

Landtag Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/298

A07/1

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Andreas Meyer-Lauber
Bezirksvorsitzender**

Bezirk
Nordrhein-Westfalen

Friedr.-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-3683-110/111
Telefax: 0211-3683-100
Internet: www.nrw.dgb.de
e-mail:
andreas.meyer-lauber@dgb.de

Datum
07.01.13

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes
NRW für das Haushaltsjahr 2013 (Haushaltsgesetz 2013)
hier: Personalhaushalt 2013
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/1400**

**Öffentliche Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des
Haushalts- und Finanzausschusses am 8. Januar 2013**

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,
sehr geehrter Herr Vorsitzender Hahnen,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Einladung zur öffentlichen Anhörung des Unterausschusses
„Personal“ am 8. Januar 2013 bedanken wir uns.

Allerdings möchten wir nachdrücklich darauf hinweisen, dass der vom
Landtag vorgesehene Zeitplan zum wiederholten Male der notwendigen
Auseinandersetzung mit der komplexen Materie Landeshaushalt
nicht angemessen ist.

Die Einladung zur Anhörung, mit der Bitte um Beantwortung diverser
Einzelfragen, erfolgte am 14.12.2012.

Wie in Ihrem Hause sicherlich auch nicht unüblich, gehen die meisten
Beschäftigten wenige Tage später in den Weihnachtsurlaub. Für viele
ist der 07.01.2013 der erste Arbeitstag. Die Erarbeitung der Stellung-
nahmen zum Personalhaushalt erfordert eine Abstimmung mit unse-
ren acht Mitgliedsgewerkschaften. Es war daher unmöglich, die von
Ihnen eingeforderte Stellungnahme zu 03.01.2013 abzuliefern.



DGB

SEB AG Düsseldorf
BLZ 300 101 11, Konto 1650 210 800
Zus. bei Überweisungen aus dem Ausland
IBAN DE13 30010111 1650210800
BIC ESSEDE5F300

Sie erreichen uns ab Hauptbahnhof Düsseldorf
Ausgang „Innenstadt“; 5 Minuten Fußweg

ID-Nr. DE 231340966

Ernst gemeinte Beteiligung sieht anders aus. Insofern erhoffen wir uns für das nächste Verfahren einen angemessenen Zeitraum zur Stellungnahme von mindestens sechs Wochen.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Meyer-Lauber



Düsseldorf, den 07.01.2012

**Stellungnahme
des DGB NRW zum Personaletat im
Gesetzentwurf der Landesregierung zum
Haushaltsgesetz 2013 anlässlich der
öffentlichen Anhörung des UA Personal
am 08.01.2013**



Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes durch angemessene finanzielle und personelle Ausstattung sichern

Wie bereits in unserer Stellungnahme zum Landeshaushalt 2012 ausgeführt, bedarf es dringend der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel, um die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern. Dies ist auch im jetzt vorgelegten Haushaltsentwurf der Landesregierung für das Jahr 2013 nicht hinreichend geschehen.

Der stete Stellenabbau der letzten Jahre bei ständigem Aufgabenausbau hat zu einer extremen Arbeitsverdichtung in den meisten Teilen des öffentlichen Dienstes geführt. Hohe Krankenstände sind die Folge. Nach der Repräsentativerhebung des DGB Index gute Arbeit, in der die Qualität der Arbeit im öffentlichen Dienst bundesweit erhoben wurde, geht nur jeder zweite Beschäftigte davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestand ausüben zu können. Jeder Dritte gab an, er leide unter Zeitdruck und Arbeitshetze.

Mit der unzureichenden Personalpolitik der letzten Jahrzehnte geht eine besorgniserregende Altersstruktur der Beschäftigten einher. In den nächsten 15 Jahren werden allein altersbedingt 144.799 erfahrene Beschäftigte auf Landesebene und 96.625 auf kommunaler Ebene aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden.

Es türmen sich die Überstunden. Allein im Justizvollzug sind es über 600.000. Bei der Polizei sind es jährlich 2 Millionen.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen im öffentlichen Dienst des Landes NRW zu. Da das Personalkostenbudget Neueinstellungen nicht hergibt, werden in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes Leiharbeiter eingesetzt. Im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW sind es z.B. allein deutlich über 100 Leiharbeiter/innen, die in der Spitze seit 10 Jahren ununterbrochen dort beschäftigt sind. Auch beim Materialprüfungsamt in Dortmund gibt es ähnliche Entwicklungen mangels vorhandener Einstellungsmöglichkeiten. Fast jeder 6. Arbeitnehmer beim Land und in den Gemeinden ist mittlerweile befristet beschäftigt, besonders negativ fallen die Hochschulen in NRW auf. Alle sachgrundlosen Befristungen sind künftig beim Land auszuschließen, die Leiharbeitsverhältnisse müssen unverzüglich in tarifliche reguläre Beschäftigungsverhältnisse überführt werden.

Positiv ist wie in den Vorjahren anzumerken, dass in den meisten Ressorts auf die Vorgabe einer pauschalen Stelleneinsparung verzichtet worden ist. Wenn auch an deren Stelle häufig eine globale Minderausgabe tritt, die jedoch den Spardruck nicht ausschließlich auf das Personal entfaltet.

Personalausgabenbudget erhöhen und Aufgaben sorgfältig analysieren

Das allein reicht jedoch nicht. Aus den o.g. Gründen bedarf es dringend einer Erhöhung des Personalausgabenbudgets. Nur so können die bereits bestehenden Lücken im Personalbestand geschlossen werden, die schon jetzt die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung gefährden.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Zustände in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes sieht der DGB auch keine Möglichkeit, den Personalhaushalt des Landes einfach mindestens in dem Maß zurückzuführen, in dem die Bevölkerung zurückgehen soll.

Wir halten die in diesem Zusammenhang von einem externen Wirtschaftsprüfungsunternehmen im Auftrag des Effizienzteams zum Thema Demografierenditen gemachten Feststellungen für fragwürdig.

Grundsätzlich verschließen sich auch die Gewerkschaften und der DGB NRW einer ehrlichen Aufgabenkritik nicht, denn wenn zukünftig an Personal gespart werden sollte, dann geht das auch aus unserer Sicht nur nach einer sorgfältigen Aufgabenanalyse. Regierung und Gesetzgeber müssen entscheiden, welche Aufgaben sie dem Bürger noch gewähren wollen, welche Aufgaben sie für unverzichtbar halten zur Aufrechterhaltung eines Staates, in dem weiterhin friedliches Zusammenleben möglich ist und der Sorge dafür trägt, dass Chancen unabhängig von Herkunft oder Einkommen eröffnet werden. Danach kann erst in einem zweiten Schritt der Blick auf die Personalplanung fallen. Voraussetzung ist aber auch eine sorgfältige Analyse der Ist - Situation. Die aktuelle Situation lassen die Zahlen des beauftragten Wirtschaftsprüfungsunternehmens jedoch nahezu völlig außer Acht. Es fehlt z.B. in Teilen eine Analyse, inwiefern derzeit die Aufgaben überhaupt ausreichend erfüllt werden. Oder inwiefern die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten überhaupt noch akzeptabel sind (Zahlen der Frühpensionierung, -verrentung; Krankheitsstatistiken etc.). Auch fehlt eine Einbeziehung der ungünstigen Altersstruktur der Beschäftigten und damit zu erwartende steigende Krankheitsausfälle.

Wir fordern daher zumindest eine sorgfältige qualitative Analyse der Daten, bevor es zu Schnellschüssen kommt. In jedem Fall ist zukünftig dringend mehr Transparenz in Bezug auf die „Ermittlungen“ des Effizienzteams und seiner Unterstützer zu schaffen. Die Gewerkschaften müssen an Auftragsstellung und Auswertung der Erkenntnisse beteiligt werden. Auch im Hinblick auf die Arbeit des Effizienzteams sollte somit eine Politik des Dialogs praktiziert werden.

Wenn das Beratungsunternehmen PriceWaterhouseCoopers, das vom Finanzministerium beauftragt wurde, um ausgewählte Aufgabenbereiche auf mögliche Finanzminderbedarfe zu untersuchen, davon ausgeht, dass sich im Zeitraum bis 2020 Demografiegewinne von annähernd 1,4 Mrd. Euro ergeben, so zeugt das nicht von Kompetenz der Berater. Eine Politik, die diesen Ratschlägen folgen würde, wäre schädlich für NRW. Wenn das Unternehmen zudem behauptet, dass der Schulbereich den Verwaltungszweig mit den größten prognostizierten Demografiegewinnen darstellt und rd. 1,25 Mrd. Euro der 1,4 Mrd. Euro auf den Schulbereich entfallen (können), so ist das realitätsfern.

2010 hatte NRW im Bereich öffentliche Sicherheit den geringsten Personaleinsatz im Vergleich aller Bundesländer. Insgesamt wies NRW bei der Personalausstattung im Landesdienst die niedrigste Relation von Beschäftigten zu Bürgern auf. In vielen Bereichen ist das Schulsystem in NRW unterfinanziert. Die sog. Kienbaumlücke beträgt im Schuljahr 2012/13 nach Angaben des MSW mehr als 4000 Stellen, zentrale Reformvorhaben wie der Schulkonsens oder die Inklusion erfordern zusätzliche Stellen in großem Umfang. Der Personalmangel zeigt sich außerdem z.B. in fehlenden Kontrollen in der Arbeitsschutzverwaltung mit gravierenden Folgen für den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder in Steuereinnahmeausfällen durch nur noch cursorisch mögliche Kontrolle in manchen Teilen der Finanzverwaltung.

Das Land NRW hat zudem in den letzten Jahren zahlreiche neue Aufgaben übernommen, die zusätzliches Personal erfordern: der Ausbau der U3-Betreuung und der Kitas, die Ganztagschulen und der Ausbau der Hochschulen seien als Beispiele genannt. Besonders vermissen wir auch in diesem Jahr genügend neu geschaffenen Stellen, die die Einhaltung des neuen Tariftreue- und Vergabegesetzes überprüfen. Für die ordnungsgemäße Implementierung waren ursprünglich 12 Stellen vorgesehen. Bisher wurden im Rahmen des letzten Haushaltes nur 2 verwirklicht.

Der DGB fordert daher in den besonders durch Stellenknappheit und Aufgabenzuwachs betroffenen Bereichen Schule, Kita, Hochschule, Finanzverwaltung, Justizvollzug und Polizei mehr Geld für mehr Personal bereitzustellen. Für konkretere Forderungen verweisen wir auf die Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften.

Gute Arbeit durch Dienstrechtsreform aus einem Guss verwirklichen

Wie man am Beispiel der Arbeitsschutzverwaltung sieht, reicht es aber dann nicht, Stellen in den Haushaltsplan zu schreiben, wenn diese mangels ausreichender Entlohnung unbesetzt bleiben. Insofern fordern wir, dass die Landesregierung nun eine Dienstrechtsreform in Angriff nimmt, die auch die Lösung dieses Problems ernsthaft anstrebt.

Die ersten Schritte im Rahmen des sog. „Reparaturgesetzes“ lassen allerdings nur sehr begrenzt auf eine Verbesserung der Lage hoffen. In der Hauptsache soll mit dem ersten Gesetz offensichtlich die Konsolidierung des Landeshaushaltes vorangetrieben werden, indem Versorgungsabschläge erhöht werden und die Anerkennung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltsfähige Zeiten drastisch verkürzt werden. Auch die Umstellung des Besoldungssystems wird in der Masse aus unserer Sicht zu Einsparungen führen, da in bestimmten von uns errechneten Bereichen der durchschnittliche Berufseinsteiger nach dem neuen Besoldungssystem mit mindestens einer niedrigeren Besoldungsstufe eingestuft werden wird.

Auch kritisieren wir den Umstand, dass zukünftig Beamtinnen und Beamte die Kinder- oder Angehörigenpflege über einen längeren Zeitraum als 3 Jahre übernehmen, gegenüber dem aktuellen Rechtszustand benachteiligt sein werden, weil nunmehr über die 3 Jahre hinaus keinerlei Zeiten mehr Anerkennung finden. Dies kann beim monatlichen Einkommen mehrere hundert Euro ausmachen und sich auf die Pension ebenfalls mindernd auswirken.

Gleiches gilt für den Umstand, dass sich mit dem neuen Besoldungssystem und der Verschlechterung der Anerkennung förderlicher Zeiten Bewerber von außerhalb oder mit Erfahrungen aus Betrieben wohl kaum mehr für ein Beamtenverhältnis entscheiden werden. Doch gerade diese braucht man etwa in Berufsschulen oder anderen Bereichen dringend.

Auch wenn immer wieder angekündigt wird, es handle sich beim nun in den Landtag eingebrachten Dienstrechtsanpassungsgesetz nur um ein Gesetz, dass Reparaturen vornehme, trifft das nach unserer Auffassung nicht zu. Das Gesetz geht in Teilen über das derzeit Unabweisbare hinaus. Es ist zudem geeignet die auch von der Regierung selbst formulierten Ziele, wie

- starker öffentlicher Dienst
- motivierte und qualifizierte Beschäftigte
- gleiche Karrierechancen für Frauen
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erhalt der Leistungsfähigkeit
- Attraktivität und Sicherung der Interessen der Beschäftigten
- Sicherung von gut ausgebildetem Nachwuchs
- Ausgeprägte Beteiligung der Betroffenen

zu konterkarieren.

Wir fordern daher die Fraktionen auf, das Reparaturgesetz noch einmal auf die Dringlichkeit seiner Bestandteile hin zu überprüfen und jedenfalls die von uns angemahnten Korrekturen vorzunehmen - besser noch, bestimmte Bereiche erst in einer nachfolgenden Reform aus einem Guss noch einmal ganzheitlich auf ihre Tauglichkeit hin zu überprüfen. Für nähere Ausführungen verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum Regierungsentwurf des Dienstrechtsanpassungsgesetzes, die wir in der Anlage beigefügt haben.

Altersteilzeit zu fairen Konditionen verlängern

Die Verlängerung der befristeten Altersteilzeitregelung im Landesbeamtengesetz bis zum 31.12.2015 wird seitens des DGB grundsätzlich begrüßt. Sie ist umgehend notwendig, da die alte Regelung zum Ende des Jahres 2012 ausgelaufen ist. Damit kann im Moment Altersteilzeit weder in der Landesverwaltung noch z.B. in Kommunen, die derzeit ebenfalls davon Gebrauch machen, gewährt werden.

Die geplanten massiven Verschlechterungen bei den Konditionen lehnen wir jedoch ab. Wie die Landesregierung im Vorblatt zu ihrem Gesetzentwurf fast zynisch treffend ausführt, erscheint es „ Auf Grund der im Vergleich zur bisherigen Regelung verschlechterten Konditionen (...) allerdings wahrscheinlich, dass die Inanspruchnahme von Altersteilzeit in Zukunft zurückgehen wird, (...)“. Der DGB

fordert daher die Verlängerung der Altersteilzeitregelung unter den bisherigen „alten“ Bedingungen.

Derzeit ist seitens der Landesregierung außerdem geplant, die Möglichkeit der Altersteilzeit für die Landesverwaltung auf den Bereich der Schulverwaltung zu beschränken. Sinnvollerweise sollte jedoch auch für weitere geeignete Bereiche der Landesverwaltung die Möglichkeit zur Altersteilzeit eröffnet werden.

Aufstiegchancen durch Beförderungstellen verbessern

In vielen Teilen der Verwaltung muss die Beförderungssituation deutlich verbessert werden. Es wird auf Dauer nicht möglich sein, Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten, wenn sich allein schon deswegen keinerlei Entwicklungsmöglichkeiten bieten, weil es mangels entsprechender Planstellen an Beförderungsmöglichkeiten fehlt. Z.B. warten in der Finanzverwaltung oder bei der Polizei anerkannte Leistungsträger 10 Jahre oder länger auf eine Beförderung. Wegen der genauen Bedarfe verweisen wir erneut auf die Stellungnahmen der Gewerkschaften.

Sonderzahlung erhöhen und Wochenarbeitszeit vereinheitlichen

Die Beamtinnen und Beamten in NRW erwarten unter einer rot-grünen Regierung nun endlich die Rückgängigmachung der von einer eben solchen 2003 vorgenommenen Verschlechterungen bei Wochenarbeitszeit und Weihnachtsgeld.

Der DGB hat bereits mehrfach gefordert, die im Rahmen des „Düsseldorfer Signals“ ausdrücklich befristet vorgesehenen Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten rückgängig zu machen. Begründet wurden die Maßnahmen damals mit wegbrechenden Steuereinnahmen. Vor dem Hintergrund der mittlerweile deutlichen Steuermehreinnahmen ist der sachliche Grund für die Verschlechterungen nicht mehr gegeben, die Fraktionen müssen nun handeln. Der Bund hat es beim Weihnachtsgeld vorgemacht, das Land Bayern bei der Arbeitszeit.

Auch vor dem Hintergrund einer Gleichbehandlung der Statusgruppen ist Handeln dringend notwendig. Es ist nicht einzusehen, warum Beschäftigte in einer Dienststelle, die die gleichen Aufgaben wahrnehmen, nur wegen ihres Status unterschiedlich lange arbeiten müssen.

Wegstreckenentschädigung anheben

Beschäftigte des Landes und der Kommunen erhalten für die Bereitstellung des privaten PKW für dienstliche Zwecke eine Entschädigung von 30 Cent pro gefahrenen Kilometer. Diese Wegstreckenentschädigung ist seit 2002 unverändert.

Der DGB hat bereits mehrfach auf die gestiegenen Unterhaltungs- und Fahrtkosten für PKW hingewiesen und eine deutliche Anhebung der Pauschale gefordert. Andere Bundesländer sind diesen Weg bereits gegangen (z.B. Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz).

Nachhaltige Sicherung der Pensionen fortführen

Wie schon in unsere letzten Stellungnahme erwähnt, begrüßt der DGB NRW ausdrücklich, dass das Land NRW zum 1.1.2006 einen Versorgungsfond für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte eingerichtet hat. Dies ist ein richtiger Schritt in Richtung nachhaltiger Finanzierung der Beamtenversorgung und Transparenz der Versorgungskosten. Durch Bildung von Rücklagen kann der regelmäßig stattfindenden öffentlichen Diskussion der „Pensionslasten“ Einhalt geboten werden.

Richtig ist, dass die Pensionsspitzen der einstellungstarken Jahrgänge demnächst durch die Haushalte gedeckt werden müssen. Richtig ist aber auch, dass alle von dem starken Ausbau der öffentlichen Infrastruktur in der Vergangenheit profitiert haben. Die Arbeitsleistungen der Beamtinnen und Beamten haben maßgeblich zum heutigen Wohlstand beigetragen. Hinter den Versorgungskosten verbergen sich Verbesserungen öffentlicher Dienstleistungen. Es ist daher unredlich, pensionierte Beamtinnen und Beamte lediglich als Kostenfaktor zu sehen.

Das Problem ist nicht das System der Beamtenversorgung, sondern dass in der Vergangenheit keine Vorsorge durch den Arbeitgeber getroffen wurde. Hätte man schon ab den 50er Jahren die damals extra vorgenommenen Kürzungsbeiträge von 7 % der Beamteneinkünfte sowie den entsprechende Arbeitgeberanteil zurückgelegt und gewinnbringend angelegt, bestünden die heutigen Sorgen nicht.

Umso weniger nachvollziehbar ist, dass die Landesregierung hier nun die Fehler der Vergangenheit wiederholt, indem sie an den Rücklagen massiv spart. Auch dieses Jahr beabsichtigt sie erneut, wie in den Jahren 2010-2012 ebenfalls, nicht dem Ergebnis des mathematischen Gutachtens aus 2009 zu folgen, das eine Aufstockung der damaligen Zuführung in 2009 von 530€ auf 588 € vorsah. Dies

bedeutet, dass derzeit unter Berücksichtigung der linearen Besoldungserhöhungen seit 2009 anstelle des Zuführungsbeitrages von im Moment 554,90 € ein Beitrag von 612,90€ pro Beamtin/Beamter zugeführt werden müsste. Bezieht man die eigenen Angaben der Landesregierung mit ein, nämlich dass in 2012 damit 28 Mio. € zu wenig zugeführt worden sind und für die Jahre 2009 und 2010 eine Unterdeckung von 94 Mio. bestand ergibt sich aktuell eine Unterdeckung von ca. 180 Mio. €. Der DGB NRW fordert den Landtag nachdrücklich dazu auf hier Korrekturen vorzunehmen.

Rückstellung für angemessene Tarif- und Besoldungsanpassung vornehmen

Die für eine zukünftige Tarif- und Besoldungsrunde in 2013 zurückgestellten Mittel reichen nicht aus. In der kommenden Tarifrunde der Länder haben die Gewerkschaften u.a. 6,5 % lineare Gehaltserhöhung gefordert. Diese Forderung erhebt der DGB NRW der Höhe nach auch für die sich anschließende Besoldungsanpassung bei den Beamtinnen und Beamten in NRW. Die Gehaltsschere zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft muss weiter geschlossen werden. Will man auch in Zukunft noch gut ausgebildetes und motiviertes Personal für die notwendigen öffentlichen Aufgaben halten und gewinnen, muss es in der kommenden Tarif- und Besoldungsrunde zu einer angemessenen Erhöhung der Entgelte kommen.

Denn der Lohnabstand der öffentlich Bediensteten zu Beschäftigten in der Privatwirtschaft lag laut IT NRW im Jahr 2010 bei rund 9 % insgesamt. Die Arbeitszeiten waren hingegen mit 40,1 Wochenstunden deutlich höher als in der freien Wirtschaft. Herausgehobene Fachkräfte und Beschäftigte in leitender Stellung verdienen im Vergleich zur Privatwirtschaft sogar 20 bis 27 % weniger.

Im Besoldungsranking lag NRW unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit z.B. auf dem 6. letzten Platz bei der Besoldung in A 13, dem 5. letzten Platz bei A 10 und dem vorletzten Platz bei der Besoldungsgruppe A 9. So wird es in Zukunft schwierig im Wettbewerb um das Personal zu punkten.

position



**Stellungnahme
des DGB NRW zum „Referentenentwurf“ eines
Dienstrechtsanpassungsgesetzes
für das Land NRW**



I. Allgemeines

Die Modernisierung des Dienstrechtes ist für den Erhalt der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und zur Gewährleistung guter und fairer Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von herausragender Bedeutung.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften haben lange darauf gewartet, dass dieses zentrale und dringend notwendige Vorhaben endlich von einer Landesregierung in Angriff genommen wird. Von daher begrüßen wir grundsätzlich die Ankündigung der Landesregierung, nun endlich die Reform des öffentlichen Dienstrechtes anzugehen.

Allerdings veranlassen der vorgelegte Gesetzentwurf und das damit verbundene Verfahren zu Kritik. Die Landesregierung erklärt die Aufteilung der von ihr geplanten Dienstrechtsreform in zwei Teile damit, dass sie zunächst die unabweisbar notwendigen und rechtlich zwingenden Anpassungen im Besoldungs-, Versorgungs- und Dienstrecht vornehmen will, um dann in einem später folgenden zweiten Schritt eine umfassendere Reform des Dienstrechtes anzugehen. Gegen ein Vorziehen rechtlich zwingender Änderungen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Allerdings werden im vorliegenden ersten Gesetzentwurf weit über das rechtlich unabweisbar Notwendige hinaus gehende Regelungen getroffen. Die von der Regierung vorgegebene Eilbedürftigkeit überwiegender Teile des jetzt vorgelegten ersten Gesetzentwurfes können wir nicht erkennen, gerade vor dem Hintergrund, dass bereits im November 2012 ein Entwurf für den zweiten Teil der Reform geplant ist. Bezogen auf die enthaltenen nicht eiligen Teile des vorliegenden Gesetzentwurfes halten wir eine Reform aus einem Guss für sinnvoller.

Zum Beispiel sind die im Versorgungsrecht vorgesehenen Änderungen im Gesetzentwurf nicht rechtlich zwingend und unaufschiebbar. Die Rente mit 67 wird derzeit von SPD und Bündnis 90/Die Grünen gerade unter der Fragestellung diskutiert, wie man aus der Misere der Rente mit 67 wieder herauskommt. Es sollte das Ergebnis dieser Diskussion abgewartet werden, bevor eine Anpassung des Versorgungsrechts an umstrittene Regelungen erfolgt.

Die Anpassungen an das Rentenrecht sollten aber zumindest im Zusammenhang mit den gewerkschaftlichen Modernisierungsvorschlägen zum flexiblen Pensionseintritt, verbesserten Arbeitszeitregelungen, Verankerung eines strategischen Gesundheitsmanagements etc. diskutiert werden. Sonst stellen sie nur faktische Pensionskürzungen dar und erschweren den Weg hin zu echten, modernen Regelungen, die sowohl Arbeitgebern wie Beschäftigten von Nutzen sind.

Aufgrund des umfassenden Inhaltes des Gesetzentwurfes hätten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften auch eine of-

fenere Beteiligung der Gewerkschaften und Beschäftigten bereits im Vorfeld des vorgelegten Gesetzentwurfes erwartet.

Wir fordern daher grundsätzlich eine Entkoppelung der nicht eilbedürftigen Vorhaben von diesem Entwurf, um sie ganzheitlich in einem Guss mit den übrigen Reformideen zu überdenken.

Regelungen, die dringend oder aus unserer Sicht unschädlich in einem ersten Teil geregelt werden können:

- Die Regelung zur Ausbringung der Ämter an der Sekundar-
schule ist unzureichend, muss aber auf jeden Fall im ersten
Gesetz stattfinden.
- Die Verlängerung der Altersteilzeitregelung im Landesbeam-
tengesetz ist umgehend nötig, da sie Ende des Jahres aus-
läuft. Der DGB NRW kritisiert jedoch die mit der Neuregelung
verbundenen verschlechterten Konditionen. Zudem muss klar
sein, dass die grundsätzliche Möglichkeit für Altersteilzeit
nicht präjudiziell sein darf für zielführende, weitere oder ande-
re Lösungen zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand, wie et-
wa Faktorisierung der Arbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkon-
ten, die sich für bestimmte Beschäftigtengruppen anbieten.
Gleichfalls sollte die Landesregierung Altersteilzeit auch in
weiteren geeigneten Bereichen der Landesverwaltung er-
möglichen.
- Die Regelung zur Familienpflegezeit stellt die Weichen jeden-
falls in die richtige Richtung.
- Die Übertragung des Gendiagnostikgesetzes und die versor-
gungs- und besoldungsrechtliche Gleichstellung von einge-
tragenen Lebenspartnerschaften werden begrüßt.
- Der DGB begrüßt grundsätzlich die Erhöhung der evident zu
niedrigen W-Besoldung, sieht allerdings noch Korrekturbedarf.

Aus unserer Sicht zwingend und schnellstmöglich darüber hin-
aus im ersten Teil zu regeln sind:

- die Rückkehr zu einem vollen Weihnachtsgeld,
- die Rückkehr zu einer vereinheitlichten Wochenarbeitszeit
auf Tarifniveau,
- die im vorherigen Koalitionsvertrag versprochene Ruhege-
haltsfähigkeit der Polizei-, Vollzugs- und Feuerwehruzulage,
- die Abschaffung der Pensionsgrenze von über 67 Jahren bei
Lehrkräften.

Regelungen aus dem vorliegenden Gesetzentwurf, die erst im Gesamtzusammenhang der umfassenderen Reform des Dienstrechtes (Teil II des Verfahrens) erörtert und zu einer einvernehmlichen Lösung geführt werden sollten:

- Die Änderungen am System der aufsteigenden Besoldung. Die Änderungen an der Besoldungstabelle können zu Einbußen beim Lebenszeiteinkommen führen. Die Erfahrungszeiten, die bei der Eingruppierung anerkannt werden, sind zu niedrig. Die Regelung zu Stufenaufstieg und Stufenhemmung gehört gestrichen.
- Die Anpassungen an das Rentenrecht müssen aufgeschoben werden, sonst stellen sie nur eine faktische Pensionskürzung dar. Sie sind, wie oben bereits ausgeführt, lediglich denkbar im Zusammenhang mit entsprechenden Regelungen, die dafür Sorge tragen, dass das Pensionseintrittsalter auch regelmäßig erreicht wird (Gesundheitsschutz, Arbeitszeitflexibilisierung, flexiblere Pensionseintrittsregelungen etc.).
- Die Einführung der digitalen Personalakte sollte nur dann ermöglicht werden, wenn Datenschutzgesichtspunkte ausreichend geklärt wurden.
- Auch die ausdrückliche Regelung zur Bündelung von Dienstposten ist jetzt nicht nötig. Die Bündelung von Dienstposten ist derzeit auch so unter den vom Bundesverwaltungsgericht gesetzten Maßstäben möglich, nämlich wenn eine besondere sachliche Rechtfertigung hierfür seitens der Dienststelle dargelegt wird, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann. Soweit ist auch die geübte Praxis aus unserer Sicht bisher in Ordnung. Durch die Aufnahme der vorgeschlagenen Regelung im LBG sehen wir die Gefahr, dass hierdurch ein Freibrief für jedwede Bündelung ermöglicht werden soll. Das lehnen wir ab.

Viele Teile des Gesetzentwurfes bedürfen unseres Erachtens einer intensiven Diskussion und seitens des DGB NRW besteht hier die Sorge, dass sie aufgrund des von der Landesregierung gesehenen Eilbedürfnisses nicht ausreichend diskutiert werden können. Für das Gelingen und die Akzeptanz von Reformen unerlässlich ist insbesondere die Information und „Mitnahme“ der Beschäftigten. Ernsthafte Beteiligung und eine Diskussion auf Augenhöhe braucht aber ihre Zeit.

II. Besoldungsrecht

1. Gebündelte Dienstposten, Artikel 2 Nr. 2, 4; § 18, 25 ÜBesG NRW

Durch Artikel 2 Nr. 2 des Dienstrechtanpassungsgesetzes soll § 18 ÜBesG NRW wie folgt ergänzt werden: „Eine Zuordnung von Funktionen zu mehreren Ämtern ist zulässig.“ Durch Artikel 2 Nr.

4 soll in § 25 ÜBesG NRW entsprechend ergänzt werden, dass für die Fälle des neuen § 18 S. 2 ÜBesG NRW die dortigen Ausführungen nicht gelten. Damit soll laut der Gesetzesbegründung die bisherige, jahrzehntelang bewährte Praxis einer gebündelten Dienstpostenbewertung normiert werden.

Grundsätzlich ist gegen die Möglichkeit der Bündelung von Dienstposten aus unserer Sicht nichts einzuwenden, sofern sie in den Grenzen der Rechtsprechung und des Verfassungsrechtes stattfindet. Die gültigen Maßstäbe hierzu hat das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 30.06.2011, 2 C 19/10 definiert. Danach ergibt sich aus den verfassungsrechtlich geschützten hergebrachten Grundsätzen des Leistungsprinzips, des Alimentationsprinzips und der amtsangemessenen Beschäftigung die grundsätzliche Pflicht einer Zuordnung der Funktionen zu konkreten Ämtern. Werden Dienstposten gebündelt, also mehreren Ämtern im statusrechtlichen Sinne und damit Besoldungsgruppen zugeordnet, muss hierfür ein sachlicher Grund vorliegen. Die Bündelung von Dienstposten bedarf einer besonderen sachlichen Rechtfertigung, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann.

Die beabsichtigten Ergänzungen sind aus unserer Sicht verfassungsrechtlich bedenklich. Die Formulierung ist unbestimmt und öffnet jeglicher Bündelung von Dienstposten Tür und Tor.

2. Umstellung auf Erfahrungsstufen, Artikel 2 Nr. 5; § 27 ÜBesG NRW; Berücksichtigungsfähige Zeiten, Artikel 2 Nr. 6; § 28 ÜBesG NRW

Grundsätzlich begrüßen wir die Bemühungen der Landesregierung mit der Abkehr vom Besoldungsdienstalter als Kriterium für den Gehaltsanstieg ein diskriminierungsfreies Besoldungssystem zu schaffen. Allerdings lehnen wir den konkreten Vorschlag ab. Die jetzt gewählte Systematik der Erfahrungsstufen in Kombination mit der Regelung zu berücksichtigungsfähigen Zeiten kann bei neu eingestellten Beamtinnen und Beamten zu Einbußen beim Lebenszeiteinkommen und zu Verlusten bei der Einstiegsbesoldung führen. Besonders lebensältere Personen und Akademikerinnen und Akademiker werden betroffen sein. Die verringerte Wahrscheinlichkeit, die letzte Erfahrungsstufe zu erreichen, kann zudem zu einer Verschlechterung des Ruhegehaltes führen.

Wir halten die Begrenzung der Anerkennung von hauptberuflichen sonstigen förderlichen Zeiten auf 5 Jahre für nicht nachvollziehbar. Ebenfalls kritisieren wir, dass anders als z.B. im Bundesbesoldungsgesetz keine Möglichkeit besteht, sonstige nicht hauptberufliche förderliche Zeiten anzuerkennen. "Lebenserfahrungen", die für die Ausübung der späteren beruflichen Tätigkeit von großer Bedeutung sind, fallen so komplett unter den Tisch. Zum Beispiel wird es bei einem Berufsschullehrer, der eine 3,5-

jährige Lehre im Handwerk oder Industrie abgeleistet hat, zu Differenzen bei den berücksichtigungsfähigen Zeiten kommen.

Analog zur Mitbestimmung bei der Stufenfestsetzung der Tarifbeschäftigten sollte die Mitbestimmung der Personalräte bei der Ersteinstufung und der Feststellung einer Hemmung oder einer früheren Höherstufung, -sofern nicht darauf verzichtet wird- in einem Artikelgesetz zum LPVG klar gestellt werden.

Auch ist fraglich, ob die jetzt gewählte Form der Erfahrungsstufen bei Beibehaltung von einer Erfahrungszeit von bis zu 28 Jahren dem AGG entspricht und nicht (mehr) altersdiskriminierend ist.

Die bereits bei den Verwaltungsgerichten vorliegende Frage, ob der Höhe nach überhaupt noch eine amtsangemessene Alimentierung gewährleistet ist, wird mit der neuen Tabelle auch nicht gelöst. Oberste rechtliche Rahmenbedingung betreffend das Besoldungsniveau, ist der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung.

Vergl. insofern zutreffend OVG Münster, Vorlagebeschluss an das Bundesverfassungsgericht vom 09.07.2009 – 1 A 1695/08; anhängig beim BVerfG 2 BvL 20/09.

Zutreffend hat das OVG NRW in diesem und weiteren Beschlüssen dargelegt, dass bei unterschiedlichen Besoldungsgruppen aufgrund der Höhe der Nettobesoldung eine verfassungswidrige Unteralimentierung vorlag. Die zum damaligen Zeitpunkt festgestellte Abkopplung der Beamtenbesoldung von der allgemeinen Einkommensentwicklung hält bis zum heutigen Tage vor. Löhne und Gehälter vergleichbarer Angestellter stiegen in der Vergangenheit weitaus höher als die Besoldung der Beamtinnen und Beamten. Insofern verbietet sich eine weitere Absenkung. Aus verfassungsrechtlichen Gründen ist es zwingend geboten, das Besoldungsniveau (zumindest) zu erhalten. Verfassungsrechtlich wäre sogar eine Anhebung der Besoldung geboten.

Aber auch im Hinblick auf die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in NRW im Vergleich zur Privatwirtschaft und im Vergleich zu anderen Dienstherren, verbietet sich eine Verringerung der Besoldung und wäre eine adäquate Angleichung an die Bedingungen bei anderen Arbeitgebern von Nöten. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Wettkampf um die besten Köpfe.

So betrug der Lohnabstand der öffentlich Bediensteten zu Beschäftigten in der Privatwirtschaft laut IT.NRW im Jahr 2010 rund 9 % insgesamt bei höheren Arbeitszeiten. Herausgehobene Fachkräfte und Beschäftigte in leitender Stellung verdienten im Vergleich zur Privatwirtschaft sogar 20 bis 27 % weniger.

2012 liegt NRW im Besoldungsranking unter allen Bundesländern und dem Bund auf dem sechstletzten Platz bei der Besoldung in A 13, dem fünftletzten Platz bei A 10 und dem vorletzten Platz bei der Besoldungsgruppe A 9 (berücksichtigt man die jeweils geltende Wochenarbeitszeit).

Ein erstes positives Zeichen aus Sicht des DGB NRW, und im Rahmen des vorliegenden Reparaturgesetzes dringend nötig, wäre insofern die Erhöhung des Weihnachtsgeldes bei gleichzeitigem Einbau in die Besoldungstabelle. Ebenfalls ist es dringend an der Zeit, die Wochenarbeitszeit wieder auf ein einheitliches Maß abzusenken.

3. Stufenhemmung, Leistungsstufe, Artikel 2 Nr. 5; § 27 IV ÜBesG NRW

Wie im übergeleiteten § 27 III BBesG wird im neuen wortgleichen § 27 IV ÜBesG NRW die Möglichkeit einer Leistungsstufe und der Stufenhemmung vorgesehen. Beide Instrumente lehnen wir ab.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass von den Regelungen kein Gebrauch gemacht wurde und sie schon deswegen überflüssig sind.

Mangels transparenter, gerechter Vergabekriterien führen solche Belohnungs- bzw. Bestrafungsinstrumente bei Gebrauch jedoch auch zu Unfrieden unter den Beschäftigten. Es besteht zudem die Gefahr der Günstlingswirtschaft im Falle der Gewährung von Leistungsstufen und des gefügig Machens unliebsamer Beschäftigter im Falle der Stufenhemmung.

4. Anhebung der W- Besoldung, Artikel 4

Wir begrüßen grundsätzlich den Willen der Landesregierung, die nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes evident zu niedrige Professorenbesoldung in den Besoldungsgruppe W 2 und W 3 zu erhöhen.

Wir kritisieren jedoch ausdrücklich, dass für die Neuordnung der Professorenbesoldung keine zusätzlichen Haushaltsmittel vorgesehen werden. So besteht die Gefahr, dass die Hochschulen an anderer Stelle – vor allem auf Kosten des vorhandenen Personals – zu Einsparungen gezwungen werden.

Weiterhin ist unseres Erachtens fraglich, ob die gefundene Regelung verfassungsrechtlichen Bedenken Stand hält. Die Grundgehälter der Besoldungsgruppe W 2 und W 3 werden zwar erhöht, so dass sie sich in das derzeitige Besoldungsgefüge in NRW einpassen. Die aktuelle Besoldung der Juniorprofessorinnen und –professoren nach W 1 bleibt jedoch gleich. Damit liegen deren Gehälter weiterhin auf einem Niveau, welches dem Abstandsgebot zu anderen Beschäftigtengruppen nicht gerecht wird.

Nach Auffassung des DGB NRW wäre die Professorenbesoldung neu zu ordnen, in dem die ohnehin nicht transparente Unterscheidung zwischen W 3 und W 2 Professuren durch ein einheitliches Professorenamt nach W 3 abgelöst würde. Sinnvoll wäre die Einführung von Erfahrungsstufen.

Die Besoldungsgruppe W 2 sollte künftig für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorgesehen sein, die in der Regel bis zu sechs Jahre tätig sind. Analog zur bisherigen Besoldungsgruppe W 1, auf die künftig verzichtet werden kann, sind für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren keine Erfahrungsstufen vorzusehen.

Für verfassungsrechtlich problematisch halten wir, dass die Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge gemindert werden soll. Die von der Landesregierung vorgesehene Besoldungserhöhung nimmt damit an der Versorgung nicht teil, weil der Gesamtbetrag der „Ruhegehaltsfähigkeit“ im Vergleich zur im Moment gültigen Rechtslage identisch bleibt. Dies könnte verfassungsrechtlich problematisch sein, da sich die Ruhegehaltsfähigkeit der Bezüge an der Höhe der Bezüge bemisst. Da die Leistungszulage in der gesetzlich geregelten Form Teil der Bezüge ist, erhöht sich zwar der Grundgehaltssatz der Bezüge und die darauf abstellenden Versorgungsbezüge. Gleichzeitig werden jedoch die „Leistungsbezüge“ versorgungsrechtlich gemindert. Da diese Teil der Versorgung sind, stellt sich die Frage, ob dies mit dem Grundsatz in Einklang zu bringen ist, dass das Ruhegehalt sich unmittelbar aus den Dienstbezügen (insgesamt) ableiten lassen muss. Ebenfalls dürfte damit das Abstandsgebot nicht gewahrt werden.

5. Regelung der Beförderungsämtler an Sekundarschulen, Artikel 1 Nr. 3

Die Regelung der Beförderungsämtler an Sekundarschulen ist dringend notwendig und nachvollziehbar, bedarf jedoch aus unserer Sicht der Korrektur.

Der DGB NRW begrüßt, dass auch an den Sekundarschulen Stellen für den höheren Dienst (A 13 Z / A 14) geschaffen werden. Es erschließt sich allerdings nicht, warum eine andere Quote als bei den Gemeinschaftsschulen und der S I der Gesamtschulen vorgesehen wird. Da das Grundproblem der unterschiedlichen Wertigkeit von Stellen an derselben Schule offensichtlich mit diesem Gesetzentwurf noch nicht gelöst werden soll, müsste mindestens eine Quote von 33 % wie an den Gemeinschaftsschulen vorgesehen werden.

Diese Regelung kann allerdings nur eine Zwischenlösung sein. Auf der Grundlage des neuen Lehrerausbildungsgesetzes ist schulformunabhängig für Lehrkräfte eine Einstellung im höheren Dienst mit der Eingangsbesoldung A 13 Z notwendig. Alle Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung und Vorbereitungsdienst (zweites Staatsexamen) sind grundsätzlich in den höheren

Dienst einzustellen. Die Einstiegsbesoldung ist die Besoldungsgruppe A 13 BBesO mit Zulage („Studienratszulage“). Die Ungleichbehandlung von Lehrkräften mit gleicher Hochschulausbildung und abgeschlossenem Vorbereitungsdienst bei unterschiedlicher Beschäftigung in den Schulformen ist mit Artikel 3 GG nicht in Einklang stehend. Aufgrund der inzwischen gleichwertigen und gleich langen Ausbildung der Lehrkräfte für alle Schulformen ist eine unterschiedliche Bezahlung nicht mehr gerechtfertigt. Dasselbe muss für Seiteneinsteiger mit erfolgreich abgeschlossenem Vorbereitungsdienst gelten.

Es gibt auch keine Begründung für die ungleiche Bewertung der Abteilungsleiterstellen im Vergleich zu den Gesamtschulen. Der DGB NRW fordert eine entsprechende Anpassung. Eine Schulform, die parteienübergreifend im Schulkonsens als Weiterentwicklung des nordrhein-westfälischen Schulsystems bewertet wird, muss auch für die Beschäftigten gleichermaßen attraktiv sein, was die Besoldung und die Beförderungsmöglichkeiten betrifft.

Man hat in den Änderungen der Vorschriften des Landesbesoldungsgesetzes bzw. Bundesbesoldungsgesetzes die Lehrkräfte (S I, GHR) vergessen die an Gemeinschaftsschulen und Sekundarschulen eingesetzt werden. Auch für diese muss - analog zu den Studienräten und Oberstudienräten - die Schaffung von Beförderungssämtern nach A 13 S I an den neuen Schulformen möglich sein. Deshalb müsste die Anlage "Bundesbesoldungsordnung A" - Besoldungsgruppe A 13 ergänzt werden.

Nach Ansicht des DGB NRW muss bei den Beförderungssämtern A 13 nach dem BBesG Spiegelstrich 4 beim Studienrat auf jeden Fall gesetzlich angepasst werden:

„...und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen, der Gemeinschaftsschulen und der Sekundarschulen in Nordrhein-Westfalen ..“

Dies ist die Voraussetzung, dass auch an Gemeinschaftsschulen bzw. Sekundarschulen Lehrkräfte mit der Befähigung an Grund-, Haupt- und Realschulen nach A 13 befördert werden.

Bisher wurde eine Angleichung der Quote an Beförderungsstellen an Hauptschulen auf 40 % mit Verweis auf bundesweites Recht abgelehnt. Da jetzt die Möglichkeit der Änderung besteht fordert der DGB NRW die Landesregierung auf, diese Diskriminierung der Lehrkräfte an den Hauptschulen zu beseitigen.

Dafür müsste im BBesG unter der Besoldungsgruppe A 13 unter Bezeichnung „Lehrer“ (bezogen auf die Spiegelstriche 4 und 7) („mit der Befähigung ...) bei der Fußnote 20 folgende Änderung vorgenommen werden:

Streichung von „...davon im Hauptschulbereich oder in entsprechenden schulischen Bildungsgängen höchstens 10 v. H....“ und

bei der Fußnote 14 Streichung von „...davon an Hauptschulen höchstens 10 v. H.“

Im Zusammenhang mit einer Änderung des Besoldungsrechts ist außerdem eine grundsätzliche Neuregelung der Besoldung von Schulleiterinnen und Schulleitern nötig.

III. Versorgungsrecht

Die Dringlichkeit der vorgesehenen Änderungen im Versorgungsrecht besteht nach unserer Auffassung nicht. Vor allem die Ausweitung der Versorgungsabschläge muss aus unserer Sicht so lange unterbleiben, bis durch flankierende Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge, des verbesserten Arbeitsschutzes etc. sichergestellt ist, dass die Beamtinnen und Beamten in NRW die Altersgrenze gesund erreichen und nicht vorzeitig und damit unter Hinnahme von erheblichen Abschlägen in Pension gehen müssen. Die Veränderung der Rentengesetzgebung wird derzeit auch von SPD und Bündnis 90/Die Grünen insbesondere unter der Fragestellung diskutiert, wie man aus der Misere der Rente mit 67 wieder herauskommt. Wir schlagen vor, das Ergebnis dieser Diskussion abzuwarten, bevor eine Anpassung des Versorgungsrechts an umstrittene Regelungen erfolgt.

1. Verkürzung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten, Artikel 6 Nr. 8; § 12 LBeamtVG,

Nicht nachvollziehbar ist die Verschlechterung der Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten. Die vorgesehene Verkürzung von 3 Jahren auf nunmehr 855 Tage stellt eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes dar, soweit eine Hochschulausbildung zwingende Laufbahnvoraussetzung ist im Vergleich zu etwa Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, bei denen in der Regel der 3-jährige Besuch einer öffentlichen Fachhochschule Voraussetzung zur Laufbahnbefähigung ist und deren Zeiten damit insgesamt angerechnet werden.

Die Benachteiligung akademischer Ausbildung im Vergleich zu anderen Ausbildungen ist auch deswegen nicht nachvollziehbar, weil sie diametral zu dem Ziel steht, besonders gut qualifizierte Menschen für das Beamtenverhältnis zu gewinnen. Schon die bisherige Anrechnung gem. §12 Abs. I BeamtVG von 3 Jahren entspricht nicht mehr der wirklichen Ausbildungsdauer. Die Verkürzung der Anrechnung auf 855 Tage bedeutet eine pauschale Kürzung des Ruhegehaltes wegen der akademischen Ausbildung um ca. 1,2 %.

Andererseits bestimmt z. B. das LABG NRW eine Verlängerung der Ausbildungsdauer auf eine Regelstudienzeit von 1.825 Tagen. Somit wird nicht einmal die Hälfte der Ausbildung als ruhegehaltstfähig anerkannt werden. Selbst wenn die Höchstanzahl der Tage zum Tragen kommt, bleibt eine Lücke von 730 Tagen.

Der veränderten Wirklichkeit angemessen ist also nicht eine Verkürzung, sondern eine Verlängerung der anrechenbaren Ausbildungszeit. Wir schlagen grundsätzlich die Anerkennung der Regelausbildungszeiten als ruhegehaltstfähig vor.

2. Verminderung des Ruhegehaltes bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Schwerbehinderung, auf Antrag und wegen Dienstunfähigkeit, Artikel 6 Nr. 11; § 14 Abs. III S. 1-6 LBeamtVG

Jegliche Erhöhung der Versorgungsabschläge lehnen wir aus bereits o.g. Gründen ab.

Die Neuregelung bei Dienstunfähigkeit die nicht auf einem Dienstunfall beruht, bedeutet eine Bestrafung der Beamtinnen und Beamten die sich im Dienst aufgerieben haben. Es sollte bei der alten Regelung eines abschlagsfreien Eintritts in den Ruhestand mit 63 Jahren bleiben.

3. Keine Versorgungsabschläge bei langen Dienstzeiten, Artikel 6 Nr. 11; § 14 Abs. III S. 7-9 LBeamtVG

Die Neuregelung, dass in Anpassung an das Rentenrecht bei langen Dienstzeiten keine Versorgungsabschläge anfallen sollen, ist für die meisten Beamtinnen und Beamten ohne Wirkung. Denn für die meisten Beamtinnen und Beamten ist es unmöglich, mindestens 45 Jahre mit berücksichtigungsfähige Zeiten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu erreichen. Gleiches gilt bezogen auf die Sonderregelung bei Dienstunfähigkeit und die dort vorausgesetzten 40 Jahre.

Problematisch ist der Verweis auf § 14 a Abs. 3 Satz 1 Ziffer 2 LBeamtVG durch § 14 Abs. 3 BeamtVG Satz 7 LBeamtVG. Da nämlich Satz 7 des zukünftigen § 14 Abs. 3 auf das „65. Lebensjahr“ abstellt, dieser Fall in den Fällen des § 118 Abs. 2 bzw. 115 Abs. 3 (Sonderregelungen für Justiz und Polizei) BeamtVG gar nicht vorgesehen ist, kann daraus eigentlich nur der Schluss gezogen werden, dass beabsichtigt ist diese Altersgrenzen anzuheben. Dies wird entschieden abgelehnt.

IV. Gleichstellung Lebenspartnerschaften, Artikel 7

Die besoldungs- und versorgungsrechtliche Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften rückwirkend ab 01. August 2001 wird begrüßt.

V. Dienstrecht

1. Übertragung Gendiagnostikgesetz, Artikel 8 Nr. 1

Der DGB NRW begrüßt, dass die Gültigkeit der Schutzvorschriften des Gendiagnostikgesetzes nun auf alle Beschäftigten im öf-

fentlichen Dienst inklusive der Beamtinnen und Beamten ausgeweitet werden soll.

2. Neuregelung zum Hinausschieben der Altersgrenze, Artikel 8 Nr. 2; § 32 I S. 1 LBG

Die Änderung des § 32 LBG, wodurch die Möglichkeiten eines Hinausschiebens der Altersgrenze bis zum 70. Lebensjahr eingeschränkt wird, ist grundsätzlich zu begrüßen. Eine freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung sollte erst möglich sein, wenn die gewerkschaftlichen Forderungen nach flexibleren Pensionseintrittsmöglichkeiten, wie etwa Lebensarbeitszeitkonten und Ruhestandskorridoren umgesetzt sind.

3. Verlängerung der Altersteilzeitregelung unter veränderten Bedingungen, Artikel 8 Nr. 3, Artikel 9, Artikel 6 Nr. 7

Die Verlängerung der befristeten Altersteilzeitregelung im LBG bis zum 31.12.2015 wird grundsätzlich begrüßt. Allerdings fordern wir die Verlängerung zu den bisherigen Bedingungen. Die Anhebung des Arbeitsmaßes von 60 % auf 65 %, die Reduzierung der Nettobesoldung von bisher 83 % auf 80 % und die Absenkung der Ruhegehaltspflichtigkeit von 9/10 auf 8/10 lehnen wir ab.

Im Moment ist die Anwendung der Altersteilzeit in der Landesverwaltung nur auf Lehrkräfte beschränkt. Andere oberste Dienstbehörden machen vereinzelt ebenfalls noch von der Altersteilzeitregelung Gebrauch. Die Möglichkeit zur Altersteilzeit sollte von der Landesregierung auch in anderen geeigneten Bereichen eröffnet werden. Zudem muss klar sein, dass die grundsätzliche Möglichkeit für Altersteilzeit in einem Bereich nicht präjudiziell sein darf für zielführende weitere oder andere Lösungen zum Thema flexibler Eintritt in den Ruhestand, wie etwa Faktorisierung der Arbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkonten, die sich für andere Beschäftigtengruppen anbieten.

Durch die mögliche Anhebung auf 65 % der Arbeitsleistung und Einbeziehung der Altersermäßigung von 3 Std. (Wert: 11,76 % bei 25,5 Std.) kommt es bei Lehrern mit der Verrechnung der gekürzten Nettobesoldung von 80 % zu einer Überkompensation, zumal wenn man die fiktive Einberechnung der Kirchensteuer noch berücksichtigt.

Das Finanzministerium weist im Gesetzentwurf selbst darauf hin, dass das Modell fast ohne Mehraufwendungen auskommt. Im Hinblick darauf, dass die Nachbesetzung mit erheblich „günstigeren“ Lehrerinnen und Lehrern (geringere Dienstalters-/ Erfahrungsstufe, Eingangsbesoldung, keine Altersermäßigung) erfolgt, geht der DGB NRW davon aus, dass es im Bereich des 25,5 Std. – Bandes zu einer vollen Kompensation kommt. Bei Nachbesetzung von beförderten Altersteilzeitnehmern und -nehmerinnen kommt es sogar zu einer Überkompensation durch die Eigenleistungen. Im 28 Lehrerwochenstundenbereich läuft es aber auch

auf eine volle Kompensation zu, selbst wenn man ggf. erhöhte Beihilfekosten ansetzt.

4. Familienpflegezeitgesetz, Artikel 8 Nr. 4, § 65 a LBG

Der DGB NRW begrüßt ausdrücklich, dass die Landesregierung NRW als erstes Bundesland die wirkungsgleiche Übertragung des Familienpflegezeitgesetzes, das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits gilt, für seine Beamtinnen und Beamten beabsichtigt. Problematisch ist, wie auch bei der Regelung für den Arbeitnehmerbereich, dass kein Anspruch auf Pflegezeit geschaffen wird. Unklar bleibt, wie etwaige „Störfälle“ behandelt werden sollen, also wenn die Beamtin oder der Beamte bei einem Abbruch zurückgeforderte Beträge nicht zahlen kann.

5. Erholungsurlaub Artikel 8 Nr. 5, § 73 LBG

Es wird ausdrücklich begrüßt, dass die Landesregierung im Landesbeamtengesetz durch Streichung des Bezugs auf das Lebensalter die Weichen für eine zukünftig noch zu treffende diskriminierungsfreie Regelung des Erholungsurlaubs stellt. Ebenfalls begrüßen wir die entsprechend unserer Forderung per Erlass getroffene Übergangsregelung für die Jahre 2011 und 2012 zum altersunabhängigen Erholungsurlaub von 30 Tagen für alle Beamtinnen und Beamten. Für eine Regelung nach 2012 sollte im Sinne des Gleichklanges zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten eine Orientierung an einer Einigung der Tarifparteien erfolgen.

6. Digitalisierung der Personalakte, Artikel 8 Nr. 6, § 84 LBG

Die Einführung einer digitalen Personalakte ist in der heutigen Zeit sicher denkbar – vor der Schaffung einer solchen Möglichkeit muss allerdings sichergestellt werden, dass datenschutzrechtliche und Datensicherheitsfragen ausreichend geklärt sind. Auch muss bei einer Digitalisierung der Papierakten gewährleistet werden, dass ggfs. dadurch entstehende Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit der Akten vermieden werden und entstehende Mehrarbeit der Beschäftigten durch das Einscannen oder das Erlernen der neuen Zugriffsmöglichkeiten bei den übrigen Abläufen berücksichtigt wird. Wir regen außerdem eine dem § 106 Abs. 1 S.1 BBG und Abs. 2 S. 5 BBG entsprechende Ergänzung der jetzigen Vorschrift an.