



An die
Präsidentin
des Landtags Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

zu Händen
Frau Eva Kiwitt
Ausschusseksretariat
gutachterdienst@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3058

A07/1

25. September 2015
AZ: 25_04_27_2016-
4/he
Bei Antwort bitte angeben.

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-
Westfalen für das Haushaltsjahr 2016 (Haushaltsgesetz 2016)**
Schwerpunkt Personalhaushalt 2016

Ihr Schreiben vom 3. September 2015
Geschäftszeichen: FIN

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,
sehr geehrter Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der DBB NRW bedankt sich für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes über
die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2016 (Haushaltsgesetz 2016).

Einer der Schwerpunkte des Fragenkatalogs betrifft den Gesetzentwurf zur
Errichtung des Pensionsfonds. Hierzu nehmen wir schwerpunktmäßig wie folgt
Stellung:

Mit dem genannten Gesetzentwurf plant die Landesregierung, die getrennt geführten Finanzrücklagen für den Versorgungsbereich der Beamtinnen und Beamten, die Versorgungsrücklage und den Versorgungsfonds, Anfang 2017 in einem Pensionsfonds zusammenzuführen. Dem Vernehmen nach soll ab dem Jahre 2018 ein Betrag von 200 Millionen Euro jährlich aus dem Landeshaushalt dem Pensionsfonds zugeführt werden. Gegenüber der bisherigen Finanzplanung 2015 erspart sich das Land im Jahre 2017 an Mittelzuführungen 790 Millionen Euro und im Jahre 2018 einen Betrag von 900 Millionen Euro. Dies hat zur Folge, dass dem allgemeinen Landeshaushalt dadurch erhebliche zusätzliche Mittel von über 1 Milliarde Euro gegenüber der bisherigen Finanzplanung zugeführt werden.

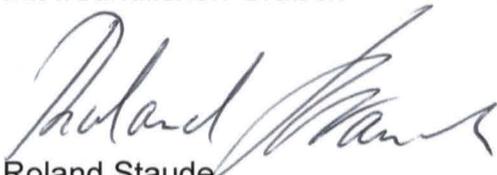
Dieser Umstand hat nach Auffassung des DBB NRW eine erhebliche Unterfinanzierung der Versorgungsrücklagen zur Folge, die in den späteren Jahren die bisher vorgesehene Deckung von 70 % der Pensionen unmöglich macht. Die Grundsätze der Haushaltsklarheit und Haushaltswahrheit werden damit in eklatanter Weise mit Füßen getreten. Der DBB NRW fordert daher eine deutliche Heraufsetzung der geplanten Zuführungen von 200 Millionen Euro jährlich.

Des Weiteren wird eine baldige Vorlage eines erforderlichen Entnahmegesetzes gefordert, das eine seriöse Verwendung der angesparten Mittel regelt. Zudem fordert der DBB NRW einen neutralen Beirat, der über die spätere Verwendung der Mittel mit berät, da die Gefahr gesehen wird, dass bei einer Gefährdung der Einhaltungskriterien für die Schuldenbremse ein Zugriff auf den Pensionsfonds erfolgen und dem allgemeinen Haushalt zugeführt werden könnte, wie die Beispiele in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz zeigen. Nur über einen neutralen Beirat kann sichergestellt werden, dass eine treuhänderische Verwaltung und Verausgabung gewährleistet ist.

In diesem Zusammenhang weist der DBB NRW schon jetzt darauf hin, dass er sich strikt gegen eine Diskussion über die Verringerung des derzeitigen Versorgungsniveaus wehren wird.

Im übrigen verweist der DBB NRW auf seine beiliegende Stellungnahme zum Entwurf der Kerngesetze eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 17.08.2015.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roland Staude', written in a cursive style.

Roland Staude
1. Vorsitzender



DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

Nordrhein-Westfalen

DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Ernst-Gnoß-Straße 24 40219 Düsseldorf

Ministerium für Inneres und Kommunales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 5
40213 Düsseldorf

Ernst-Gnoß-Straße 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

26. März 2015
Az.: 10_15_03_0013_3200/5
Bei Antwort bitte angeben

- Per E-Mail: referat24@mik.nrw.de -

Umsetzung des Rechtsgutachtens zum Thema „Zielquote für Frauen in Führungspositionen“ von Herrn Prof. em. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier, Präsident des Bundesverfassungsgerichts a.D.

Dialogorientiertes Verfahren
Ihr Schreiben vom 11.März 2015
Ihr Zeichen: 24.42.23-LGG

Sehr geehrter Herr Bornträger,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Regelungsentwurfs zu § 20 Abs. 6 LBG für das Land Nordrhein- Westfalen im Rahmen des dialogorientierten Verfahrens im Vorfeld zur förmlichen Beteiligung. Hierzu nehmen wir gerne Stellung.

Zunächst erlauben wir uns folgende Vorbemerkung:

Der DBB Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen teilt die Auffassung, dass der Frauenanteil in den Eingangssämtern sehr hoch ist hingegen aber in der Hierarchiestufe stetig abnimmt. In der Vergangenheit hat der nordrhein-westfälische Landesbund mehrfach in politischen Gesprächen darauf hingewiesen,

Stadtsparkasse Düsseldorf
IBAN DE25300501100010022580
BIC DUSSDE33XXX

dass es hier zu Veränderungen kommen muss, um eine tatsächliche Frauenförderung zu gewährleisten. Im Rahmen des Novellierungsverfahrens zum Landesgleichstellungsgesetz - LGG-Reform - hatte dies auch die Landesfrauenvertretung des DBB NRW angemerkt und gefordert.

Zum Entwurf zu § 20 Abs. 6 LBG NRW:

Aus Sicht des DBB NRW enthält die vorgesehene Regelung einen Paradigmenwechsel.

Zukünftig ist es nicht mehr ausreichend, dass zum Beispiel im jeweiligen Beförderungsamte einer Laufbahn prozentual weniger Frauen als Männer sind um Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung zu befördern.

Der Regelungsentwurf sieht vielmehr vor, dass ein gleichwertiges Gesamturteil vorliegen muss **und** der Frauenanteil im Einstiegsamt oder in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamte liegenden Beförderungsamter unterschritten wird.

Folglich wird an dieser Stelle eine Auswahl nach den vorhandenen Potentialen vollzogen. Nach Auffassung des DBB NRW wird damit die Hürde durch nunmehr zwei Voraussetzungen, die eine Beförderung ermöglichen, wesentlich höher. Dies ist jedoch grundsätzlich für den DBB NRW nachvollziehbar.

Bisher sieht § 20 Abs. 6 LBG eine Frauenförderung im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde vor. Nunmehr stellt der Regelungsentwurf zu § 20 Abs. 6 Satz 4 LBG NRW auf die jeweilige Dienststelle ab. Hier ist es nicht ersichtlich, was unter den Begriff „Dienststelle“ fällt.

Am Beispiel des Finanzministeriums festgemacht: ist hiermit das Ressort oder aber sogar das einzelne Finanzamt gemeint? Gleiches gilt für den kommunalen Bereich: Ist hier die Kommune oder aber das einzelne Bürgeramt als Dienststelle gemeint?

Wenn die Zuständigkeit nunmehr der jeweiligen Dienststelle obliegt und in deren Zuständigkeitsbereich fällt, in wie weit wird dann die Frauenförderung für das Ressort einheitlich gewährleistet?

Mithin stellt sich die Frage, welcher Bewertungsmaßstab für die Frauenförderung zu Grunde gelegt wird. Hier bedarf es aus Sicht des DBB NRW einer weiteren Konkretisierung.

Der Regelungsentwurf sieht als weitere Voraussetzung für die Frauenförderung „eine im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ vor. Bei den in Nordrhein-Westfalen bestehenden unterschiedlichen Beförderungssystemen erscheint diese Ausgestaltung jedoch kein lösungskonformer Ansatz für einen Frauenvorrang zu sein. Das hiesige Beurteilungssystem zeichnet sich in der Regel durch eine Ausschärfung aus, die nach Auffassung des Landesbundes durch den Begriff „im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ nicht umgangen werden kann. Die derzeit vorgeschlagene Regelung steht aus unserer Sicht nicht im Einklang mit der momentan geltenden Rechtsprechung.

Weiter stellt sich die Frage, auf welche Zahlen zur Ermittlung des Frauenanteils zurückgegriffen wird. Dazu sieht § 20 Abs. 6 LBG keine Regelung vor. Hilfreich wäre es vielleicht die maßgeblichen Zahlen an das Inkrafttreten des Stellenplans zu koppeln oder aber hilfsweise an die tatsächlichen Beschäftigtenzahlen zum 31.12. des Vorjahres.

Der DBB NRW befasst sich schon seit vielen Jahren mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, des Frauenanteils in Führungspositionen und der Beförderung von Frauen in das jeweilige Spitzenamt der Laufbahn.

Bereits in der Vergangenheit haben wir mehrfach darauf hingewiesen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen mit zunehmender Hierarchiestufe nicht das Auswahlverfahren an sich, sondern vielmehr die dienstliche Beurteilung ist.

In der dienstlichen Beurteilung muss die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dokumentiert werden. Seit vielen Jahren lässt sich aus den vorhandenen Beurteilungsstatistiken ablesen, dass insbesondere diejenigen die Beruf und Familie miteinander vereinbaren (und eine Teilzeitbeschäftigung ausüben), nicht ihrem Anteil entsprechend an den Spitzennoten der jeweiligen Beurteilungsbereiche partizipieren.

Folglich ist die Beurteilung die Basis für die Förderung von Frauen in Nordrhein-Westfalen. Hier gilt immer noch das Bewusstsein der Beurteilenden zu schärfen, dass diejenigen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren keine Nachteile erleiden. Hier trifft Theorie auf Praxis.

Wenn Gleichstellungspolitik nicht bei der dienstlichen Beurteilung ansetzt, dann laufen auch in Zukunft Zielquoten für Frauen in Führungspositionen ins Leere.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roland Staude', written in a cursive style.

Roland Staude
1. Vorsitzender

Grundsätzliches:

Mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung ist die anzurechnende Kindererziehungszeit von einem Jahr auf drei Jahre verlängert worden. Diese Regelung ist für Mütter und Väter von ab 1992 geborenen Kindern eingeführt worden.

(Sie gilt gleichermaßen für die Beamtenversorgung.)

Für Mütter und Väter vor 1992 geborener Kinder ist es bis zum 30.06.2014 bei der Anrechnung von einem Jahr Kindererziehungszeit je Kind geblieben.

Diese ungleiche Honorierung von Kindererziehungszeiten je nach Geburtsdatum des Kindes ist mit dem ab dem 01.07.2014 geltenden Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz verringert worden.

Nunmehr wird die Erziehungsleistung aller Mütter und Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, in der Rente mit einer Anrechnung einer Kindererziehungszeit von zwei Jahren anerkannt.

Eine Übertragung dieser Verbesserungen auf die Beamtenversorgung ist bislang unterblieben.

In der Beamtenversorgung richtet sich die Berücksichtigung der Zeit einer Kindererziehung für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind nach § 6 Abs. 1 Satz 4 und 5 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung. (§ 85 VII LBeamtVG)

Danach ist die Zeit eines Erziehungsurlaubs oder einer Freistellung vom Dienst nach § 72a oder nach § 79a des Bundesbeamtengesetzes bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wird.

Zusammenfassend kann nunmehr gesagt werden, dass die Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung mit 24 Monaten berücksichtigt werden, in der Beamtenversorgung hingegen nur mit 6 Monaten.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Berücksichtigung von 24 Monaten in der gesetzlichen Rentenversicherung generiert einen monatlichen Rentenbetrag in Höhe von 57,22 €. (2 Entgeltpunkte a 28,61 €)

Dieser Betrag ist mit der Beamtenversorgung zu vergleichen, die sich aus der Berücksichtigung von 6 Monaten ergibt.

Eine vollzeitbeschäftigte Beamtin/Beamter kann sich pro Jahr einen Versorgungsanspruch von 1,79375% erarbeiten. Für 6 Monate ergibt sich danach ein Anspruch von 0,89688 %.

Die finanzielle Schlechterstellung der Versorgung zur Rente ergibt sich aus folgender Tabelle:

| | | Pensionsanspruch | Rente | Differenz |
|-----|----------|------------------|-------------|-----------|
| | | für 6 Monate | ab 01.07.14 | zur Rente |
| A2 | 2.020,01 | 18,12 | 57,22 | -39,10 |
| A3 | 2.108,16 | 18,91 | 57,22 | -38,31 |
| A4 | 2.196,29 | 19,70 | 57,22 | -37,52 |
| A5 | 2.276,57 | 20,42 | 57,22 | -36,80 |
| A6 | 2.398,42 | 21,51 | 57,22 | -35,71 |
| A7 | 2.589,75 | 23,23 | 57,22 | -33,99 |
| A8 | 2.824,82 | 25,34 | 57,22 | -31,88 |
| A9 | 3.011,26 | 27,01 | 57,22 | -30,21 |
| A10 | 3.385,07 | 30,36 | 57,22 | -26,86 |
| A11 | 3.646,46 | 32,70 | 57,22 | -24,52 |
| A12 | 4.025,32 | 36,10 | 57,22 | -21,12 |
| A13 | 4.387,91 | 39,35 | 57,22 | -17,87 |
| A14 | 4.860,46 | 43,59 | 57,22 | -13,63 |
| A15 | 5.490,39 | 49,24 | 57,22 | -7,98 |
| A16 | 6.118,30 | 54,87 | 57,22 | -2,35 |

Mindestversorgung (§ 14 Abs. 4 LBeamtVG NRW)

Die den Beamten zustehende Mindestversorgung wird wie folgt berechnet:

Zunächst wird die amtsabhängige Mindestversorgung ermittelt. Diese beträgt mindestens 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des zuletzt bekleideten Amtes.

Die so berechnete amtsabhängige Mindestversorgung darf nicht hinter 65 v.H. der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 (ggf. zuzüglich Familienzuschlag bis zur Stufe 1) zurückbleiben (amtsunabhängiges Ruhegehalt).

Das amtsunabhängige Ruhegehalt wird um einen Festbetrag von 30,68 EUR erhöht.

Die amtsunabhängige Mindestversorgung beträgt zurzeit bei Alleinstehenden 1.458,27 €.

Um die 1.458,27 € zu erreichen, müssen in den jeweiligen Besoldungsgruppen die folgenden Vollzeitjahre gearbeitet werden:

| Gehaltsendstufe | | Mindestversorgung | Prozent vom Gehalt | max Aufbau Versorgung jährlich | rechnerische Vollzeitjahre |
|-----------------|----------|-------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------------|
| A2 | 2.020,01 | 1.458,27 | 72,19% | 1,79375% | 40,25 |
| A3 | 2.108,16 | 1.458,27 | 69,17% | 1,79375% | 38,56 |
| A4 | 2.196,29 | 1.458,27 | 66,40% | 1,79375% | 37,02 |
| A5 | 2.276,57 | 1.458,27 | 64,06% | 1,79375% | 35,71 |
| A6 | 2.398,42 | 1.458,27 | 60,80% | 1,79375% | 33,90 |
| A7 | 2.589,75 | 1.458,27 | 56,31% | 1,79375% | 31,39 |
| A8 | 2.824,82 | 1.458,27 | 51,62% | 1,79375% | 28,78 |
| A9 | 3.011,26 | 1.458,27 | 48,43% | 1,79375% | 27,00 |
| A10 | 3.385,07 | 1.458,27 | 43,08% | 1,79375% | 24,02 |
| A11 | 3.646,46 | 1.458,27 | 39,99% | 1,79375% | 22,29 |
| A12 | 4.025,32 | 1.458,27 | 36,23% | 1,79375% | 20,20 |
| A13 | 4.387,91 | 1.458,27 | 33,23% | 1,79375% | 18,53 |
| A14 | 4.860,46 | 1.458,27 | 30,00% | 1,79375% | 16,73 |
| A15 | 5.490,39 | 1.458,27 | 26,56% | 1,79375% | 14,81 |
| A16 | 6.118,30 | 1.458,27 | 23,83% | 1,79375% | 13,29 |

Ist die Lebensarbeitsleistung einer Beamtin/eines Beamten mit Kindern vor 1992 höher als die rechnerischen Vollzeitjahre, so würde sich eine Anhebung der berücksichtigungsfähigen Zeiten der Kindererziehung in der Versorgung auswirken.

Es kann unterstellt werden, dass sich der überwiegende Anteil der Beamtinnen/Beamten mit Freistellungszeiten für Kindererziehung vor 1992 in der Finanzverwaltung bei Eintritt in den Ruhestand in den Besoldungsgruppen A 8 bis A 12 wiederfindet.

Bei einer Anhebung der berücksichtigungsfähigen Zeiten von 6 auf 12 Monate würde sich die Beamtenbesoldung im Durchschnitt den verbesserten Rentenbeträgen annähern.

| | | Pensionsanspruch | Rente | Differenz |
|-----------------|----------|------------------|-------------|-----------|
| Gehaltseinstufe | | für 12 Monate | ab 01.07.14 | zur Rente |
| A8 | 2.824,82 | 50,67 | 57,22 | -6,55 |
| A9 | 3.011,26 | 54,01 | 57,22 | -3,21 |
| A10 | 3.385,07 | 60,72 | 57,22 | 3,50 |
| A11 | 3.646,46 | 65,41 | 57,22 | 8,19 |
| A12 | 4.025,32 | 72,20 | 57,22 | 14,98 |

Die Verbesserung der Anerkennung der Zeiten der Kindererziehung in der Rente wird unabhängig vom jeweiligen Rentenniveau durchgeführt.

Die Verbesserung gilt somit sowohl für niedrigere als auch für höhere Renten.

Bei der Versorgung sollte daher auch nicht innerhalb der Besoldungsgruppen unterschieden werden.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass es bis zum 30.06.2014 für Beamtinnen/Beamte möglich war, Kindererziehungszeiten von vor 1992 geborenen Kindern in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigen zu lassen.

In der Regel mussten daneben jedoch weitere Zuzahlungen erfolgen um Rentenansprüche zu erwerben.

Das führte dazu, dass neben der Versorgung noch eine Rente bezogen werden konnte.

Diese Möglichkeit ist durch das ab dem 01.07.2014 geltenden Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz abgeschafft worden.

Zusammenfassend wäre es daher sehr wünschenswert, wenn auch bei den Beamtinnen/Beamten eine versorgungsrechtliche Verbesserung für die Kindererziehungszeiten vor 1992 realisiert werden könnte.



Finanzministerium NRW
40190 Düsseldorf

Ministerium für Inneres
und Kommunales NRW
40190 Düsseldorf

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

17. August 2015
4 / hu

AZ:
10_15_03_0013_3200_
2015_01

Bei Antwort bitte angeben.

Entwurf der Kerngesetze eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW)

Ihr Schreiben vom 06.07.2015

Ihr Aktenzeichen – Finanzministerium NRW: B 1100 – 3.2.34 – IV C 2

Ihr Aktenzeichen – Ministerium für Inneres und Kommunales NRW: 24-42.01.23

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfs der Kerngesetze eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land NRW, das uns per E-Mail am 10.07.2015 und als Brief knapp vier Wochen später erreicht hat.

Hierzu nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

1. Einführung

In Ihrer Problemstellung zum Gesetzentwurf führen Sie aus, dass ein leistungsfähiger, moderner öffentlicher Dienst die Voraussetzung für die Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben in NRW ist. Die Beschäftigungsbedingungen sind an die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen. Die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist zu gewährleisten, um für die Bürgerinnen und Bürger auch weiterhin hochwertige Dienstleistungen zu erbringen. Dieser Analyse stimmen wir zu. Es ist sicherlich auch richtig, die Personalentwicklung und die Fortbildung in den Focus zu nehmen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels Rechnung tragen zu können. Dies allein genügt allerdings nicht, um den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv zu machen. Sie werden festgestellt haben, dass es in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden ist, geeignetes Personal in der erforderlichen Anzahl einstellen zu können. Dieser Trend wird sich in der Zukunft weiter verschärfen.

Es bedarf echter Verbesserungen im Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in NRW. Diese finden sich im vorliegenden Gesetzentwurf allerdings nur bedingt. Beispielfhaft verweisen wir darauf, dass die Besoldung und die Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sind. Allein die Entwicklung bei der Besoldung zeigt, dass in den letzten Jahren zur Konsolidierung des Landeshaushalts verschiedenste Maßnahmen erfolgt sind, die zu einer massiven Senkung der Besoldung geführt haben. Vergleicht man dann noch die Entwicklungen in anderen Bundesländern, wie z. B. in Bayern, so zeigt sich schon ein deutliches Gefälle in der Besoldung. Des Weiteren sind lange Wartezeiten bei den Beförderungen zu verzeichnen. Bis zur ersten Beförderung müssen im Landesdienst bis zu acht Jahre gewartet werden. Dies demotiviert viele Berufsanfänger und führt in vielen Fällen dazu, dass die betroffenen Personen die Verwaltung verlassen, wie sich insbesondere auch in der Finanzverwaltung beobachten lässt.

Eine glaubwürdige Personalentwicklung erfordert zudem passende Aufstiegs- und Fortkommensmöglichkeiten, die die Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten. Auch hier bedarf es noch weitergehender Maßnahmen.

Folgender Handlungsbedarf ist feststellbar:

Nachzeichnung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Hier: Übertragung der abschlagsfreien Rente mit 63

Das Land NRW folgt grundsätzlich dem Prinzip, dass Verschlechterungen im Rentenrechtssystem konform auf die Beamtenversorgung übertragen werden. Bei Verbesserungen ist es dagegen sehr zurückhaltend. Dies gilt auch bei der abschlagsfreien Rente mit 63. Während sie im Rentenrecht nunmehr gilt und auch in großem Maße in Anspruch genommen wird, soll sie in Nordrhein-Westfalen im Beamtenbereich nicht umgesetzt werden. Diese unterschiedliche Handhabung ist absolut unverständlich. Dass finanzielle Mehrbelastungen auftreten, liegt auf der Hand.

Gleichwohl können Haushaltsgründe die Nichtübertragung nicht rechtfertigen. Es gilt, die Betroffenen Wert zu schätzen und keine Ungleichbehandlung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten zu manifestieren. Der DBB NRW fordert daher eindringlich die Übertragung der abschlagsfreien Rente mit 63 auch auf den Beamtenbereich.

Nachzeichnung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Hier: Mütterrente

Auch insoweit fordert der DBB NRW eine Gleichbehandlung mit dem Rentenrecht.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird beiliegend auf den Auszug aus einem Schreiben, der als Anlage beiliegt, verwiesen.

Nachzeichnung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Hier: Übertragung der Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderung

Im Rentenrecht ist die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderung bis zum vollendeten 62. Lebensjahr (bisher vollendetes 60. Lebensjahr) verlängert worden. Diese Verbesserung soll nicht auf den Beamtenbereich übertragen werden.

Im Versorgungsrecht der Beamten wird grundsätzlich bei einer Dienstunfähigkeit die Zeit von der Versetzung in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres für die Berechnung des Ruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet. Warum hier keine Übertragung (62. Lebensjahr) vorgesehen ist, wird dagegen sachlich nicht erläutert; vielmehr wird nur auf die Haushaltsmehrbelastungen verwiesen. Dagegen hat Bayern entschieden, die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderung in der Beamtenversorgung nachzuzeichnen. Die Ungleichbehandlung ist für die Betroffenen sehr demotivierend. Der DBB NRW ist der Auffassung, dass das Land insoweit seiner beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht nicht mehr Rechnung trägt. Er fordert daher, dass eine systemkonforme Umsetzung vorgenommen wird.

Einführung der internen Teilung beim Versorgungsausgleich

Der Versorgungsausgleich ist neu geregelt worden. Der bisherige externe Ausgleich über die gesetzliche Rentenversicherung nach Saldierung aller Rechte ist abgelöst worden durch die sogenannte interne Teilung. Jede Versorgung wird innerhalb desjenigen Systems geteilt, bei dem das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person zum Ende der Ehezeit besteht. Die Ausgleichsberechtigten erhalten einen unmittelbaren Anspruch gegen den Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person. Transferverluste und Wertverzerrungen werden hierbei beseitigt. Diese interne Teilung ist auch bei der Beamtenversorgung des Bundes eingeführt worden. In Nordrhein-Westfalen gilt noch immer die sogenannte externe Teilung. Es ist daher angezeigt, dass auch die sogenannte interne Teilung in NRW implementiert wird.

Integration der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge ab dem 01.01.2017

Die Integration der jährlichen Sonderzuwendung in die monatlichen Bezüge stellt eine langjährige Forderung des DBB NRW dar und wird insoweit begrüßt. Die Forderung des DBB NRW ist damit allerdings nicht vollständig erfüllt. Neben dem Einbau der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge ist weitergehend gefordert worden, zumindest die zweite Kürzungsmaßnahme rückgängig zu machen.

Insoweit wird auch auf das positive Beispiel des Bundes hingewiesen. Daher gilt weitergehend die Forderung, den Rechtszustand nach der ersten Kürzung wieder herzustellen mit der Folge, dass die Besoldungsgruppen A2 bis A6 einen Grundbezug von 84,29 vom Hundert (v.H.), die Besoldungsgruppen A7 und A8 sowie die Empfänger/-innen von Anwärterbezügen in Höhe von 70 v.H. und im Übrigen von 50 v.H. erhalten. Entsprechendes gilt auch für die Versorgungsempfänger/-innen. Zum Schluss darf darauf hingewiesen werden, dass die ursprüngliche erste Kürzungsmaßnahme nur für drei Jahre angedacht war. Seinerzeit wurden allerdings fürsorgepflichtwidrig die Kürzungsmaßnahmen nicht aufgehoben, sondern noch weiter verschärft.

Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung

Der DBB NRW ist der Auffassung, dass die Zahlung einer Jubiläumszuwendung aus Anlass von Dienstjubiläen zwingend wieder eingeführt werden muss. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass für den kommunalen Bereich der TVöD ausdrücklich solche Zahlungen in dem örtlichen Tarifrecht TVöD – NRW kennt. Dort sind sogar zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Zahlungen vereinbart, die höher liegen als diejenigen des TVöD. Die Zahlung einer Jubiläumszuwendung ist ein kleiner aber gewichtiger Punkt zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. In ihm wird als Wertschätzungsfaktor zum Ausdruck gebracht, dass sich der Dienstherr bei der einzelnen Beamtin/dem Beamten für die langjährige Zusammenarbeit bedankt.

Lehrerbesoldung

Der DBB NRW erwartet, dass die Lehrerbesoldung zeitnah einer Regelung zugeführt wird.

Erprobung von Langzeitarbeitskonten

Die Landesregierung will ein Modellprojekt zu Langzeitarbeitskonten in repräsentativen Behörden des Landes und der Kommunen starten. Die Rechtsgrundlage soll allerdings nicht im Rahmen einer Regelung im Landesbeamtengesetz, sondern durch eine Ermöglichungsklausel eigener Art erfolgen. Dies wird vom DBB NRW abgelehnt. Das Modellprojekt, das vom DBB NRW nachdrücklich unterstützt wird, muss seine Grundlage in einem Regelwerk haben und damit im Landesbeamtengesetz förmlich konstituiert werden. Ansonsten besteht die Gefahr der Aufweichung und einer gewissen Beliebigkeit durch die ausführenden Stellen.

Weiterhin sollte überlegt werden, den angedachten Rahmen zu erweitern und Modellprojekte auch bei anderen als den zunächst angedachten Behörden vorzuschlagen, um repräsentative Ergebnisse zu erreichen.

Streichung von Personalmaßnahmen bei der Polizei

Im Vorfeld der Vorlage der Referentenentwürfe wurde in einem Gespräch mit der Ministerpräsidentin zum Ausdruck gebracht, dass im Bereich der Polizei zuzahlungsfreie Sportkuren und die Bekleidungszuschüsse für das Tragen von Privatkleidung sowie Instandsetzungspauschalen für Dienstkleidung entfallen sollen. Sollte weiterhin hieran festgehalten werden, so wird dies nachdrücklich abgelehnt. Wir bewerten die bisher durchgeführten Sportkuren als Einzelaspekt zur Aufrechterhaltung der Dienstfähigkeit und sehen sie als Möglichkeit im Rahmen des geplanten Gesundheitsmanagements.

Gehaltsvorschüsse bei Freistellung zur Pflege von Angehörigen

Der vorliegende Gesetzentwurf hat als tragenden Aspekt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema. Hierzu gehört auch die Möglichkeit der Gewährung eines unverzinslichen Gehaltsvorschusses bei einer Verringerung der Arbeitszeit aufgrund einer akut auftretenden Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen. Insoweit hat das Land Bayern Initiativen ergriffen und plant, die dort existierenden Vorschussrichtlinien entsprechend zu ergänzen. Hierauf darf der DBB NRW verweisen. Er fordert, ebenfalls entsprechende Maßnahmen vorzusehen.

2. Dienstrecht = Landesbeamtengesetz

Zu § 9 Abs. 1 Nr. 4 bzw. § 13: Verkürzung der Probezeit

Nach § 13 beträgt die Probezeit einheitlich drei Jahre. Es sollten Leistungsanreize wie in früheren Zeiten geschaffen werden. Bis einschließlich 2008 konnte die Probezeit bei gut oder sehr gut abgeschlossener Laufbahnprüfung um 10 bzw. 15 Monate reduziert werden. In diesem transparenten System wurden gute Prüfungsleistungen unmittelbar honoriert, da eine frühere Beförderung dieses Personenkreises die Folge der verkürzten Probezeit war. Die Regelung in der Laufbahnverordnung, dass für besondere Leistungen auf das Jahr Wartezeit nach der Probezeit verzichtet werden kann, wird nach Erfahrung des DBB NRW zu selten Gebrauch gemacht.

Zu § 19 Abs. 6 - Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen

Der DBB NRW steht der Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen grundsätzlich positiv gegenüber. Der vorliegende Gesetzentwurf wird im praktischen Vollzug allerdings sehr problematisch zu handhaben sein. Allein in der Formulierung in Abs. 6 Satz 3, das von einer im **wesentlichen** gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in der Regel auszugehen ist, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin oder des Bewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist, kann als Einladung zur Klage verstanden werden.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird zur weiteren Begründung auf den Inhalt der beiliegenden Stellungnahme des DBB NRW vom 26.03.2015 verwiesen.

Zu § 31 Abs. 2 Satz 3 - Lehreraltersgrenze

Der DBB NRW fordert eine Streichung der Sonderregelungen für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen. Diese treten nach dem Gesetzeswortlaut mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen des 67. Lebensjahres beziehungsweise in der Übergangszeit nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand. Ersatzeinstellungen können heutzutage schulscharf und monatsweise vorgenommen werden, so dass eine Sonderregelung nicht erforderlich ist. Die Gleichbehandlung aller Beamtengruppen muss hergestellt werden. Die Beibehaltung des derzeitigen Rechtszustandes stellt gegenüber der übrigen Beamtenschaft eine Diskriminierung dar. Dies bedeutet im Extremfall, dass ein Sechstel aller beamteten Lehrer/innen über die normale Altersgrenze hinaus bis zu sechs Monate weiteren Dienst leisten muss. Dieser Rechtszustand stellt einen Anachronismus dar, den es zu beseitigen gilt. Zudem ist nicht einsehbar, dass diese Beamtengruppe, die über die normale gesetzliche Altersgrenze hinaus Dienst leistet, nicht einmal einen finanziellen Vorteil hiervon in ihrer Versorgung hat.

Zu § 42 Abs. 3 – Personalentwicklung und Fortbildung

Die Normierung von Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepten wird vom DBB NRW begrüßt. Dabei wird auch gleichzeitig die Hoffnung zum Ausdruck gebracht, dass die angekündigte nähere Ausgestaltung von Personalentwicklungskonzepten und die an sie gestellten Anforderungen in den Laufbahnverordnungen möglichst zeitnah erfolgen. In § 42 Abs. 3 wird geregelt, dass Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Teilnahme an für ihre berufliche Tätigkeit förderlichen Fortbildungsmaßnahmen haben, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Weitergehend sollte die Selbstverständlichkeit in der Regelung zum Ausdruck gebracht werden, wonach der Dienstherr die Kosten dieser Fortbildungsmaßnahmen zu tragen hat. Weiterhin sind die Personalentwicklungskonzepte gendergerecht auszugestalten.

Zu § 60 Abs. 1 – Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Es wird allgemein als besonders ungerecht empfunden, dass im Beamtenbereich grundsätzlich 41 Stunden in der Woche und im Tarifbereich 38 Stunden und 50 Minuten in der Woche gearbeitet werden. Dieses Problem muss unbedingt einer Lösung in der Weise zugeführt werden, dass eine einheitliche Wochenarbeitszeit auf der Grundlage des Tarifbereichs rechtlich verankert wird. In Verwaltungsbereichen, in denen sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamte in einem Raum zusammen arbeiten, sehen diese tagtäglich eine absolut ungerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Es kann niemandem verständlich gemacht werden, warum die beiden Statusgruppen keine einheitliche Arbeitszeit haben. Dies führt im Beamtenbereich zu Frustration mit allen negativen Folgen.

Zu §§ 64 ff - Freistellungsvorschriften

Der DBB NRW begrüßt die Neuregelung in § 64, wonach ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung auf Antrag zuzulassen ist, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies wird als Schritt in die richtige Richtung bewertet.

Hinsichtlich der Regelung zum Sabbatjahr (§ 65) wird eine Flexibilisierung für den Schulbereich empfohlen. Aus dienstlicher Sicht dürften hier – anders als bisher – auch Freistellungszeiträume angepasst an ein Schulhalbjahr denkbar sein.

Zu § 66 - Altersteilzeit

Die Entfristung der Altersteilzeitregelung wird ausdrücklich begrüßt. Allerdings fordert der DBB NRW die Öffnung der Altersteilzeitregelung für den gesamten Landesbeamtenbereich. Die derzeit praktizierte Begrenzung auf den Lehrerbereich sollte aufgegeben werden.

Die derzeitige Regelung der Altersteilzeit ist keine wirkliche Alternative für einen gleitenden Übergang aus dem aktiven Berufsleben. Daher muss die Attraktivität der Regelung verbessert werden durch Rückkehr zu den ursprünglichen Konditionen, die da sind: Arbeitsumfang: 50 – 55%, Besoldung netto 83%, Anrechnung auf die Versorgung zu 90%. Die ursprüngliche Altersteilzeitregelung hat sich nachdrücklich bewährt. Sie ermöglicht eine bedarfsgerechte Planung des Ruhestandes und führt zu einem Rückgang der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit während der letzten Arbeitsjahre, in denen bekanntlich die Krankheitsanfälligkeit steigt.

Zu § 76 - Gesundheitsmanagement

Die Regelung des § 76 verpflichtet die obersten Dienstbehörden, ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement zu entwickeln und dieses fortzuschreiben. Diese Regelung, die nachdrücklich begrüßt wird, sollte allerdings landesweite Mindeststandards normieren, die von der Dienststelle einzuhalten sind. Diese sollten im Zusammenwirken mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erstellt werden. Des Weiteren müssen die Elemente des behördlichen Gesundheitsmanagements finanziell und personell hinterlegt werden.

Sollte dies nicht erfolgen, so wäre die gesetzliche Regelung nur eine leere Hülle und könnte nicht in der Praxis umgesetzt werden. Schließlich wird darum gebeten, die Fortbildungskonzepte gendergerecht zu gestalten.

In diesem Zusammenhang darf angemerkt werden, dass die geplante Streichung der Sportkuren bei der Polizei diametral der Verpflichtung, Rahmenkonzepte für das Gesundheitsmanagement zu entwickeln, entgegenstehen. Gerade die Sportkuren im Bereich der Polizei dienen u. a. der Gesunderhaltung und damit der Erhaltung der Dienstfähigkeit. Sie können mithin als Einzelaspekt des Gesundheitsmanagements gesehen werden.

3. Besoldungsrecht = Landesbesoldungsgesetz NRW

Zu § 7 – Verjährung von Ansprüchen

Es ist beabsichtigt, eine eigenständige Verjährungsregelung zu schaffen. Dies hält der DBB NRW nicht für erforderlich. Vielmehr ist er der Auffassung, dass grundsätzlich die bisherigen Vorschriften aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch gelten sollten. Insbesondere ist es nicht nachvollziehbar, dass Rückforderungsansprüche künftig erst nach 10 Jahren verjähren sollen, wenn die Beamtin oder der Beamte die Überzahlung beispielsweise durch leichtfertig unterlassene Angaben mitverursacht hat. Zusammen mit der in der Gesetzesbegründung erwähnten Pflichtüberprüfung von Besoldungsmitteln läuft dies auf eine allgemeine 10-jährige Erstattungspflicht hinaus. Zudem wird mit dem Begriff der „Leichtfertigkeit“ ein neuer unbestimmter Rechtsbegriff geschaffen, der zukünftig der Auslegung unterliegen wird. Von daher sind verwaltungsgerichtliche Klageverfahren vorprogrammiert.

Zu § 21 – Besoldung bei Verleihung eines anderen Amtes

Die Vorschrift des § 21 regelt die Besoldung bei Verleihung eines anderen Amtes und ersetzt die bisherige Vorschrift des § 13 ÜBesG NRW. Die Zulage nach § 13 ÜBesG war ruhegehaltfähig. Daher müsste klargestellt werden, dass ruhegehaltfähig diejenigen Bezüge sind, die gemäß § 21 gezahlt werden und nicht diejenigen aus dem neu verliehenen Amt. Zwar regelt § 5 Abs. 4 LBeamtVG NRW, dass auch diese Bezüge ruhegehaltfähig sind, sofern die Beamtin/der Beamte ein höher besoldetes Amt bekleidete und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Übertritt in das niedriger besoldete Amt nicht lediglich aus eigenem Interesse oder auf eigenen Antrag hin erfolgt ist. Insoweit könnte aus Sicht des DBB NRW eine Rechtsverschlechterung gegenüber dem derzeitigen Recht eingetreten sein, die nicht zu billigen ist.

Zu § 27 Abs. 3 – Obergrenzen für Beförderungsämter

Nach § 27 Abs. 3 wird die Landesregierung berechtigt, für ihren Bereich unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn im Sinne des § 1 Abs. 1 durch Rechtsverordnung zur sachgerechten Bewertung der Funktionen für die Zahl der Beförderungsämter ganz oder teilweise von Abs. 1 abweichende Obergrenzen festzulegen. Zur sachgerechten Festlegung dieser Abweichungen kann auf die bisher bundesweit geltenden Regelungen zurückgegriffen werden. Bis zum Inkrafttreten des LBesG NRW müssen die Regelungen verabschiedet sein, um Verwerfungen im Beförderungsablauf zu vermeiden. Sofern insoweit noch Handlungsbedarf besteht, müssten die erforderlichen Rechtsverordnungen alsbald unter Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erlassen werden.

Zu § 45 – Amtszulagen

Wie bisher können für herausgehobene Funktionen, die dauerhaft wahrzunehmen sind, Amtszulagen vorgesehen werden. Nach der Fußnote Nr. 3 zur Besoldungsgruppe A9 der Landesbesoldungsordnung A können Funktionen der Amtsinspektorin/des Amtsinspektors (bisheriger mittlerer Dienst) jeweils bis zu 30% der Stellen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A9 abheben, mit einer Amtszulage ausgestattet werden. Entsprechendes gilt nach der Fußnote Nr. 11 zur Besoldungsgruppe A13 im ersten Eingangsamts des technischen Dienstes, wonach bis zu 20% der Stellen mit der Amtszulage ausgestattet werden dürfen. Nach unseren Informationen reichen in verschiedenen Kommunen diese Möglichkeiten wegen der Beschränkung vielfach nicht aus. Daher sollte diese Begrenzung aufgehoben werden. Für den kommunalen Bereich weisen wir darauf hin, dass zur Stärkung der Personalhoheit im kommunalen Bereich die Obergrenzen für Beförderungsämter in den Kommunen abgeschafft worden sind. Die angesprochenen prozentualen Beschränkungen wirken sich im Ergebnis wie die Obergrenzen des § 27 aus und sind daher zumindest im kommunalen Bereich aufzuheben.

In diesem Zusammenhang weist der DBB NRW noch einmal nachdrücklich darauf hin, dass auch die Verzahnungsämter in der bisherigen Form beibehalten werden müssen.

Zu §§ 48 ff – Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen für Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Verfassungsschutz und Steuerfahndung

Die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen ist eine langjährige Forderung des DBB NRW und wird von daher nachhaltig begrüßt. Dies gilt auch für die Absicht, für die Versorgungsempfängerinnen/Versorgungsempfänger, die als aktive Beamtinnen/Beamte im Vollzugsdienst lange tätig waren, die nach den Jahren 2007 bzw. 2010 ausgelaufene Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen

wieder einzuführen. In der Konsequenz müsste auch die Zahlbarmachung für die Vergangenheit erfolgen.

Zu § 59 – Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Die Verkürzung der Wartezeit von 18 auf 12 Monate wird gebilligt, obwohl sich der DBB NRW vorstellen kann, dass auch ab einem früheren Zeitpunkt eine solche Zulage gewährt wird. Es wird allerdings nachdrücklich darauf Wert gelegt, dass die Vorschrift nicht nur die Vakanzvertretung sondern auch die Verhinderungsververtretung umfassen sollte. Nicht nur in den Fällen, in denen es an einem Stelleninhaber mit funktionsgerechtem Statusamt fehlt, darf die Zulage gewährt werden. In allen Fällen, in denen die höherwertige Tätigkeit vertretungsweise wahrgenommen wird, ist schon aus Fürsorgegesichtspunkten die Zulage vorzusehen.

Beispielhaft darf auf den Schulbereich verwiesen werden. Die Regelungen zur Vertretung von abwesenden Schulleitungen ergeben sich aus den §§ 60 Abs. 2 SchulG, 32 Abs. 4 ADO. Mit dem Ziel, die Vertretung der Schule in jedem Fall zu sichern, schaffen Gesetz und Verordnung eine lange Vertretungskette. Es gehört zu den Dienstpflichten der ständigen Vertretung (Konrektorin/Konrektor), die kommissarische Schulleitung auch bei dauernder Abwesenheit der Schulleiterin/des Schulleiters zu übernehmen. Es ist aber feststellbar, dass auch dienstälteste Lehrkräfte und, da es vornehmlich den Bereich der Grundschulen betrifft, im Regelfall Lehrerinnen dazu bewogen werden, die vakante Schulleitungsposition kommissarisch zu übernehmen. Für diese Fälle der immer noch sehr häufig vorkommenden Übernahme der kommissarischen Schulleitung aufgrund einer längeren Erkrankungsabwesenheit von Schulleiterin/Schulleiter muss neben der Vakanzvertretung auch die Verhinderungsververtretung die Rechtsfolgen der Zulagenregelung auslösen.

Zu § 60 – Prämien und Zulagen für besondere Leistungen

In § 60 Abs. 4 wird die Möglichkeit fortgeführt, dass bei Gemeinden und Gemeindeverbänden eine leistungsorientierte Bezahlung gewährleistet werden kann, vergleichbar dem System des § 18 TVöD bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Nach dem TVöD gibt es eine Rechtspflicht zur Zahlung dieser leistungsorientierten Bezahlung. Der DBB NRW ist daher der Auffassung, dass auch im Beamtenbereich eine solche Rechtspflicht zur Auszahlung eingeführt werden muss. Die bisherige „Kann-Regelung“ ist nicht ausreichend. Die Leistungsbezahlung ist anerkanntermaßen auch ein Personalführungsinstrument und kann nur dann funktionieren, wenn alle Beschäftigten eines Arbeitgebers bzw. Dienstherrn sowohl in das Bewertungssystem als auch in das Auszahlungssystem einbezogen werden.

Auch für den Landesbereich muss zur Förderung motivierter Beamtinnen/Beamter die Bereitstellung der Haushaltsmittel für die Gewährung der Leistungszulagen garantiert werden. Insoweit gilt auch hier, die Vorschrift des § 60 mit Leben zu füllen. Wie bereits mehrfach vorgetragen, haben die Beamtinnen/Beamten seinerzeit auf einen Teil ihrer Besoldung verzichtet, damit entsprechende Leistungszulagen gezahlt werden können. Es geht nicht an, dass die Landesregierung die entsprechenden Haushaltstitel nicht finanziell unterlegt und damit die Vorschrift des § 60 für den Landesbereich ausbluten lässt.

Zu § 76 – Anwärtersonderzuschläge

Besteht ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerberinnen/Bewerbern, kann das Finanzministerium oder die von ihm bestimmte Stelle Anwärtersonderzuschläge gewähren. Sie dürfen nach dem Gesetzentwurf 70 v.H. des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen. Nach der derzeit gültigen Vorschrift des § 63 sollen die Zuschläge 70 v.H. des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen; sie dürfen höchstens 100 v.H. des Anwärtergrundbetrages betragen. Vorliegend ist nicht erkennbar, warum das Land bewusst darauf verzichtet, die bisherige Höchstgrenze einzusetzen, um qualifizierte Bewerberinnen/Bewerber anzusprechen. Auch dies ist eine Möglichkeit, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes hervorzuheben.

Versorgungsrecht = Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW

Zu § 10 – Sonstige Zeiten

Hier: Zeiten als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt

Die Streichung der Sonderregelung zur Anerkennung von Rechtsanwaltszeiten als Vordienstzeiten lehnt der DBB NRW ab. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte gelten als Organe der Rechtspflege. Aufgrund dieser Tätigkeit sind ihnen regelmäßig auch die Rechtsmaterien der öffentlichen Verwaltung bekannt. Einarbeitungszeiten beschränken sich auf nur kurze Zeiträume. Die Erfahrung, die sie im Umgang mit der Mandantschaft gewonnen haben, werden ebenfalls im öffentlich-rechtlichen Bereich benötigt. Da diese Zeiten auch nur zur Hälfte und in der Regel nicht über 10 Jahre hinaus berücksichtigt werden, ist nach unserer Auffassung die bisherige Regelung beizubehalten.

Zu § 24 – Höhe des Witwengeldes und des Witwergeldes

Nach § 24 Abs. 1 beträgt das Witwengeld oder Witwergeld 55% des Versorgungsbezugs, den die oder der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden wäre.

Der Regelsatz des Witwengeldes wurde durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001 ab dem 01.01.2002 von 60 v.H. auf 55 v.H. des dem Versorgungsurheber zustehenden Ruhegehalts vermindert. Die Verminderung wurde mit der Herabsetzung des Regelsatzes der Witwenrente auf 55 v.H. der Rente des Verstorbenen begründet. Seitdem hat sich gezeigt, dass die Höhe des Witwengeldes in vielen Fällen nicht hinreichend ist, um eine auskömmliche Versorgung zu gewährleisten. Allein das Argument, dass es sich um eine inhaltsgleiche Übertragung der Verschlechterung des Rentenrechts handelt, kann nicht überzeugen. Wie schon oben dargestellt, tut sich der Dienstherr zwar leicht, rentenrechtliche Verschlechterungen auf die Versorgung zu übertragen. Dagegen sieht er sich häufig nicht in der Lage, rentenrechtliche Verbesserungen ebenfalls zu übernehmen. Wie oben bereits an vielen Beispielen gezeigt, ist das Land nicht bereit, Konsequenzen aus dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz zu ziehen. Daher zieht die Begründung für die Herabsetzung der Witwenversorgung nicht. Der DBB NRW fordert in der Konsequenz die Anhebung des Witwengeldes/Witwergeldes auf 60 v.H. des Versorgungsbezugs, den die oder der Verstorbene erhalten hat.

Zu § 57 Abs. 10 - Versorgungsauskunft

Die Vorschrift regelt, dass die für die Festsetzung der Versorgungsbezüge zuständige Behörde ab dem 01.01.2021 Beamtinnen/Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragsstellung erteilt. Der Anspruch auf die Versorgungsauskunft ist deutlich zu spät gesetzt. Es ist erforderlich, die technische Unterstützung für das LBV zu verbessern, um eine frühere Versorgungsauskunft zu ermöglichen. Mit dieser Maßnahme sollte sichergestellt werden, dass in Zukunft die Versorgungsauskunft in Anlehnung an die rentenrechtlichen Regelungen automatisch alle zwei Jahre erfolgen kann. Ein Antragsverfahren könnte damit entfallen und würde zu einer Entbürokratisierung beitragen.

Die Absicht, den Anspruch ab Vollendung des 55. Lebensjahres zu regeln, wird ebenfalls kritisch gesehen. Er sollte bereits ab Vollendung des 50. Lebensjahres gelten. Nach Abschluss der Familiengründungsphase sollte den Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt werden, die weitere Lebensplanung finanziell zu überblicken. Des Weiteren wird vorgeschlagen, einen Ausnahmekatalog für besonders begründete Fälle zu erstellen, um vorzeitig eine Versorgungsauskunft erhalten zu können, wie zum Beispiel schwerwiegende Erkrankung, Versorgungsausgleich und ähnliches.

Der geschätzte Personalmehrbedarf von 8 Stellen gehobener Dienst und 15 Stellen mittlerer Dienst ist dagegen zu niedrig angesetzt. Unseres Erachtens bedarf es eines deutlich höheren Einstellungsvolumens.

Zu § 65 - Verjährung

Vergleichbar zur Rückforderung von zu viel gezahlter Besoldung wird auch bei der Rückforderung von Versorgungsbezügen eine eigenständige Verjährungsregelung geschaffen. Wie im Besoldungsbereich lehnen wir diese ab. Zur Vermeidung von Wiederholungen dürfen wir auf unsere Ausführungen zu § 7 LBesG NRW verweisen.

Bei der Besoldung soll ein **leichtfertiges** Verhalten die verlängerte Verjährungsfrist auslösen. Bei der Versorgung soll dies bei **grob fahrlässig pflichtwidrigem Unterlassen von Angaben** greifen. Es wäre sinnvoll, wenn der Gesetzgeber bei vergleichbaren Sachverhalten identische rechtliche Begriffe verwenden würde.

Zu § 66 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen und

Zu § 67 – Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und von Versorgungsbezügen mit Alters- und Hinterbliebenengeld

In § 66 ist geregelt, dass im Falle des Bezugs von Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommens neben den Versorgungsbezügen die Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der Höchstgrenze nach Absatz 2 zustehen. Nach Absatz 3 ist mindestens ein Betrag von 20% zu belassen. Gleiches gilt bei Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und von Versorgungsbezügen mit Alters- und Hinterbliebenengeld. Nach Auffassung des DBB NRW ist es an der Zeit, die Anrechnungsgrenze von 20% auf 30 – 40% zu erhöhen. Es handelt sich hierbei um Versorgungsbezüge aus eigener Tätigkeit, die der Witwe bzw. dem Witwer in höherem Maße als bisher belassen werden müssen. Diese Versorgungsbezüge sind Teil der amtsangemessenen Alimentation und dürfen nicht der Kürzung auf 20% unterworfen sein.

Zu § 81 – Beamtinnen und Beamte auf Zeit

Es ist vorgesehen, die Berechnung des Ruhegehaltssatzes bei Beamten auf Zeit zu verschlechtern. Nach derzeitiger Rechtslage beträgt für Beamte auf Zeit, die eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 10 Jahren zurückgelegt haben, das Ruhegehalt, wenn es für sie günstiger ist, nach einer Amtszeit von 8 Jahren als Beamte auf Zeit 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Diese 35% sollen nunmehr auf 33,48345% gesenkt werden. Insoweit wird auf das Versorgungsänderungsgesetz 2001 verwiesen. Da der Bund im Zusammenhang mit der Niveauabsenkung 2001 eine Änderung dieser Regelung nicht für erforderlich gehalten hatte, sieht der DBB NRW insoweit keine Handlungsnotwendigkeit. Der DBB NRW fordert eine Beibehaltung der derzeitigen Rechtslage.

Zu §§ 94 ff.

Nach dem Gesetzentwurf soll bei einem Dienstherrnwechsel innerhalb Nordrhein-Westfalens eine Versorgungslastenteilung künftig dadurch erfolgen, dass der abgebende Dienstherr eine Abfindung zahlt und der neue Dienstherr eines Tages für die Übernahme der Versorgung alleine zuständig wird. Dies hält der DBB NRW grundsätzlich für ein praktikables Verfahren. Allerdings soll dies nur möglich sein, wenn gemäß § 95 der abgebende Dienstherr dem Dienstherrnwechsel zustimmt. Auch wenn eine Verweigerung des Wechsels nur aus dienstlichen Gründen erfolgen wird, ist jedoch zu befürchten, dass solche dienstlichen Gründe vorgeschoben werden, um den abfindungspflichtigen Wechsel zu verhindern oder hinauszuzögern.

Wir bitten Sie, unsere Forderungen, Anregungen und Stellungnahmen bei der Überarbeitung der Kerngesetze mit einzubeziehen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roland Staude', written in a cursive style.

Roland Staude
1. Vorsitzender