



**DBB NRW**  
Beamtenbund  
und Tarifunion

Nordrhein-Westfalen

DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Ernst-Gnoß-Str.24 40219 Düsseldorf

Landtag Nordrhein-Westfalen  
Herrn Daniel Sieveke MdL  
Vorsitzender des Innenausschusses  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE  
  
**STELLUNGNAHME**  
**16/3178**  
  
A09, A07

Ernst-Gnoß-Str. 24  
D-40219 Düsseldorf

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

11. November 2015  
4 / pe

AZ: 10\_15\_03\_13\_3200\_02  
Bei Antwort bitte angeben.

Per Mail: [anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

## **Schriftliche Anhörung von Sachverständigen durch den Innenausschuss des Landtags Nordrhein-Westfalen zu**

### **Gesetz zur Neuregelung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis in Nordrhein-Westfalen und zur Entfristung der Altersteilzeitregelung / Ihr Schreiben vom 09.11.2015 – Drucksache 16/9759**

Sehr geehrter Herr Sieveke,

der DBB NRW bedankt sich für die Übersendung des oben genannten Gesetzentwurfs und nimmt hierzu wie folgt Stellungnahme:

#### **Vorbemerkung**

In dem Gesetzentwurf wird dargestellt, dass die Anhebung der Einstellungshöchstaltersgrenzen von 40 auf 42 Jahre und der beabsichtigte Wegfall des Kausalitätserfordernisses in einem Spitzengespräch zwischen der Ministerpräsidentin und Vertretern der Gewerkschaften und Berufsverbände einvernehmlich vereinbart worden sind.

Der DBB NRW stellt klar, dass die Thematik im Rahmen der Gespräche zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz angesprochen wurde, wobei allerdings keine ausdrückliche Vereinbarung erfolgt ist. Insbesondere hat kein Spitzengespräch ausschließlich zu dem vorliegenden Gesetzentwurf und der Neuregelung der Höchstaltersgrenze stattgefunden.

#### **Einleitung**

Schwerpunkt des Gesetzentwurfs ist die Schaffung einer Ermächtigungsgrundlage für die Regelung von Einstellungshöchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst sowie einer Regelung auf Gesetzgebungsebene für eine Einstellungshöchstaltersgrenze von Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern in ein Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit.

Die dabei vorgenommene Erhöhung der generellen Einstellungshöchstaltersgrenze von bisher 40 Jahren auf das 42. Lebensjahr sowie der Verzicht auf den kausalen Ursachenzusammenhang zwischen der Verzögerung, die durch die in § 15a Abs. 3 normierten Tatbestände entstanden ist, und der Einstellung in ein Beamtenverhältnis bewertet der DBB NRW als wichtige Schritte in die richtige Richtung.

## **Landesbeamtengesetz**

### **Zu § 15a Abs. 1**

Wie schon im Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht sieht der DBB NRW die altersmäßige Begrenzung für die Ernennung zum Beamten grundsätzlich im Konflikt zum Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG, der allein auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung abstellt. Eine Korrektur dieses Prinzips ist nur durch eine gleichrangige, d. h. ebenfalls verfassungsmäßige Regelung möglich. Diese liegt in Art. 33 Abs. 5 GG und den dort verankerten „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“, hier konkret dem Lebenszeitprinzip. Im Wege der praktischen Konkordanz müssen beide Prinzipien zum Ausgleich gebracht werden. Das bedeutet, dass im aktiven Dienstverhältnis mindestens der Zeitraum verbracht werden muss, innerhalb dessen die sogenannte Mindestversorgung erdient wird. Dies kann über das Einstellungshöchstalter realisiert werden. Bei der Festlegung von Altersgrenzen sind allerdings besondere vom Regelfall abweichende berufliche Verläufe oder familiäre Aspekte, insbesondere Kindererziehung, zu berücksichtigen.

Wie das Bundesverfassungsgericht in seinen Beschlüssen vom 21. April 2015 (Az: 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) ausgeführt hat, hat der Gesetzgeber einen inhaltlichen Gestaltungsspielraum eingeräumt bekommen, der allerdings ein ausgewogenes Verhältnis der sogenannten verfassungsrechtlich geschützten Rechtsgüter darstellen muss.

Der DBB NRW weist darauf hin, dass zunehmend die Möglichkeit des Wechsels aus dem öffentlichen Dienst in die private Wirtschaft, aber auch aus der privaten Wirtschaft in den öffentlichen Dienst, angestrebt wird. Voraussetzung ist dann aber, dass der öffentliche Dienst für solche externen Bewerber hinreichend attraktiv ist. Seit Jahren beklagen die Kultusministerien der Länder, dass nicht hinreichend Laufbahnbewerber (1. Staatsexamen / Masterabschluss und 2. Staatsexamen) im Fach Mathematik und in den naturwissenschaftlichen Fächern (MINT-Fächer) zu gewinnen sind. Die Schulen werden auch zukünftig aktiv in den MINT-Fächern Nachwuchs aus den Universitäten (wissenschaftliche Assistenten / Doktoranden) und aus der Wirtschaft gewinnen müssen, die häufig die von der Landesregierung geplante Höchstaltersgrenze von 42 Jahren für eine Verbeamtung überschritten haben.

Bewerber für die Laufbahn des höheren Dienstes weisen aufgrund ihrer Ausbildung (Abitur mit 18 Jahren, Masterabschluss mit 25 Jahren, 2. Staatsexamen mit 27 Jahren) bereits ein hohes Eintrittsalter in den öffentlichen Dienst auf. Dies kann durch widrige, aber auch wünschenswerte Umstände sehr schnell auf über 42 Jahre anwachsen, wie z. B.

- ⇒ Wiederholung eines Schuljahres oder der Abiturprüfung,
- ⇒ Ableistung eines freiwilligen Jahres oder freiwilligen Wehrdienstes,
- ⇒ Wahrnehmung eines Auslandsjahres oder Auslandsstipendiums,
- ⇒ Warten auf den gewünschten Studienplatz,
- ⇒ Wechsel der Studienfächer,
- ⇒ Warten auf einen Referendariatsplatz,
- ⇒ Überbrückung mit „Feuerwehr-Verträgen“ als Tarifbeschäftigte (Krankheits- oder Schwangerschaftsvertretung),
- ⇒ Wahrnehmung einer Elternzeit.

Auch für schwerbehinderte Menschen müsste eine Höchstaltersgrenze gelten, die die aufgrund ihrer Behinderung häufig längere Zeit für Ausbildung und Studium berücksichtigt.

Generell muss eine realistische Altersgrenze über typische Bildungsverläufe hinaus offen sein für ältere Bewerber mit außergewöhnlichem beruflichen Werdegang, hierzu zählen Faktoren wie Berufsfindung, berufliche Vorerfahrungen, Auslandszeiten, Familienpflichten und Weiteres. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte bewertet der DBB NRW eine Höchstaltersgrenze von 42 Jahren aufgrund des großen Gestaltungsspielraums, welcher durch das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber eingeräumt hat, zwar gerade noch als verfassungsgemäß. Auch die aufgeführten Argumente für die Altersgrenze von 42 Jahren sind nachvollziehbar. Dennoch würde der DBB NRW hinsichtlich des Attraktivitätsgewinnes des öffentlichen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen eine höhere Höchstaltersgrenze, die sich zwischen dem 45. und dem 47. Lebensjahr liegen sollte, wünschen.

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass die benachbarten Bundesländer Niedersachsen und Rheinland-Pfalz bis zum 45. Lebensjahr und Hessen bis zum 50. Lebensjahr verbeamten mit der Folge, dass in den letzten Jahren viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – insbesondere Lehrkräfte - aus Nordrhein-Westfalen abgewandert sind.

### **Zu § 15a Abs.2**

Es bestehen Bedenken gegen die Regelung des § 15 a Abs. 2, wonach die Höchstgrenze auch gilt bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherren.

Die Regelung greift zwar nicht bei Versetzungen, aber in allen anderen Fällen, bei denen eine Ernennung ohne Einverständnis des bisherigen Dienstherrn erfolgt. Mit der Einführung einer solchen Altersgrenze werden nach Informationen des DBB NRW gerade im kommunalen Bereich Dienstherrnwechsel in einigen Fällen erschwert werden.

In der Vergangenheit haben sich öfter kommunale Dienstherrn geweigert, wechselwillige Beamtinnen und Beamte im Wege der Versetzung zu anderen Dienstherrn gehen zu lassen.

Entweder wurden gar keine Gründe angegeben oder dienstliche Gründe vorgeschoben, die bei näherer Betrachtung gar nicht bestanden. Versetzungen scheiterten auch daran, dass der abgebende Dienstherr dies wegen der bevorstehenden Teilung der späteren Versorgungsverpflichtungen abgelehnt hat.

Es muss Dienstherrn zukünftig auch möglich sein, (vorhandene) Beamtinnen und Beamte ohne Altersbeschränkung zu ernennen, sofern es zu keiner einvernehmlichen Versetzung kommt.

### **Zu § 65**

Die Entfristung der Altersteilzeit wird von Seiten des DBB NRW grundsätzlich uneingeschränkt begrüßt. Allerdings fordert der DBB NRW die Öffnung der Altersteilzeitregelung für den gesamten Landesbeamtenbereich.

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.

Mit freundlichen Grüßen



Roland Staude  
1. Vorsitzender