

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/3268**

A09, A07

**Stellungnahme
zum
Gesetzentwurf der Landesregierung
(Drucksache 16/9759)
von
Rechtsanwalt Dr. Frank Schulze
im Auftrag der
Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und
Lehrer (Schall) NRW e.V.**

**MEISTERERNST
DÜSING
MANSTETTEN**

Rechtsanwältinnen
Rechtsanwälte

Bernd Meisterernst
Fachanwalt für Arbeitsrecht
und für Sozialrecht, Notar a.D.

Mechtild Düsing
Fachanwältin für Agrar-
recht, für Erbrecht und für
Verwaltungsrecht

Dietrich Manstetten
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Frank Schulze
Fachanwalt für
Verwaltungsrecht
Dipl.- Verwaltungswirt

Klaus Kettner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
und für Sozialrecht

Wilhelm Achelpöehler
Fachanwalt für
Verwaltungsrecht und für
Urheber- und Medienrecht

Prof. Dr. Axel Stein
Rechtsanwalt,
Arbeitsrecht · Erbrecht

Burkard Lensing, LL.M.
Fachanwalt für
Versicherungsrecht,
Master of Insurance Law

Dr. Dirk Schuhmacher
Fachanwalt für Agrarrecht

Veronica Bundschuh
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dr. Rita Coenen
Fachanwältin für Familien-
recht und für Sozialrecht

Kathrin Ollech
Fachanwältin für Sozialrecht

**Jutta Sieverdingbeck-
Lewers**
Fachanwältin für Agrarrecht
und für Erbrecht,
Notariatsverwalterin

Johann Strauß
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Oststraße 2
48145 Münster
Tel. 0251/5 20 91-0
Fax 0251/5 20 91-52
E-Mail: info@meisterernst.de
www.meisterernst.de

Sparkasse Münsterland Ost
IBAN:
DE05 4005 0150 0000 2996 02
BIC: WELADED1MST

Deutsche Bank
IBAN:
DE06 4007 0024 0011 4009 00
BIC: DEUTDEDB400

UStNr.: 337/5716/0084

1. Das rechtliche Problem

Mit dem Gesetzentwurf wird u. a. eine neue Regelung zum Einstellungshöchstalter für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe geschaffen. Dieses soll jetzt bei 42 Jahren liegen. In der Vergangenheit befand sich eine Regelung zum Einstellungshöchstalter in der Laufbahnverordnung, die von der Landesregierung erlassen worden war. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 21.04.2015 festgestellt, dass diese Regelung gegen das Grundgesetz verstößt. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass es sich bei einer Regelung zum Einstellungshöchstalter um eine derart wichtige Regelung im Hinblick auf den Zugang zu einem öffentlichen Amt handelt, dass diese von dem Gesetzgeber selbst getroffen werden muss und nicht der Regelungsbefugnis der Exekutive im Rahmen einer Rechtsverordnung überlassen werden darf. Folglich ist nunmehr der Landtag aufgefordert zu entscheiden, ob überhaupt eine und gegebenenfalls welche Regelung zum Einstellungshöchstalter in das Landesbeamtengesetz aufgenommen wird.

Die nachfolgende Stellungnahme befasst sich ausschließlich mit dieser Problematik vor dem Hintergrund der Situation der angestellten Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen. Die übrigen Regelungsvorschläge in dem Gesetzentwurf haben bei Weitem nicht die Dimension wie der des Einstellungshöchstalters.

2. Der tatsächliche Hintergrund

Die Situation an allen Schulen in Nordrhein-Westfalen ist durch eine Zweiteilung der Kollegien geprägt. Der größte Teil der Lehrerinnen und Lehrer befindet sich im Beamtenverhältnis. Alle anderen werden als Angestellte im öffentlichen Dienst beschäftigt. Beide Gruppen von Lehrerinnen und Lehrern erbringen absolut die gleiche Arbeit im täglichen Schulbetrieb. Ihre rechtliche Situation ist jedoch grundverschieden. Zunächst erhalten Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis rund 500,00 € netto monatlich weniger an Gehalt als ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis. Ferner ist ihre Altersversorgung wesentlich schlechter. Schließlich gibt es geringere Aufstiegschancen. Dies belegen entsprechende Statistiken. Ein Aufstieg in die Schulaufsicht ist praktisch unmöglich.

Diese Zweiteilung der Kollegien steht in krassem Widerspruch zu der vom Landtag erlassenen gesetzlichen Regelungen in § 57 Abs. 5 S. 2 SchulG, die ausdrücklich vorschreibt, dass Lehrerinnen und Lehrer in der Regel Beamtinnen und Beamte des Landes sind. Dies steht lediglich unter dem Vorbehalt, dass sie die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Die von den Landesregierungen in der Vergangenheit in der Laufbahnverordnung vorgesehenen Höchstaltersgrenzen haben also dazu geführt, dass die eigentliche Grundregelung unterlaufen wird. Dabei hat die besondere Situation auf dem Arbeitsmarkt für Lehrerinnen und Lehrer eine große Bedeutung. Die Einstellung nach Beendigung des Referendariats in den Schuldienst hängt in erster Linie davon ab, ob das Land Nordrhein-Westfalen zu dem Zeitpunkt Lehrkräfte gerade mit der entsprechenden Fächerkombination einer Bewerberin oder eines Bewerbers sucht. Wenn dies nicht der Fall ist, müssen sich die fertig ausgebildeten Lehrkräfte zunächst auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt andere Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Werden dann - häufig erst nach mehreren Jahren - Lehrkräfte mit der entsprechenden Fächerkombination gesucht, ist sehr oft das Einstellungshöchstalter überschritten. Viele ausgebildete Lehrerinnen sind ferner in der Situation, dass sie in dieser Übergangsphase Kinder bekommen und zunächst in die Elternzeit und in eine Kindererziehungsphase gehen. Wenn sie sich dann auf freie Stellen bewerben können, ist ebenfalls sehr häufig das Einstellungshöchstalter überschritten. Schließlich ist festzustellen, dass viele Lehrerinnen und Lehrer, die heute als Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten, an dem früheren Einstellungshöchstalter von 35 Jahren gescheitert sind und nunmehr auch von der beabsichtigten Erhöhung des Einstellungshöchstalters nicht mehr profitieren können.

Diese Ungleichbehandlung von Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis und im Angestelltenverhältnis führt regelmäßig zu gerichtlichen Auseinandersetzungen vor den Verwaltungsgerichten. So hat das Bundesverwaltungsgericht in einer Entscheidung vom 19.02.2009 - 2 C 18.07 - bereits einmal entschieden, dass die damalige Regelung in der früheren Laufbahnverordnung zum Einstellungshöchstalter (35 Jahre) unwirksam war. Die Landesregierung hat daraufhin die Laufbahnverordnung geändert und das Einstellungshöchstalter auf 40 Jahre angehoben. Nachdem das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, dass auch diese Regelung gegen das Grundgesetz verstößt, hat nun der Landtag die Aufgabe, die Möglichkeit und auch die Verpflichtung, die dargestellte grobe Ungleichbehandlung von angestellten Lehrerinnen und Lehrern im Verhältnis zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis zu beseitigen und damit der vom Landtag selbst geschaffenen Regelung in § 57 Abs. 5 S. 2 SchulG endlich auch zur Durchsetzung zu verhelfen.

Das in dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagene Einstellungshöchstalter von 42 Jahren ist viel zu niedrig, um der dargestellten Problematik gerecht zu werden. Die Umsetzung des Gesetzentwurfes in der vorgeschlagenen Form wird nicht dazu führen, dass in den Kollegien an den Schulen in Nordrhein-Westfalen Ruhe einkehren wird. Dies geschieht ohne tragfähige Begründung. In dieser Stellungnahme wird dargelegt werden, dass die Begründung des Gesetzentwurfes der Landesregierung wesentliche, tatsächliche und rechtliche Gesichtspunkte verfälscht darstellt bzw. außer Acht lässt. Ein höheres Einstellungshöchstalter ist möglich, ohne dass wesentliche zusätzliche Belastungen für den Landeshaushalt entstehen müssen.

3. Stellungnahme zur Begründung der Landesregierung zu § 15a LBG NRW

a) Lebenswirklichkeit nicht berücksichtigt!

Der Landesregierung ist in tatsächlicher Hinsicht zunächst entgegenzuhalten, dass sie mit keinem Wort auf die Situation von lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern für die Übernahme in das Beamtenverhältnis im Hinblick auf deren Alterssicherung eingeht. Diese Situation ist aber ganz entscheidend für die Beantwortung der Frage, welche Konsequenzen die Übernahme von lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern in das Beamtenverhältnis für die beamtenrechtliche Versorgung im Ruhestand und damit für den Landeshaushalt hat. In der gesamten Begründung des

Gesetzesentwurf wird nicht dargestellt, dass beispielsweise Bewerberinnen und Bewerber in einem Lebensalter von 50 oder 55 Jahren nach Abschluss ihrer universitären Ausbildung und des Referendariats mangels einer Beschäftigungsmöglichkeit im staatlichen Schuldienst in anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet haben. Für diese Personen sind somit im Regelfall für mehr als 2 Jahrzehnte Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt worden. Dies bedeutet, dass sie bei Erreichen der Altersgrenze neben dem beamtenrechtlichen Ruhegehalt auch eine Rente erhalten werden. Ihre Altersversorgung ruht somit auf zwei Säulen. Dieser Umstand hat gravierende Auswirkungen für die Berechnung des Ruhegehalts nach der bestehenden Rechtslage zum Beamtenversorgungsrecht. Ferner eröffnet er dem Landtag, der seit der Föderalismusreform auch die Gesetzgebungszuständigkeit für das Beamtenversorgungsrecht hat, die Möglichkeit auf diesem Gebiet Korrekturen vorzunehmen, um eine möglicherweise noch in wenigen Teilbereichen bestehende Gefahr einer Überversorgung zu vermeiden.

b) 2-Säulen-Modell als Alternative

Die bisherige Rechtsdogmatik im Beamtenrecht geht davon aus, dass bei einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit von der Beamtin und dem Beamten die gesamte Lebensarbeitsleistung auch für den Dienstherrn erbracht wird. Allerdings hat sich diese Rechtsdogmatik in den letzten Jahren vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsbiografien weiter entwickelt. Diese neue Entwicklung kann, wenn sie fortgeführt wird, zur Lösung des beschriebenen Problems führen.

Sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben in ihren Entscheidungen die grundsätzliche Zulässigkeit eines Einstellungshöchalters damit gerechtfertigt, dass eine derartige Regelung notwendig sei, um ein angemessenes Verhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit eines Beamten und der Zeit, in der er Ruhegehalt erhält, zu gewährleisten. Dabei gehen die Gerichte davon aus, dass es hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums gibt, die nach Art. 33 Abs. 5 GG unveränderbar sind.

Zum einen wird zu diesen hergebrachten Grundsätzen das sogenannte Lebenszeitprinzip verstanden. Dieses besagt, dass der Beamte grundsätzlich hauptberuflich und auf Lebenszeit zu beschäftigen ist. Zum anderen wird auch das sogenannte Alimentationsprinzip zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gezählt. Danach hat der Dienstherr dem aktiven Beamten und dem Ruhestandsbeamten durch die Besoldung bzw. das Ruhegehalt einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Auf der Grundlage dieser beiden Grundsätze kommen das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass ein Einstellungshöchster gewährleisten kann, dass die aktive Dienstzeit des Beamten zu der Zeit im Ruhestand in einem angemessenen Verhältnis steht.

Bei dieser Argumentation wird verkannt, dass nach Art. 33 Abs. 5 GG das Recht des Berufsbeamtentums und damit auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums fortzuentwickeln sind. Diese Fortentwicklung hat auch bereits eingesetzt. Insoweit kann verwiesen

werden auf das Altersgeldgesetz des Bundes. Dieses Gesetz regelt den Fall, dass eine Person, nachdem sie mehrere Jahre als Beamter im öffentlichen Dienst gearbeitet hat, sich auf eigenen Antrag entlassen lässt, um in der freien Wirtschaft eine Tätigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze zum Erhalt einer Rente aufzunehmen. Nach der früheren Rechtslage auf Bundesebene musste ein ehemaliger Beamter, der auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden war, in der Rentenversicherung nachversichert werden. Die Person erhielt dann nach Erreichen der Altersgrenze ausschließlich eine Rente. Das Altersgeldgesetz des Bundes hat hier eine neue Regelung geschaffen. Danach kann eine Person, die sich aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag entlassen lässt, grundsätzlich einen Antrag stellen, eine Nachversicherung nicht vorzunehmen. Dies hat im Ergebnis zur Konsequenz, dass nach Erreichen der Altersgrenze sowohl eine Rente als auch ein Ruhegehalt auf der Basis der im Beamtenverhältnis erworbenen ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten gezahlt wird. Folglich wird nach diesem Gesetz für die Gewährung eines Ruhegehaltes nicht mehr auf das Lebenszeitprinzip abgestellt. Ferner spielt es auch keine Rolle, ob das auf der Grundlage der erworbenen ruhegehaltsfähigen Dienstzeit errechnete Ruhegehalt eine ausreichende Alimentation zum Bestreiten des Lebensunterhaltes im Ruhestand darstellt. Vielmehr wird die Altersversorgung dieser - ehemaligen - Beamten auf zwei Säulen gestellt: das beamtenrechtliche Ruhegehalt und die Rente aus der Rentenversicherung.

Festzuhalten bleibt somit, dass durch das Altersgeldgesetz das Recht des Berufsbeamtentums weiterentwickelt worden ist. Das Altersgeldgesetz führt zu einer Modifizierung des Lebenszeitprinzips und des Alimentationsprinzips. Insbesondere wird im Rahmen dieses Gesetzes nicht mehr der Grundsatz umgesetzt, dass der Beamte durch das Ruhegehalt allein seinen Lebensunterhalt in einer angemessenen Form bestreiten können muss. Die Länder Niedersachsen und Baden-Württemberg haben ähnliche Regelungen in ihre Beamtenversorgungsgesetzen aufgenommen. In Nordrhein-Westfalen werden derartige Überlegungen zumindest diskutiert. Insoweit kann auf die kleine Anfrage mit der Nr. 1570 der Landtagsabgeordneten Dr. Ingo Wolf und Ralf Witzel von der FDP vom 21.08.2013 verwiesen werden.

Die gesetzlichen Regelungen zum Altersgeld im Bund sowie teilweise in den Bundesländern regeln den Fall, dass eine Person sich nur für einen begrenzten Zeitraum im Beamtenverhältnis befunden hat und dennoch ein Ruhegehalt, welches der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit, die tatsächlich abgeleistet worden ist, entspricht, erhält. Eine derartige Regelung ist auch für den Fall möglich, dass eine Person deswegen für einen begrenzten Zeitraum Beamter gewesen ist, weil sie erst in einem höheren Lebensalter bis zum Erreichen der Altersgrenze in das Beamtenverhältnis übernommen worden ist. Im Regelfall hat eine derartige Person vor Eintritt in das Beamtenverhältnis in der freien Wirtschaft gearbeitet und dort Rentenanwartschaften erworben. Es ist daher nicht notwendig, dass der Staat über das Alimentationsprinzip ein ausreichendes Ruhegehalt für das Bestreiten des Lebensunterhaltes im Ruhestand gewährt. Vielmehr steht auch bei diesen Personen die Altersversorgung auf mindestens 2 Beinen, nämlich der Rente und dem Ruhegehalt.

Der Gesetzesentwurf für das Altersgeldgesetz des Bundes ist gerade damit begründet worden, dass eine Flexibilität zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft durch das Recht für die Alterssicherung nicht behindert werden dürfe. Durch das Altersgeldgesetz solle ein Mobilitätshemmnis abgebaut werden. Diese Mobilität tritt jedoch in zwei Fallgestaltungen auf:

- Eine Person ist zu Beginn der beruflichen Laufbahn Beamter und wechselt dann in die Privatwirtschaft und
- eine Person arbeitet zunächst in der Privatwirtschaft ist am Ende der beruflichen Laufbahn Beamter.

Während die 1. Fallgruppe durch das Altersgeldgesetz nunmehr geregelt wird, wird auf der anderen Seite behauptet, für die 2. Fallgruppe sei eine entsprechende Regelung nicht möglich, vielmehr müsse durch ein Einstellungshöchstalter der Eintritt eines derartigen Sachverhaltes verhindert werden. Diese Argumentation ist inkonsequent und widersprüchlich.

Die von der Landesregierung angeführte Argumentation zur Rechtfertigung eines Einstellungshöchstalters von 42 Jahren ist daher nicht tragfähig. Tatsächlich ist ein Einstellungshöchstalter allenfalls geboten, um einer besonderen Situation im Beamtenversorgungsgesetz zu begegnen. Nach § 33 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 Landesbeamtengesetz kann ein Beamter, der das 63. Lebensjahr vollendet hat, seine Versetzung in den Ruhestand beantragen. Hierfür müssen keine weiteren Voraussetzungen erfüllt werden. Nach § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BeamtVG NRW wird ein Ruhegehalt aber erst dann gewährt, wenn der Beamte eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat. Soweit der Landtag an dieser Frist festhalten will, müsste in das Landesbeamtengesetz ein Einstellungshöchstalter von 58 Jahren aufgenommen werden, da nur dann gewährleistet ist, dass ein Anspruch auf Gewährung eines Ruhehaltes entstehen kann und eine Nachversicherung in einem derartigen Fall nicht erfolgen muss.

Der Gesetzgeber hat somit die Möglichkeit, auf die Regelung eines Einstellungshöchstalters zu verzichten und gleichzeitig eine Regelung in das Beamtenversorgungsgesetz aufzunehmen, die bewirkt, dass diejenigen Personen, die in einem höheren Lebensalter Beamter werden, ein Ruhegehalt ausschließlich auf der Basis ihrer tatsächlichen Dienstzeit erhalten.

c) Sind Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes NRW bei einem höheren Einstellungshöchstalter notwendig?

Bereits auf der Grundlage der zurzeit **bestehenden Rechtslage im Beamtenversorgungsgesetz NRW** (BeamtVG NRW) hat der Umstand, dass eine Ruhestandsbeamtin oder ein Ruhestandsbeamter neben seinem Ruhegehalt auch eine Rente erhält, erhebliche Auswirkungen.

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Regelungen im BeamtVG NRW zum Mindestruhegehalt. Eine Person, die in einem höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eintritt, wird häufig lediglich

das Mindestruhegehalt nach § 14 Abs. 4 BeamtVG NRW erhalten können. Da diese Person im Regelfall auch noch eine Rente erhält, kommt es jedoch zur Anwendung der Anrechnungsregelung in § 14 Abs. 5 BeamtVG NRW. Danach wird im Ergebnis lediglich ein Ruhegehalt gezahlt, welches sich aus der tatsächlich "erdienten" ruhegehaltsfähigen Dienstzeit ergibt. Eine Erhöhung dieses sich aus der tatsächlich erworbenen Versorgungsanwartschaft ergebenden Ruhegehalts auf die Höhe des Mindestruhegehalts findet somit im Ergebnis wirtschaftlich nicht statt. Der Hinweis der Landesregierung auf die Auswirkungen der Regelungen zum Mindestruhegehalt auf die Versorgungslasten des Landes ist daher vor dem Hintergrund der tatsächlichen Verhältnisse verfehlt.

Auch der Hinweis auf die Anrechnung von Vordienstzeiten auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit berücksichtigt die zurzeit bestehenden gesetzlichen Regelungen im BeamtVG NRW nicht ausreichend. Soweit § 11 BeamtVG NRW die Anrechnung von sonstigen Zeiten als Vordienstzeit ermöglicht, handelt es sich um eine Ermessensregelung. Dies bedeutet, dass die Verwaltung die Anrechnung vornehmen kann aber nicht muss. Im Rahmen der Ermessenserwägung kann dabei durchaus eine Rolle spielen, ob die Vordienstzeit zu einem Erwerb von eigenen Rentenanwartschaften oder zu Anwartschaften in einem anderen Alterssicherungssystem geführt hat. In diesem Fall bedarf es der Anrechnung nämlich nicht.

Unerwähnt lässt die Landesregierung in der Begründung des Gesetzentwurfes die Regelungen in § 55 BeamtVG NRW. Nach dieser Regelung wird dann, wenn ein Ruhestandsbeamter neben seinem Ruhegehalt auch Renten bezieht, eine Anrechnung der Rente im Rahmen einer Höchstbetragsregelung vorgenommen.

Der Hinweis der Landesregierung auf die Beihilfeberechtigung von Ruhestandsbeamten ist zwar dem Grundsatz nach richtig. Allerdings wird außer Acht gelassen, dass zahlreiche lebensältere Personen, die in das Beamtenverhältnis übernommen werden, in ihrer gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben werden, weil der Abschluss einer privaten Krankenversicherung für den nicht von der Beihilfe abgedeckten Teil der Krankheitskosten aufgrund des hohen Eintrittsalters nur gegen Zahlung von sehr hohen Krankenkassenbeiträgen (gegebenenfalls auch noch für den Ehepartner und unterhaltspflichtige Kinder) möglich wäre.

Zusammenfassend ist somit an dieser Stelle festzuhalten, dass sich auch bei Berücksichtigung der derzeit bestehenden Rechtslage im Beamtenversorgungsrecht keine gravierenden Gesichtspunkte ergeben, die zu einer erheblichen Belastung des Landeshaushalts führen würden, wenn lebensältere Bewerberinnen und Bewerber in das Beamtenverhältnis übernommen würden.

d) Mögliche Änderungen im BeamtVG NRW für den Fall, dass lebensältere Personen in das Beamtenverhältnis übernommen werden

Der Landtag sollte sich bewusst machen, dass er die Gesetzgebungszuständigkeit für das Beamtenversorgungsrecht der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen hat. Soweit

tatsächlich die Gefahr einer Überversorgung von Personen, die im höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eingetreten sind, gesehen wird, kann diese durch eine entsprechende - gegebenenfalls auch nur klarstellende - Regelung im Beamtenversorgungsgesetz NRW verhindert werden. Folgende Änderungen im BeamtVG NRW könnten vorgenommen werden:

- Ergänzung von § 14 Abs. 4 BeamtVG NRW: Hier könnte eine ergänzende, klarstellende Regelung dahingehend aufgenommen werden, dass Personen, die bei Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe das 47. Lebensjahr überschritten haben, kein Mindestruhegehalt erhalten. Ab diesem Lebensalter können derartige Personen nämlich bis zum Erreichen der Altersgrenze (67 Jahre) allenfalls den Mindestruhegehaltssatz von 35 % erreichen. Personen die unter diese Regelung fallen, würden somit ein Ruhegehalt nach § 14 Abs. 1 BeamtVG NRW erhalten. Dies hätte auch zur Konsequenz, dass dann, wenn sie vorzeitig in den Ruhestand treten müssten, eine Erhöhung des Ruhegehaltes nach § 14a erfolgen könnte, wenn eine Erwerbsunfähigkeitsrente nach sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht gezahlt wird. Diese Erhöhung würde allerdings nur für den Übergangszeitraum bis zum Erreichen der Altersgrenze greifen. Ab da würde dann neben dem Ruhegehalt die Rente gezahlt.
- § 11 BeamtVG NRW wird dahingehend ergänzt, dass sonstige Zeiten im Regelfall nicht zur Anrechnung auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit führen, wenn die Ruhestandsbeamtin bzw. der Ruhestandsbeamte bereits für diesen Zeitraum Rentenanwartschaften erworben hat, die zur Gewährung einer Altersrente führen.
- § 55 BeamtVG NRW wird dahingehend ergänzt, dass bei Personen, die neben dem Ruhegehalt auch eine Rente erhalten, eine Anrechnung nach § 55 nicht erfolgt, wenn die Rente auf Rentenanwartschaften beruht, die in Zeiträumen erworben worden sind, die nicht auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet werden.

Mit diesen Regelungen wäre sichergestellt, dass eine Überversorgung von Personen, die im höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eintreten, nicht erfolgt. Der Landeshaushalt wäre somit nicht überproportional durch die entsprechenden Versorgungsanwartschaften, die diese Personen noch erwerben, belastet.

Ferner hat der Landtag die Möglichkeit, in diesem Zusammenhang auch die Altersgeldregelung, die auf Bundesebene und auf der Ebene einiger Bundesländer bereits umgesetzt worden ist, auch in das nordrheinwestfälische Beamtenversorgungsrecht zu übernehmen. Insgesamt wäre damit das 2-Säulen-Modell „in beide Richtungen“ umgesetzt.

4. Fazit

Der Landtag hat jetzt die Möglichkeit, die oben beschriebene grobe Ungleichbehandlung von angestellten Lehrerinnen und Lehrern zu Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis zu

beseitigen und damit der vom Landtag selbst erlassenen Regelung in § 57 Abs. 2 S. 2 SchulG zur Durchsetzung zu verhelfen. Diese Gelegenheit sollte unbedingt wahrgenommen werden. Sie würde zusätzlich zu einer höheren Flexibilität der öffentlichen Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt führen. Insbesondere könnten auch lebensältere und erfahrenere Personen für den Schuldienst gewonnen werden. Dies kann für die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler nur von Vorteil sein. Besonders deutlich wird dies beispielsweise bei Lehrerinnen und Lehrern an den Berufskollegs, die aus ihrer Erfahrung in der Praxis auch praktisches Wissen vermitteln könnten.

Ferner würden von dieser Regelung nicht nur die angestellten Lehrerinnen und Lehrer sondern der gesamte öffentliche Dienst profitieren. Auch wenn in weiten Bereichen der Verwaltung, anders als es § 57 Abs. 2 S. 2 SchulG vorschreibt, keine Verpflichtung besteht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, hätte die Verwaltung bei Umsetzung der hier gemachten Vorschläge ein viel breiteres Handlungsspektrum, um erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Angebot der Übernahme in das Beamtenverhältnis zu motivieren.

Münster, den 20.11.2015



Dr. Frank Schulze, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verwaltungsrecht