



Präsidentin des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/4622

Alle Abg

13. Februar 2017

AZ:
10_15_04_0013_3445_
2017 / 5

Bei Antwort bitte angeben.

per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Stärkung der Versorgung und Pflege – A09

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

Gesetzes zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und weitere Vorschriften Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksache 16/13702

Ihr Schreiben vom 19. Januar 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Sieveke,

für die Übersendung des Gesetzes zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und weitere Vorschriften und der Möglichkeit dazu Stellung nehmen zu können, dürfen wir uns zunächst bedanken.

Allgemeines:

Mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz wird der Pflegebedürftigkeitsbegriff und das Pflegeversicherungsrecht zum 01.01.2017 umfassend modernisiert. Die Pflegeversicherung wird auf eine grundlegend neue, den pflegewissenschaftlichen Anforderungen entsprechend fachliche Grundlage gestellt. Danach werden die Pflegestufen, die im § 15 SGB XI geregelt sind, durch Pflegegrade ersetzt.

Die bis dahin geltende Einstufung in **drei** Pflegestufen wird durch **fünf** Pflegegrade abgelöst.

Auch nach erneuter Durchsicht des Gesetzes nebst Begründung ist für den DBB NRW auch unter Berücksichtigung der Differenzierung innerhalb der Pflegegrade nicht nachvollziehbar, warum im vorliegenden Gesetzesentwurf von 15 Fallgruppen die Rede ist.

Artikel 2 Nr. 4:

Artikel 2 Nr. 4 sieht eine Neuregelung für die Höhe des Pflegezuschlags nach § 61 Abs. 1 LBeamtVG bzw. für den Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 61 Abs. 3 LBeamtVG vor. Betroffen sind Beamtinnen und Beamte, die nicht erwerbsmäßige Pflegeleistungen erbringen und auch keine entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, weil sie beispielsweise die fünfjährige Wartezeit für die Regelaltersrente nicht erreichen.

Die vorgesehene Neuregelung dient im Ergebnis der Verwaltungsvereinfachung und hängt mit der Abschaffung der bisherigen drei Pflegestufen und der Einführung der fünf Pflegegrade durch das Pflegestärkungsgesetz zusammen.

Aus Sicht des DBB NRW bestehen hier jedoch Zweifel, ob diese Verwaltungsvereinfachung mit dem einheitlichen Pflegezuschlag von zwei Euro pro Monat zielführend ist. Zu berücksichtigen bleibt nämlich, dass die notwendige Betreuung von der Intensität und vom erforderlichen Zeitumfang – abhängig vom neuen Pflegegrad – sehr unterschiedlich ausfallen kann. Hier wäre eine differenziertere Berücksichtigung wünschenswert. Zwar stellen die pauschal vorgesehenen zwei Euro in den unteren Pflegegraden eine deutliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung dar, sind aber eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung, wenn es sich um Schwerstpflegefälle handelt.

Der DBB NRW regt hierzu an, zu analysieren, wie der Bund und insbesondere die anderen Bundesländer mit diesem Thema umgehen.

Artikel 5 Nr. 2:

Der DBB NRW begrüßt die Übertragung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf den nordrhein-westfälischen Beamtenbereich.

Danach sieht § 8 Abs. 1 Satz 2 LBesG eine Regelung zur Besoldung für den Fall der Reduzierung der Anzahl der Wochenarbeitstage im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung vor. Konnte der in Vollzeit erworbene Erholungsurlaub vor der Reduzierung nicht in Anspruch genommen werden, ist nunmehr geregelt, dass auch die volle Besoldung und nicht die anteilige Besoldung aufgrund der Teilzeitbeschäftigung zu zahlen ist. In diesem Zusammenhang stellt sich weiter die Frage, ob bei der Berechnung durch die jeweiligen Dienststellen dieser Zeitraum versorgungsrechtlich wie eine Vollzeitbeschäftigung berücksichtigt wird.

Wir regen eine Klarstellung an, dass als Bemessungsgrundlage die aktuelle Besoldung heranzuziehen ist und nicht die Besoldung, die vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs maßgebend war. Dies ergibt sich zwar sowohl aus der Gesetzesbegründung als auch mittelbar aus § 8 Abs. 1 Satz 2 LBesG. Eine Klarstellung wäre in diesem Zusammenhang jedoch zielführend.

Des Weiteren wird im Gesetzesentwurf unter „D Kosten“ darauf hingewiesen, dass die o.g. Regelung in einigen Fällen zu unwesentlichen Mehraufwendungen führen wird.

Der DBB NRW gibt an dieser Stelle zu bedenken, dass künftig in jedem Einzelfall seitens der die Personalakte führenden Dienststelle eine Überprüfung erfolgen muss, ob der beantragte Urlaub vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs erworben wurde. Sollte dies der Fall sein, so muss eine Meldung an die die Bezüge zahlende Stelle erfolgen. Von dort müssen für diesen Zeitraum die Bezüge individuell angepasst werden. Dieser bisher nicht erforderliche Prüfaufwand und die zusätzliche individuelle Berechnung der Bezüge führen folglich zu einem personellen Mehraufwand in den beteiligten Dienststellen. Dieser Mehraufwand muss durch zusätzliche Stellen sowohl bei den die Personalakte führenden Dienststellen, als auch in der Besoldungsabteilung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW aufgefangen werden. Folglich ist eine Berücksichtigung dieses zusätzlichen Stellenbedarfs im Haushalt 2017 aus Sicht des DBB NRW unerlässlich.

Zu Artikel 5 Nr. 8

Mit der Neufassung des § 59 LBesG wird eine Forderung des DBB NRW erfüllt. Bereits in unserer Stellungnahme vom 14.11.2016 haben wir darauf hingewiesen, dass aus unserer Sicht eine Ergänzung des § 59 LBesG zwingend erforderlich sei, wonach die Zulage in Höhe der Differenz zwischen der aktuellen und wenigstens der nächst höheren Besoldungsgruppe gezahlt wird, auch wenn Aufgaben wahrgenommen werden, die zwei oder mehr Besoldungsgruppen höher angesiedelt sind. Laufbahnrechtliche Hin-

ernisse sollten hier nicht zum Nachteil der betroffenen Beamtinnen und Beamten wirken. Der DBB NRW begrüßt nunmehr die Umsetzung.

Artikel 5 Nr.10 b)

Grundsätzlich begrüßt der DBB NRW die Anpassung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestands mit der Neufassung des § 71 a LBesG. Insoweit wird dem demografischen Wandel ein Stück weit Sorge getragen.

Die Neufassung des § 71 a LBesG sieht vor, dass künftig voraussetzungslos ein Zuschlag zur Besoldung an Beamtinnen und Beamte gezahlt wird, bei denen der Eintritt in den Ruhestand gemäß § 32 LBG über die Regelaltersgrenze hinaus verschoben wird. Das bisherige Erfordernis einer besonderen Bedarfslage wird ersatzlos gestrichen.

Diese Regelung wird nach unserem Dafürhalten grundsätzlich für interessierte Beamtinnen und Beamte von Vorteil sein.

Insbesondere wird durch diese Regelung im Lehrerbereich ein Instrument geschaffen, um flexibel auf Änderungen im Stellenbedarf zu reagieren. Dies gilt auch für die schwierige Rekrutierung zusätzlicher Lehrkräfte für neu gebildete Klassen durch den Zuzug von Flüchtlingen. Hier können häufig ausgeschriebene Stellen nicht mit geeigneten Lehrkräften besetzt werden. Offen bleibt jedoch, wie solche Lehrkräfte eingestuft werden, die durch die Kombination von Pensionsansprüchen und Rentenanwartschaften ebenfalls die Höchstgrenze von 71,75 Prozent erreicht haben. Für diese Personengruppe sieht § 71 a LBesG keine Regelung vor. Hier bedarf es einer entsprechenden Konkretisierung der Norm.

Allerdings vermisst der DBB NRW im Umkehrschluss zu dieser Regelung auch vergleichbare Anstrengungen des Gesetzgebers, um den öffentlichen Dienst für junge Menschen attraktiver zu machen. Hier bedarf es weiterer Anreize, um auch weiterhin in unmittelbarer Konkurrenz zur Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben.

Nicht nachvollziehbar und sachgerecht ist aus Sicht des DBB NRW, dass die Zulage nach wie vor nicht an Beamtinnen und Beamte gezahlt wird, die den Höchstsatz von 71,75 % der Versorgung noch nicht erreicht haben. Die Gründe, warum Beamtinnen und Beamte den Höchstsatz der Versorgung nicht erreichen, können vielfältig sein. Erwähnenswert sind hier beispielsweise die eingeschränkte Anrechnung von Studienzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten oder eine späte Verbeamtung, weil zuvor Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt wurden. Folglich ist der Zusam-

menhang zwischen der Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus und dem Erreichen der Höchstversorgung nicht ersichtlich.

Weiter wird im Gesetzesentwurf unter „D Kosten“ darauf hingewiesen, dass bei Hinausschieben des Ruhestands von Beamtinnen und Beamten mit höheren Besoldungsausgaben zu rechnen ist, die jedoch von ersparten Versorgungsausgaben kompensiert werden. Für den Landeshaushalt sei im Saldo von einer Reduzierung der Ausgaben auszugehen.

Der DBB NRW vertritt die Auffassung, dass das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nicht eins zu eins durch ersparte Versorgungsausgaben kompensiert werden kann. Folglich ist es nicht nachvollziehbar, wie für den Landeshaushalt im Saldo von einer Reduzierung der Ausgaben auszugehen ist.

Zu Artikel 5 Nr. 12 b)

Die Erhöhung der Zulagen, der in der Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung des Bundes genannten Stellen um 2,5% entspricht keinesfalls mehr der Entwicklung des Aufwandes, für welche die Stellenzulage gewährt wird. Gleiches gilt für die Steigerung der Lebenshaltungskosten. Hier bedarf es einer entsprechenden Korrektur.

Artikel 5 Nr. 15 a) und e) bb)

Hierzu hatte der DBB NRW bereits im Rahmen der Verbändebeteiligung gemäß § 93 LBG NRW gegenüber dem Finanzministerium hingewiesen, dass bekanntermaßen im kommunalen Bereich durch das Gesetz zur Stärkung der kommunalen Personalhoheit sämtliche Stellenobergrenzen abgeschafft worden sind. Die prozentualen Begrenzungen der o. g. Amtszulagen wirken im kommunalen Bereich aber immer noch wie Stellenobergrenzen. Da die Aufgaben der Kommunen sehr unterschiedlich sind und auch die Personalausstattung sehr unterschiedlich sein kann, ist die Quote im Ergebnis willkürlich. So können beispielsweise kleinere Kommunen, die nur über drei Stellen der Besoldungsgruppe A 9 verfügen, keine einzige dieser Stellen mit der Amtszulage ausstatten, auch wenn die Voraussetzungen für die Gewährung der Amtszulage ansonsten gegeben wären. Der DBB NRW hatte dazu den Wegfall der Begrenzung der Amtszulage in der Besoldungsgruppe A9 auf 30 % der Stellen bzw. den Wegfall der Begrenzung der Amtszulage in der Besoldungsgruppe A13 für Techniker auf 20 % der Stellen gefordert. Der Gesetzesentwurf sieht nunmehr ein Heraufsetzen der beiden Quoten auf 25% bzw. 35 %. Der DBB NRW begrüßt diese Änderungen grundsätzlich, verweist jedoch

darauf, dass diese Quotenvorgaben im kommunalen Bereich immer noch wie Stellenobergrenzen wirken. Nach wie vor fordert der DBB NRW daher den ersatzlosen Wegfall der prozentualen Begrenzungen.

Artikel 7 Nr. 2

Der DBB NRW begrüßt grundsätzlich diese Neuregelung. Wünschenswert wäre es jedoch, dass diese nicht erst dann Anwendung findet, wenn der nicht durchsetzbare Schmerzensgeldanspruch mindestens 250,00 € erreicht (§ 82a Abs. 2 LBG).

Des Weiteren vertritt der DBB NRW die Auffassung, dass § 82a Abs. 3 entfallen sollte. Es besteht kein Sachzusammenhang zwischen einem berechtigten Schadenersatzanspruch gegen Dritte und Ansprüchen auf der Grundlage des Dienstunfallrechts.

In diesem Zusammenhang ergibt sich eine weitere Regelungslücke. Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass der Dienstherr Rechtsschutz für das zivilrechtliche gewähren kann.

Der DBB NRW ist der Auffassung, dass der Gesetzgeber einen Rechtsanspruch auf Gewährung von Rechtsschutz in diesen Fällen normieren müsste.

Artikel 7 Nr. 3:

Die Neueinführung des § 91 a LBG sieht unter anderem das Outsourcen von Leistungen im Rahmen von Verarbeiten von Personalakten im Auftrag an Dritte auch außerhalb des öffentlichen Dienstes vor. Diese Regelung hat weitreichende Folgen und wird unsererseits sehr kritisch betrachtet, da mit der Beauftragung von nichtöffentlichen Stellen einem weiteren, fremden Personenkreis der Zugang zu personenbezogenen und äußerst sensiblen Daten der Beamtinnen und Beamten geöffnet wird. Durch die Beauftragung wird das Risiko eines Datenverlustes und vor allem eines Datenmissbrauchs deutlich erhöht. Zwar sieht die Vorschrift vor, dass nichtöffentliche Stellen nur dann beauftragt werden, wenn sie unter anderem übertragene Aufgaben erheblich kostengünstiger erledigen können. Dennoch gibt der DBB NRW zu bedenken, dass die Erfahrungswerte mit der Vergabe von Leistungen des öffentlichen Dienstes an Private Dienstleister wenige positive Tendenzen beinhalten. Die erhofften finanziellen Effekte haben sich dabei mittelfristig betrachtet selten eingestellt.

Artikel 7 Nr. 6:

§ 117 Absatz 4 Satz 1 sieht eine Konkretisierung des betroffenen Personenkreises der technischen Bergaufsichtsbeamten/ innen vor und normiert die Voraussetzungen für eine besondere Altersgrenze. Nach Auffassung des DBB NRW muss hier den besonderen gesundheitlichen Belastungen Rechnung getragen werden, denen technische Bergaufsichtsbeamtinnen und -beamte bei ihrer Tätigkeit unter Tage ausgesetzt sind. Die technischen Bergaufsichtsbeamten, sowohl des gehobenen als auch des höheren Dienstes, haben in der Vergangenheit regelmäßig Grubenfahrten und Grubenwehrübungen durchgeführt, um den bergaufsichtlichen Belangen gerecht zu werden. Regelmäßige Bereitschaftswochen außerhalb der Dienstzeiten haben bei den sich ständig verändernden Betrieben und dem damit verbundenen Ereignispotential zu einer erhöhten Belastung geführt. Insgesamt unterscheiden sich diese Belastungen deutlich von denen der übrigen Verwaltung. Es ist gerade davon auszugehen, dass sich die nachteiligen Auswirkungen eines solchen Einsatzes bei zunehmender Dauer der Tätigkeit und mit zunehmendem Alter der Betroffenen regelmäßig verstärken.

Folgerichtig muss auch für diesen Personenkreis eine gesonderte Regelaltersgrenze gelten, die einen Eintritt in den Ruhestand mit Vollendung des 62. Lebensjahres ohne Versorgungsabschlüsse ermöglicht. Unabhängig davon fordern wir, dass auch für die Beamtinnen und Beamten ein Hinausschieben des Ruhestands über die gesonderte Regelaltersgrenze auf Antrag ermöglicht wird. Mit Blick auf die Entwicklungen des Bergbaus in Nordrhein-Westfalen regen wir an, dass eine solche Regelung mit einer Dauer von 10 Jahren zeitlich befristet wird um sie so auf ihre Auswirkungen hin zu überprüfen.

Sonstiges

Des Weiteren sind ab dem 01.01.2017 zudem Änderungen durchgeführt worden, die den Familienzuschlag betreffen. Der Familienzuschlag nach § 43 Abs. 1 LBesG und § 43 Abs. 2 LBesG wurde bisher in die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 und übrige Besoldungsgruppen unterteilt. Nunmehr ist die Tabelle aufgeteilt worden. Für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 6 (128,46 € in Stufe 1 und 245,91 € in Stufe 2), A 7 bis A 8 (126,94 € in Stufe 1 und 243,02 € in Stufe 2) und übrige Besoldungsgruppen (131,70 € in Stufe 1 und 246,41 € in Stufe 2). Beim Familienzuschlag für Anwärter/- innen gibt es eine Unterteilung der Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 (126,94 € in Stufe 1 und 243,02 € in Stufe 2) und übrige Besoldungsgruppen (133,30 € in Stufe 1 und 249,38 € in Stufe 2).

Wenngleich der DBB NRW nicht verkennt, dass die weitergehende Differenzierung im Zusammenhang mit dem Einbau der Sonderzahlung in die Besoldung zum 01.01.2017 stehen dürfte, empfiehlt sich hier, wieder einheitliche Beträge in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 als Grundlage zu schaffen, mithin eine Erhöhung für die Besoldungsgruppen A 7 und A 8 vorzunehmen.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahmen unserer Fachgewerkschaften, die ebenfalls als Sachverständige benannt sind.

Gegen die sonstigen beabsichtigten Änderungen hat der DBB NRW keine Einwände.

Mit freundlichen Grüßen

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

Roland Staude
1. Vorsitzender