

DGB NRW, Abt. ÖDB | Friedrich-Ebert-Str. 34-38 | 40210 Düsseldorf

Herrn

Daniel Sieveke MdL

Vorsitzender des Innenausschusses

Landtag Nordrhein-Westfalen

Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

anhoerung@landtag.nrw.de**LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE****STELLUNGNAHME
16/4623**

Alle Abg

**Schriftliche Anhörung von Sachverständigen durch den Innenausschuss
des Landtags NRW – Gesetz zur Stärkung der Versorgung bei Pflege
und zur Änderung weiterer Vorschriften**

13. Februar 2017

Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 16/13702**Daniela Zinkann**
Abteilungsleiterin
Öffentlicher Dienst/Beamte

Daniela.Zinkann@dgb.de

Telefon: 0211/ 3683 113

Telefax: 0211/ 3683 159

Mobil: 0171/ 8658 358

Sehr geehrter Herr Sieveke,

Zi/Bl

wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 19. Januar 2017 und bedanken uns für die
Gelegenheit zur Stellungnahme.Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 DüsseldorfAls Anlage übersende ich Ihnen die Stellungnahme des DGB NRW zur schriftlichen
Anhörung von Sachverständigen durch den Innenausschuss zum o.g. Gesetzentwurf.www.nrw.dgb.de

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Zinkann

Anlage

Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW

Gesetz zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und
zur Änderung weiterer Vorschriften - Gesetzentwurf
der Landesregierung - Drucksache 16/13702

Schriftliche Anhörung

Düsseldorf, den 13.02.2017

I. Allgemeines

Der Gesetzentwurf der Landesregierung beinhaltet neben verschiedenen Korrekturen, Nachbesserungen und der Umsetzung von Gerichtsentscheidungen auch einige wesentliche Neuerungen. Wir begrüßen das Bestreben der Landesregierung, in den meisten Fällen zu Lösungen zum Wohle der Beschäftigten und der Dienststellen zu gelangen.

Allerdings enthält der Gesetzentwurf einige Regelungen, die aus gewerkschaftlicher Sicht kritisch gesehen werden und die aus Sicht des DGB NRW so nicht durch den Gesetzgeber verabschiedet werden sollten bzw. einer Verbesserung bedürfen.

II. Zu den Einzelnen Änderungen

1. Verbesserungen bei „Mütterrente“ auch auf Versorgung übertragen (Artikel 1 Nr. 1, § 16 BeamtVG)

Wir begrüßen die durch die Änderung der Norm vorgenommene Vereinfachung und Verbesserung der Anerkennung von Kindererziehungszeiten unabhängig vom Geburtszeitpunkt des Kindes im Rahmen des § 16 LBeamtVG.

Allerdings sehen wir noch weitergehenden Anpassungsbedarf. Aus unserer Sicht sollte sowohl der Zeitpunkt der Geburt, als auch der berufliche Status der erziehenden Person zum Zeitpunkt der Geburt unerheblich für den Wert und die Würdigung von Erziehungsleistungen sein. Daher fordern wir zusätzlich Änderungen im Beamtenversorgungsrecht zur verbesserten Anerkennung von Kindern, die vor dem 01.01.1992 geboren sind entsprechend den rentenrechtlichen Verbesserungen bei der „Mütterrente“. Bayern hat dies bereits vorge-macht.

Hierzu sollte § 59 Abs. 9 LBeamtVG wie folgt geändert werden: „ ... mit der Maßgabe, dass die Kindererziehungszeit **vierundzwanzig** Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt endet.“

Ebenfalls sollte die in § 88 LBeamtVG getroffenen Regelung dahingehend verbessert werden, dass eine damit geregelte lediglich 6-monatige Berücksichtigung auf **12 Monate ausgedehnt** wird.

Damit wären die versorgungsrechtlichen Regelungen den rentenrechtlichen Regelungen in etwa gleichwertig.

2. **Gute Personalpolitik machen statt Pensionäre für Personallücken vorsehen** (Artikel 2 Nummer 3, § 66 Abs. 13 LBeamVG und Artikel 5 Nummer 10 § 71 a LBesG)

Mit den o.g. Normen möchte die Landesregierung Anreizsystem für Pensionäre schaffen, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus weiter zu arbeiten, indem sie zum einen Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst ab Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nicht mehr bei der Versorgung anrechnet (§ 66 Abs. 13 LBeamVG), zum anderen zukünftig ohne die bisher vorgesehenen engen Voraussetzungen das Hinausschieben des Ruhestandes mit einem Zuschlag belohnt (§ 71a LBesG).

So sollen laut der Gesetzesbegründung bestehende erhebliche Personallücken geschlossen werden und Kosten im Vergleich zu Neueinstellungen gespart werden.

Das ist aus Sicht des DGB NRW der falsche Weg. Ein Hinausschieben des Ruhestandes muss weiter die Ausnahme von der Regel bleiben. Unter der Personalnot bedingt durch die Flüchtlingskrise haben die Gewerkschaften entsprechenden Ausnahmeregelungen in der Vergangenheit befristet zugestimmt. Zur allgemeinen Beseitigung der Probleme des Personalmangels aufgrund von demografischen Effekten und langjähriger Personalfehlanplanung begründet mit angeblichen Sparzwängen sind diese Instrumente dauerhaft jedoch aus unserer Sicht nicht geeignet.

Vielmehr gilt es den von der Landesregierung grundsätzlich in Bezug auf das Personal vorgenommenen Kurswechsel weiter zu verfolgen und die Personalfehlbestände durch Neueinstellungen zu schließen und junge Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, indem durch entsprechende Regelungen und Bezahlung die Attraktivität als Arbeitgeber weiter gesteigert wird. Durch ein weiteres Hinausschieben des Ruhestandeintritts kann man dies nicht erreichen. Im Gegenteil: Wie bei der Dienstrechtsreform erörtert, bedürfte es einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit zusammen mit einer Flexibilisierung des Ruhestandeintritts.

In diesem Zusammenhang erneuern wir auch unsere Kritik an der verfassungswidrigen Ungleichbehandlung von Lehrerinnen und Lehrern, die anders als übrige Beschäftigte ohne sachlichen Grund eine verlängerte Lebensarbeitszeit von bis zu 67,5 Jahren hinzunehmen haben. Es ist die Regel, dass mitten im Schuljahr/Schulhalbjahr eingestellt und Beschäftigungsverhältnisse beendet werden. Es ist daher auch planbar, mitten im Schulhalbjahr einen 67jährigen verbeamteten Lehrer in den Ruhestand zu entlassen. Die anspruchsvolle und anstrengende Tätigkeit von Lehrkräften rechtfertigt aus unserer Sicht vielmehr eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf 64 Jahre.

Durch die geplanten Änderungen zu § 71 a LBesG wird die Ungleichbehandlung von LehrerInnen zudem weiter verschärft, indem diesen nach dem Gesetzesentwurf auch ein Zuschlag erst nach der besondere Altersgrenze für Lehrkräfte, also 1 bis 5 Monate später als den übrigen Beschäftigten gezahlt wird.

Insbesondere die Ausweitung des § 71 a LBesG lehnen wir daher ab. Sollte sie dennoch erfolgen, muss die Regelung vorsehen, dass auch bei LehrerInnen ein Zuschlag ab dem 67. Lebensjahr bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen gezahlt wird und dass für alle, die die Norm in Anspruch nehmen, die Wochenarbeitszeit altersgerecht bei vollem Besoldungsausgleich verkürzt wird. Außerdem muss die Norm weiter befristet bleiben, um sie in einem kürzeren Zeitabstand einer Kontrolle zu unterziehen. Es ist ohnehin nicht verständlich, wieso bei § 71 a LBesG die Frist 2019 gestrichen wurde, beim § 66 LBeamtVG aber vorgesehen ist.

3. Härtefallregelung für dauerhafte Schwerstpflegefälle schaffen

(Artikel 2 Nr. 4, Anlage zu §§ 59-61 LBeamtV)

Wir begrüßen, dass die Landesregierung mit der vorgeschlagenen Neuregelung einen Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung leistet und außerdem die Belastung der pflegenden Angehörigen grundsätzlich in angemessener Weise dadurch berücksichtigt, dass zukünftig nicht mehr unterschiedlichste Nachweise über zum Teil weit in der Vergangenheit liegende Tatsachen erbracht werden müssen.

Durch die Ansetzung des ehemaligen Höchstbetrages von 2,00 € für nun alle Fälle ergibt sich für die Versorgungsempfänger finanziell keine Schlechterstellung zur bisherigen versorgungsrechtlichen Situation, in vielen Fällen sogar eine Verbesserung. Bis auf wenige Ausnahmefälle wird auch eine mindestens gleichwertige Absicherung im Vergleich zur gesetzlichen Rentenversicherung erzielt.

Für die laut Landesregierung wenigen Ausnahmefälle, (nämlich diejenigen, in denen über die gesamte Dauer der Pflege ein Schwerstpflegefall gegeben war) bei denen die Leistungen aus der Beamtenversorgung hinter denen der gesetzlichen Rentenversicherung zurückbleiben, sollte eine Härtefallregelung im Gesetz vorgesehen werden.

4. Rücklagen für die Pensionen angemessen fortführen

(Artikel 3 und Artikel 4 Änderungen Hochschulgesetz)

Durch bereits in der Vergangenheit vorgenommene rechtliche Änderungen wird ab dem 01.01.2018 die Zuführung zum Sondervermögen nur noch pauschaliert durch das Land i.H.v. 200 Mio. € jährlich erfolgen. Eine Zuführung zum Pensionsfonds durch die Hochschulen erfolgt nicht mehr. Als Folge sieht der Gesetz-

entwurf daher auch den Wegfall der Erstattungspflicht des Landes an die Hochschulen vor. Auch wenn dies ein Nachvollzug bereits getroffener rechtlicher Änderungen ist, weist der DGB erneut darauf hin, dass er die Entscheidung der Landesregierung, die Rücklagen für die Pensionen ab 2018 zukünftig auf nur noch 200 Mio. € jährlich zu reduzieren, für falsch hält.

Zur Absicherung der Pensionsspitzen zur Mitte des nächsten Jahrzehnts sollten mindestens 500 Mio. € jährlich aus dem Landeshaushalt zur Sicherung zurückgestellt werden. Dies entspräche in etwa der Höhe der Kürzungen, die die Beamtinnen und Beamten seit 1999 durch eine Verminderung der jeweiligen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen als einen Eigenanteil an der Vorsorge für zukünftige Pensionen hinzunehmen hatten. Sofern nicht beabsichtigt ist, die eigentlich damals zeitlich begrenzten Kürzungen den Beamtinnen und Beamten zurück zu gewähren, sollten diese auch nicht dem allgemeinen Haushalt zufallen, sondern weiter zur Absicherung der Pensionen dienen.

5. Unionsrechtliche Rechtsprechung auf den in NRW geltenden Urlaubsanspruch ausweiten (Artikel 5 Nr. 2, §8 LBesG)

Wir begrüßen die Umsetzung der unionsrechtlichen Rechtsprechung. Aus unserer Sicht wäre es jedoch folgerichtig gewesen, den Anspruch auf den in NRW geltenden Urlaubsanspruch auszuweiten und sich nicht nur an dem unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen zu orientieren.

6. Neuausrichtung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wird begrüßt (Artikel 5 Nr. 8, § 59 LBesG)

Grundsätzlich begrüßen wir die Modifizierung der Tatbestandsvoraussetzungen des § 59 LBesG, da sie die Möglichkeiten zur Zahlung einer Zulage bei Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit erweitert. Bedauerlich ist allerdings, dass bei der Übertragung eines höheren als des nächsthöheren Amtes nur der Unterschiedsbeitrag zwischen dem Grundgehalt des Beamten und dem Grundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe gezahlt wird. Hier sollte nachgebessert werden.

7. Hebung der Schulleiterstellen an Grund- und Hauptschulen ist ein richtiger Schritt

(Artikel 6, Gesetz zur Anhebung der Ämter von Schulleiterinnen und Schulleitern an Grund und Hauptschulen)

Es ist sehr erfreulich, dass die Landesregierung endlich die schon lange vorgebrachte Forderung von DGB und GEW umsetzt und die Besoldung der Schulleiterinnen und Schulleiter an Grund- und Hauptschulen verbessert. Das Aufgabenspektrum entspricht den Aufgaben von Schulleiterinnen und Schulleitern

anderer Schulformen und eine Besoldung mit mindestens A 14 ist für alle Schulleiterinnen und Schulleiter angemessen.

Allerdings hat die "Projektgruppe Schulleitung" in ihrem Abschlussbericht die bessere Bezahlung der **Schulleitung** empfohlen, womit auch die Konrektorinnen und Konrektoren gemeint sind. Der DGB erwartet, dass auch die stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiter in der Besoldung angehoben werden und darüber hinaus, dass zukünftig jede Grund- und Hauptschule Anspruch auf eine entsprechende Stelle haben wird. Auch das hat die "Projektgruppe Schulleitung" empfohlen.

Bei der Umsetzung der Anhebung gehen wir davon aus, dass es sich um eine Überleitung von der bisherigen Besoldungsgruppe in die dann neue Besoldungsgruppe für dasselbe Amt handeln wird. Es kann und sollte hier nicht das Verfahren von Beförderung angewandt werden. Außerdem sollte eine Regelung getroffen werden oder eine Klarstellung im Gesetz erfolgen bezogen auf die Ruhegehaltsfähigkeit des letzten Amtes: dies ist das Amt mit der neuen Besoldungsgruppe, das gem. § 5 Abs. 3 LBeamtVG NRW auch für die Mindestwartezeit von zwei Jahren gilt.

Wie der DGB im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes gefordert hat, muss es auch einen Nachvollzug der Folgen des Lehrerausbildungsgesetzes geben: Der DGB fordert eine Eingangsbesoldung für alle Lehrerinnen und Lehrer mit A 13 Z. Die geforderte gleichlange, wissenschaftliche Ausbildung mit sechssemestrigem Bachelor- und viersemestrigem Masterstudium sowie anschließendem 18-monatigem Vorbereitungsdienst - unabhängig vom jeweiligen Lehramt – verlangt von dem Gesetzgeber die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) vorzunehmen, wie es für alle anderen Ämter mit dieser Qualifikationsvoraussetzung umgesetzt wird.

8. Übernahme der Zahlung von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn sinnvoll und wichtig (Artikel 7 Nr. 2, § 82 a LBG)

Der DGB NRW begrüßt die von der Landesregierung vorgesehene Norm zur Übernahme von titulierten, aber mangels Zahlungsfähigkeit der Schädigerin oder des Schädigers nicht durchsetzbaren Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn. Dies ist aus Gründen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ein seit längerem gebotener sinnvoller Schritt und zudem auch ein Zeichen der Anerkennung für den Einsatz der entsprechenden Amtsträger.

Aus Sicht des DGB NRW sollte durch eine entsprechende Formulierung jedoch zusätzlich sichergestellt werden, dass auch Schmerzensgeldansprüche verursacht durch *grob fahrlässiges* Handeln von der Norm abgedeckt werden und

damit vom Dienstherrn übernommen werden können. Ebenfalls sollte, wie etwa bei § 83a LBG Schleswig-Holstein, durch entsprechende Formulierung sichergestellt werden, dass nicht nur Verletzungen *wegen der Eigenschaft als Amtsträger*, sondern auch solche, die *in Ausübung des Dienstes* geschehen sind und zu einem Schmerzensgeld gegenüber dem Schädiger führen, vom Dienstherrn übernommen werden können. Denn sonst wären typische denkbare Schadensereignisse und daraus resultierende Schmerzensgeldansprüche, wie etwa ein Böllerwurf in eine Menschenmenge, bei der ein Amtsträger verletzt wird (weil er gerade seinen Dienst verübt, der Schädiger ihn aber nicht konkret als z.B. Polizeibeamten treffen will), nicht von der Norm erfasst.

Nicht ersichtlich ist, warum die Erfüllungsübernahme abgelehnt werden kann, wenn eine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallausgleich gezahlt wird. Beide Zahlungen umfassen nicht gegen Dritte bestehende Schmerzensgeldansprüche, so dass die vorgesehene Möglichkeit des Ausschlusses willkürlich erscheint.

9. Keine Zulassung von Fremdvergaben bei der Personaldatenverarbeitung (Artikel 7 Nr. 3, § 91 a LBG)

Der DGB NRW lehnt die geplante Zulassung von Fremdvergaben bei der Personaldatenverarbeitung ab (Artikel 6 Nr. 2, § 91 a LBG).

Statt Geld für Fremdvergaben auszugeben und unsteuerbare Risiken mit sensiblen Daten einzugehen, sollte dringend in den Aufbau eigener Kapazitäten der öffentlichen Verwaltung investiert werden. Eine Auslagerung von Know-How ist auf lange Sicht auch immer die teurere Lösung. Dies hat sich in der Vergangenheit schon oft gezeigt. Digitalisierung in der Verwaltung ist absehbar und dauerhaft. Es lohnt sich daher, das entsprechende Personal mit IT- und Projekterfahrung selbst vorzuhalten, sei es durch Personalgewinnung oder durch Qualifizierung.

Die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung arbeiten häufig in besonders sensiblen Bereichen. Ihre Daten sollten auch in der öffentlichen Verwaltung bleiben und durch eigene Beschäftigte mit einem in der Regel besseren Bezug zu diesen Daten bearbeitet werden.

Der DGB fordert daher anstelle der geplanten Generalklausel die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe mit dem Auftrag, zeitnah die Voraussetzungen für die Einrichtung einer landeseigenen Personalakten- und -datenverarbeitung und deren kontinuierlicher Bereitstellung zu bestimmen.

10. Keine Barrieren für den Aufstieg bei der Polizei – Altersgrenze mindestens auf 42 Jahre anheben

(Artikel 7 Nr. 4, 5, §§ 109, 110 LBG, §§ 19, 20 LVO)

Der neu gefasste § 112 Abs. 2a LBG wird den Anforderungen an die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses aus Sicht des DGB NRW nicht gerecht, weil Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (Aufstiegsbewerber) gegenüber Laufbahnbewerbern systematisch benachteiligt werden: Zum einen werden die Tatbestände, die nach § 14 Abs. 5 LBG zum Hinausschieben der Altersgrenze führen, für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte aus sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen nicht vollständig übernommen. Der Verweis sollte auf den kompletten § 14 Abs. 5 LBG ausgedehnt werden.

Zum anderen widerspricht die Altersgrenze von 40 Jahren im Gesetzentwurf dem Gedanken der Einheitslaufbahn: Für den gehobenen Polizeivollzugsdienst gilt, dass eine Einstellung vor Vollendung des 37. Lebensjahres noch möglich ist. Der Personenkreis der älteren Bewerber ist von einer Möglichkeit für den Aufstieg in den höheren Dienst ausgeschlossen, da die erforderlichen Voraussetzungen - mindestens 6 Jahre Erfahrung - nicht vor Überschreiten der Altersgrenze erreicht werden können. Die Altersgrenze für den Aufstieg ist aber auch deshalb widersinnig, weil sie verkennt, dass Aufsteiger bereits erhebliche polizeiliche Kenntnisse mitbringen, die ein Laufbahnbewerber nicht hat. Es ist nicht nachvollziehbar, warum durch eine im Vergleich mit anderen Ländern und dem Bund eher niedrige und zugleich sehr starre Altersgrenze gerade die Gruppe von Beamtinnen und Beamten vom Aufstieg ausgeschlossen wird, die bereits Schlüsselqualifikationen erworben haben. Das gilt vor allem für Beamtinnen und Beamte, die bereits Führungserfahrung in der Polizei in einem Amt nach A 12 oder A 13 wahrgenommen haben. Durch die starre Altersgrenze wird auch dieser Personenkreis von einem Aufstieg faktisch ausgeschlossen. Die Altersgrenze für Aufstiegsbewerber ist daher aus Sicht des DGB im Regelfall auf 42 Jahre anzuheben. In begründeten Ausnahmefällen ist ein Aufstieg auch darüber hinaus zuzulassen.

11. Belastungen in der Bergaufsicht besser berücksichtigen

(Artikel 7 Nr. 6, § 117 Abs. 4 LBG)

Die Norm muss in der Vergangenheitsform formuliert werden, um den besonderen Belastungen im Untertagebetrieb ausreichend Rechnung zu tragen. Bei der jetzigen Formulierung ist ein Beamter, der 25 Jahre oder länger im Untertagebetrieb tätig war und danach aus gesundheitlichen Gründen untertage-tauglich wurde, aus der Regelung ausgenommen und muss bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren weiterarbeiten. Das kann nicht gewollt sein.

12. Zulage für Samstags- und Nachtarbeit an Besoldungsentwicklung teilhaben lassen (Artikel 9, Nr. 1, § 2 BesAnpG 2016)

Die Dynamisierung der Mehrarbeitsvergütung und der Erschwerniszulage wird begrüßt. Allerdings ist nicht ersichtlich, warum erneut, wie schon in den letzten Jahren, gerade die in § 4 I Nr. 2 EZuV geregelte Erschwerniszulage für Samstags und Nachtarbeit an der Besoldungsentwicklung nicht teilhaben soll. Wir fordern eine Einbeziehung.

13. Anlagerichtlinien vereinheitlichen (Artikel 11, § 14 PfoG)

An die Anlagestrategien und –sicherheiten der übrigen Vorsorgefonds sollten ähnlich starke Anforderungen wie an das Pensionsfondsvermögen des Landes gestellt werden. Gleiches gilt für Entnahmeregelungen. Noch zu oft dienen die Vermögen ausschließlich der aktuellen Haushaltsdeckung.

Ergänzend verweisen wir ausdrücklich auf die Ausführungen unserer Fachgewerkschaften GdP und der GEW in ihren gesonderten Stellungnahmen.