



DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

Nordrhein-Westfalen

DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Postfach 32 02 46 40417 Düsseldorf

An die Präsidentin des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf
Per Mail: gutachterdienst@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/860

Alle Abg

Gartenstraße 22
D-40479 Düsseldorf

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

14. Juni 2013
Az.:10_15_04_13_34
03-6
Bei Antwort bitte angeben.

**Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land NRW
Anhörung am 18.06.2013**

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,
Sehr geehrter Herr Vorsitzender Hahnen,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Einladung zur öffentlichen Anhörung des Unterausschusses „Personal“. Leider müssen wir erneut feststellen, dass die vom Landtag gesetzte Frist zur Abgabe einer Stellungnahme wieder zu kurz bemessen ist. So haben zwei unserer Fachverbände, namentlich die Deutsche Polizeigewerkschaft und der Philologenverband, aus zeitlichen Gründen nicht die Möglichkeit, selbst Stellung zu nehmen. Insofern geben wir diese Stellungnahme auch im Namen der DPoIG und des PhV ab.

Die zu knappe Fristsetzung lässt Zweifel aufkommen, dass dem Beteiligungsverfahren und der Expertenanhörung der Wert beimessen wird, der ihm tatsächlich gebührt. Wir verurteilen die kurze Fristsetzung aufs Schärfste und fordern Sie auf, in Zukunft die sechswöchige Frist einzuhalten.

Zu dem von der Landesregierung vorgelegten Entwurf des Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 im Land Nordrhein-Westfalen nehmen wir Stellung mit der Aufforderung, dass der Landtag NRW „in letzter Minute“ Korrekturen am Entwurf des Anpassungsgesetzes vornimmt, die der DBB NRW für zwingend erforderlich hält:

Regelungen im Einzelnen

Die Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A sowie die Zulagen, Aufwandsentschädigungen und anderen Bezüge nach Artikel 14 § 5 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (Bundesgesetzblatt I Seite 322) werden für die Beamtinnen und Beamten

1. der Besoldungsgruppen A 2 bis A 10 ab 1. Januar 2013 um 2,65 und ab 1. Januar 2014 um 2,95 vom Hundert,
2. der Besoldungsgruppen A 11 und A 12 ab 1. Januar 2013 und ab 1. Januar 2014 um jeweils 1,0 % erhöht.

Enttäuschung über partielle Übertragung

Der DBB NRW ist über die in Artikel I § 2 Abs. 1 des vorgelegten Entwurfes vorgesehene nur partielle Übertragung des Tarifabschlusses 2013 auf Beamte der Besoldungsgruppen A 11 und A 12, insbesondere aber der Ausschluss der Besoldungsgruppen ab A 13 von der Anpassung maßlos enttäuscht. Die Art und Weise des Umgangs mit den eigenen Beschäftigten lässt die Landesregierung in einem gänzlich anderen Bild erscheinen, als noch vor Beginn der Legislaturperiode. Damals hatte die Landesregierung wiederholt und vehement betont, dass eine kommunikative Sachauseinandersetzung auf Augenhöhe mit den am Verfahren Beteiligten getätigt werden soll. Gerade der Umstand, dass der DBB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften aus der Presse erfuhren, welche Regelungen die Landesregierung für die Beamtenschaft vorgesehen hatte, zeigt die mangelnde Kommunikation untereinander. Aber auch die Zitierung des DBB NRW in dem Schreiben der Landesregierung vom 18.03.2013, in dem behauptet wurde, dem DBB NRW gegenüber seien Sparmaßnahmen bereits im November 2011 angekündigt worden, führt zu einer großen Irreführung bei den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen in Nordrhein-Westfalen. Diese hätten nämlich die Verzerrung der Aussagen und die Enthebung aus dem Wortzusammenhang nicht für möglich gehalten, so dass deren Vertrauen gegenüber der Landesregierung völlig erschüttert ist.

Fragenkatalog für die öffentliche Anhörung

Zu den Fragen 1 bis 5 und 8 ist anzumerken, dass dem Land NRW ab September 2009 die Gesetzgebung für die Besoldung und Versorgung zusteht. Unter Beachtung des Art. 33 GG hätten alle diese Fragen in den letzten 8 Jahren im Rahmen von Dienstrechtsreformen erörtert und einer sachgerechten und rechtlich bedenkenfreien Lösung zugeführt werden können. Die erste Stufe der Dienstrechtsreform, die am 01.06.2013 in Kraft getreten ist, hat keinen Beitrag zur Verbesserung bzw. Aushebelung der Zweifel geleistet, dass die vorgenommenen Regelungen verfassungsrechtlich unbedenklich sind. Vielmehr wurde die Dienstrechtsreform

mit einem unstimmgigen, nicht auf das Land NRW angepassten Konzept auf den Weg gebracht, an dem nun an vielen Stellen gezerrt und gezupft werden muss.

Fragen 1 und 3: Inhaltliche und verfassungsrechtliche Bedeutung des Gesetzesentwurfs / Abstandsgebot

Der Gesetzesentwurf muss sich – wie alle Gesetzesentwürfe im Rahmen des Besoldungsrechts – an Art. 33 Abs. 5 GG und dem Kernbestand von Strukturprinzipien, wie dem Alimentationsprinzip, messen lassen.

Dies hat zur Folge, dass die Dienstbezüge so zu bemessen sind, dass – je nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes sowie entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards – jedem Beamten und seiner Familie ein angemessener Lebensunterhalt gewährleistet sein muss. Der Beamte muss in der Lage sein, sich ganz dem öffentlichen Dienst zu widmen, um in wirtschaftlicher Unabhängigkeit zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgaben beizutragen und im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern (BVerfGE 114, 258, 287 f. u. ä.).

Der Beamte muss immer über ein Einkommen verfügen, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihm über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebenskomfort ermöglicht (BVerfGE 119, 247, 269; 114, 258, 287). Dabei hat der Besoldungsgesetzgeber auch die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und seine Beanspruchung zu berücksichtigen.

Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz ist gegeben, wenn der verfassungsrechtliche Kern unterschritten wird. Unter Berücksichtigung sowohl des Art. 33 Abs. 2 GG als auch des Art. 33 Abs. 5 GG folgt, dass die Bezüge der Beamten entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abzustufen sind, also bei der Besoldung dem Dienstrang des Beamten Rechnung getragen werden muss (BVerfGE 117, 330, 355).

Wie diese Abstufung zu bemessen ist, ist zwar zwischenzeitlich nicht mehr gesetzlich normiert, jedoch wurde im Jahr 1957 in § 54 BBesG das Abstandsgebot der Endgrundgehälter von A 1 : A 5 : A 9 : A 13 derart bestimmt, dass diese sich verhalten wie 100 : 120 : 200 : 330.

Die Sozialstaffelung, die zu einer weiteren Nivellierung des Abstandsgebots führt, ist nicht nur wegen der Missachtung des Leistungsgrundsatzes

zu kritisieren, vielmehr erscheint sie auch deswegen bedenklich, da sie ohne Begründung vollzogen wird.

Der Gesetzgeber hat bei der Ausgestaltung der Amtsangemessenheit der vorgesehenen Regalalimentation darauf zu achten, dass sie – unter Berücksichtigung der Nettoeinkommen im Vergleich mit den Nettoeinkommen der tariflich Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der Entwicklung derjenigen Einkommen, die für vergleichbare Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgt – nicht von der allgemeinen Entwicklung ausgenommen werden darf.

Ein sog. Sonderopfer – z. B. in Form von Nullrunden auch nur einzelner Besoldungsgruppen von Einkommensanpassungen – ist ausschließlich dann zulässig, wenn dies durch spezifische, im Beamtenverhältnis wurzelnde Gründe, gerechtfertigt ist. Eine Begründung allein dahingehend die öffentlichen Haushalte zu konsolidieren, reicht nicht aus (BVerfGE 114, 258, 287, 293 f. u. ä.).

Der vorliegende Gesetzentwurf nimmt Beamte ab der Besoldungsgruppe A 13 gänzlich von jeglicher Besoldungserhöhung aus. Sie können also noch nicht einmal eine zeitlich verschobene Anpassung verzeichnen. Bei einem solch gänzlichen Ausschluss von Beamten ist nicht mehr nur von einem greifbaren Zurückbleiben der Alimentation, sondern von einem besonderen Sparopfer der Beamten zu sprechen. Gründe innerhalb des Beamtensystems, die für dieses Sonderopfer sprechen, sind nicht ersichtlich und werden in der Gesetzesbegründung nicht angegeben.

Vielmehr wird dort ausschließlich ausgeführt, dass die Personalausgaben den mit Abstand größten Ausgabenblock des Landeshaushalts darstellen, so dass sie in eine nachhaltige und verantwortungsvolle Haushaltskonsolidierung einbezogen werden müssen. Somit wird ersichtlich, dass ausschließlich Beamte – ab der Besoldungsgruppe A 11 eingeschränkt – und ab der Besoldungsgruppe A 13 vollumfänglich – zur Haushaltskonsolidierung herangezogen werden, andere vergleichbare Berufsgruppen jedoch nicht. Dies ist unter Berücksichtigung der o. g. Ausführungen rechtlich bedenklich.

Frage 2: Abweichende Regelungen für Kommunen

Der öffentliche Dienst steht angesichts der Altschuldenproblematik und der Schuldenbremsen in den öffentlichen Haushalten, der demografischen Entwicklung und des chronischen Nachwuchsmangels sowie der durch die Föderalismusreform bereits jetzt bestehenden völligen Zersplitterung des Beamten- und Besoldungsrechts vor einer Zerreißprobe. Die Föderalismusreform I ab September 2006 hat nicht zu einer Verbesserung der Be-

soldungs- und Versorgungsbedingungen geführt. Vielmehr kam es zu einer deutlichen Auseinanderentwicklung der Gesetzgebung mit der Folge erheblicher Besoldungs- und Versorgungsdifferenzen zwischen den Dienstherren. So bestehen bereits im Jahr 2012 Differenzen von bis zu 15 % allein im Grundgehalt bei gleichem abstrakt funktionalem und konkret individuellem Amt, die durch Zugriffe und mangelnde Anpassungen bei der Besoldung entstanden sind.

Daher ist es eher sinnvoll eine Rückabwicklung der Föderalisierung des Beamtenrechts anzustreben.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft NRW, die Fachverband im Deutschen Beamtenbund NRW ist.

Frage 4: Vergleich Versorgungsbezüge und Rentenanpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Grundsätzlich sind dies unterschiedliche Alterssicherungssysteme, die auf unterschiedlichen Grundlagen beruhen. Dies kommt dem unredlichen Vergleich zwischen Birnen und Äpfeln sehr nahe.

Erst seit dem Jahr 1999 haben die Dienstherren angefangen, Vorsorge für die spätere Altersversorgung der Beamten zu betreiben. So werden bei Bund, Ländern und Gemeinden Versorgungsrücklagen für die Zeiten der höchsten Versorgungsausgaben angespart, die direkt aus Minderungsanpassungen der besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze 1999, 2001 und 2002 gespeist wurden. Hinzugetreten sind häufig Versorgungsfonds als ergänzende Finanzierungsinstrumente für neu berufene Beamte. Gegenwärtig haben die Beamten/innen und Versorgungsempfänger/innen direkt durch Besoldungsverzicht einen Solidarbeitrag für die Finanzierbarkeit der Beamtenversorgung in Höhe von bundesweit 22 Mrd. Euro geleistet. Die Einkommenssteigerungen im öffentlichen Dienst sind in den letzten Jahren zudem deutlich hinter der Entwicklung der Privatwirtschaft zurückgeblieben.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Jahr 2005 festgestellt, dass die im System der Beamtenversorgung durchgeführten Sparmaßnahmen zum damaligen Zeitpunkt in ihren Auswirkungen über die Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgingen. Seitdem – erst recht nach der Föderalismusreform im öffentlichen Dienstrecht im Jahr 2006 – hat diese Feststellung gewiss ihre Gültigkeit nicht eingebüßt.

Die Entwicklung der Einkünfte aus kapitalgedeckter Vorsorge in den letzten 5 Jahren kann nicht seriös dargestellt werden. Dies liegt zum einen an den gänzlich unterschiedlichen Vorsorgeprodukten, die zur Verfügung stehen. Hier wäre schon in Bezug auf die generellen Durchführungswege beispielsweise nach betrieblicher Altersversorgung, privater riestergeförderter Vorsorge oder Rürup-Verträgen zu unterscheiden. Auch innerhalb dieser Durchführungswege ergeben sich starke Unterschiede in der konkreten vertraglichen Ausgestaltung der zugesagten Leistungen und deren Dynamisierung. Daneben führt die nicht einheitliche Geschäftspolitik der einzelnen Institute dazu, dass diese Zinserträge mit unterschiedlichem Erfolg erwirtschaften. Zudem ist die laufende Verzinsung über einen Zeitraum von 5 Jahren stark abhängig von der jeweiligen (kurzfristigen) wirtschaftlichen Entwicklung. Insoweit müsste der Anlageerfolg über den (langfristigen) Gesamtzeitraum der Anlage betrachtet werden.

Solche gewünschten Vergleiche von unterschiedlichen Systemen sind im Übrigen nicht repräsentativ, da sich die Vergleiche immer auf Bruttoangaben beziehen. Ruhestandsbeamte müssen aus ihren Versorgungsbezügen noch die Kosten der privaten Krankenversicherung bestreiten und kennen keine zusätzlichen Altersversorgungsansprüche, wie beispielsweise Betriebsrenten. Die Beamtenversorgung unterfällt schon immer vollständig der Einkommenssteuer, die Besteuerung der Renten greift vergleichbar vollständig erst im Jahr 2040.

Frage 5: Wert der Familienzuschläge und der erhöhten Beihilfesätze für die amtsangemessene Alimentation

Das Bundesverfassungsgericht hat mehrfach betont, dass die Alimentation des Beamten der Befriedigung seiner Bedürfnisse als auch der seiner Familie dient.

Der Umsetzung dieser Aufgabe ist der Gesetzgeber mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16.05.2013 nachgekommen und führt den seit Jahrzehnten bewährten Familienzuschlag unverändert fort. Diese gesetzliche Entscheidung wurde bewusst getroffen, so dass für eine erneute Erörterung im Rahmen eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes noch nicht einmal zwei Wochen nach Inkrafttreten des Gesetzes weder Raum ist noch eine Notwendigkeit besteht. Insofern ist die o. g. Frage und der Bezug zum Alimentationsprinzip nicht nachvollziehbar.

Frage 6: Wert der Unkündbarkeit und Recht auf amtsangemessene Be-soldung

Lebenszeitprinzip und das Recht auf amtsangemessene Verwendung gehören konzeptionell zum Beamtenverhältnis. Es geht nicht um Vorteile für Beamte, sondern um ein funktionales Konzept, das unmittelbar in Art. 33 Abs. 2, 4 und 5 GG gründet.

Art. 33 Abs. 4 GG schreibt fest, dass die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe im Regelfall Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zu übertragen sind. Grundlage dafür ist die Einsicht, dass „der Staat“ in einem großen Teil seiner Aufgaben mit privaten Unternehmen nicht vergleichbar ist: Ohne handlungsfähige Regierung, die unbedingte Gewährleistung der inneren Sicherheit, eine unabhängige Justiz und eine rechtsstaatliche und verlässliche Verwaltung ist unsere Gesellschaft, so wie wir sie verstehen, nicht denkbar. Der Staat wirkt durch seine Beschäftigten; besondere Anforderungen an seine Leistungen müssen sich deshalb in besonderer Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses niederschlagen.

Das „öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis“ als „besonderes Statusverhältnis“ ist in Art. 33 Abs. 5 GG mit der „Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ umschrieben. Dahinter steht keine historische Reminiszenz, sondern die Umschreibung der „persönlichen“ Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um die gerade umschriebenen Aufgaben und Anforderungen zu sichern. Das Beamtenverhältnis legitimiert sich deshalb auch nicht aus historischen Gründen heraus, sondern aus einem funktionalen Bedürfnis. Deshalb stellt sich auch nicht die Frage, ob die einzelnen Elemente, etwa das Lebenszeitprinzip, im Verhältnis zur modernen Arbeitswelt zu bewerten sind. Es stellt sich vielmehr die Frage, ob es ein besonderes Sicherheitsbedürfnis erforderlich ist, weil sonst die Funktion nicht neutral ausgeübt werden kann.

Das Berufsbeamtentum ist – bewusst abweichend vom Arbeitsrecht – darauf angelegt, eine verlässliche Aufgabenerfüllung zu gewährleisten und – in einem von vielfältigen Interessenkonflikten geprägten Umfeld – Rechtsstaatlichkeit und Neutralität zu gewährleisten. Das Lebenszeitprinzip sichert die Unabhängigkeit des Beamten ebenso wie das Streikverbot für die Verlässlichkeit staatlichen Handelns steht.

Das Prinzip der amtsangemessenen Beschäftigung gilt als Grundsatz, in vielen Fällen müssen Beamte aber höherwertige Aufgaben erfüllen, ohne ein

Recht auf Beförderung zu haben. Das unterscheidet das Beamtenverhältnis vom Arbeits- und Tarifrecht, wo eine höherwertige Tätigkeit auch zu einer höheren Eingruppierung führt.

Die besonderen Rechte und Pflichten des Beamtenrechts stellen ein in sich geschlossenes System dar, bei dem einzelne Elemente nicht beliebig ausgetauscht werden können, ohne das Dienstverhältnis als solches aus dem Gleichgewicht zu bringen. Nur zur Verdeutlichung sei hier an das Prinzip der vollen Verantwortung der Beamten/innen für ihre Diensthandlungen erinnert. Diese Verantwortung verlangt ein hohes Maß an Qualität in Aus- und Fortbildung und begründet von Anfang an die Notwendigkeit einer qualitätssichernden und damit amtsangemessenen Besoldung.

Frage 7: Bewertung der Eingruppierungen in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern

In dieser Frage verweisen wir auf die Stellungnahme der Deutschen Steuerwerkschaft (DStG), die Fachverband im Deutschen Beamtenbund NRW ist.

Zu Frage 8: Bewertung von Öffnungsklauseln

Der DBB NRW hat im Rahmen der Gesetzgebungsvorhaben und Reformbestrebungen der Landesregierungen seit der Föderalismusreform stets Ideen zur Verbesserung der Konzepte und Systeme vorgestellt. So hat der DBB NRW bereits im „Eckpunktepapier zur Dienstrechtsreform“ vom 18.05.2009 Möglichkeiten zur Öffnungsklausel dargestellt, auf die wir hier ausdrücklich nochmal verweisen.

Ständige Sonderopfer

Die Beamtenschaft hat in der Vergangenheit ständig mit Kürzungsmaßnahmen und Verschlechterungen zu kämpfen. Beispielhaft dürfen wir folgende Sonderopfer nennen:

- zahlreiche „Nullrunden“
- zusätzliche Kürzungen wie zum Beispiel beim Weihnachtsgeld
- verzögerte Übernahmen der Tarifergebnisse
- Wegfall der Jubiläumsszuwendung
- Einführung und weitere Erhöhung der Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht
- Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 41 Stunden
- Beförderungstopps

- zum Teil jahrzehntelange Wartezeiten auf Beförderungen trotz der Wahrnehmung entsprechend höherwertiger Tätigkeiten
- ein seit 20 Jahren stetig stattfindender Personalabbau
- eine Überlastung der Beamtenschaft durch Übertragung ständig neuer Aufgaben

Diese Sonderopfer zeigen, welche Wertschätzung das Land NRW gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten an den Tag legt.

Die Argumentation, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung des Personalkostenanteils an den Ausgaben erforderlich sind, ist unredlich. Es kann nicht Aufgabe einer bestimmten Beschäftigtengruppe sein, den Haushalt des Landes schergewichtig zu konsolidieren. Diese Beschäftigten wurden vom Land Nordrhein-Westfalen eingestellt. Sie sind nicht für bestimmte Haushaltsentwicklungen bzw. politische Akzentuierungen verantwortlich. Die Konsolidierung des Haushalts ist von der gesamten Bevölkerung zu leisten und nicht nur von der Berufsgruppe, die kein Streikrecht hat.

Gerade an dieser Stelle hat die Beamtenschaft leider eine mehr als negative Entwicklung zu verzeichnen. Laut aktuellem Auszug aus dem Tarifregister des MAIS NRW vom 18.02.2013 haben die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes der Länder seit 2000 inflationsbereinigt einen Lohnverlust von 6,67 % zu verkraften. Rechnet man die vielen Kürzungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Nullrunden, die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und Eigenbeteiligung bei den Krankheitskosten der letzten Jahre zusätzlich ein, ergibt sich für die Beamtinnen und Beamten in NRW eine Lohnkürzung von über 10 %.

Das Vorgehen der Landesregierung ist in extremem Maße leistungsfeindlich und für die Betroffenen ab A 11 Ausdruck der fehlenden Wertschätzung und Missachtung ihrer Arbeit und ihren Leistungen. Der Gesetzesentwurf trägt zur fehlenden Attraktivität des Staatsdienstes bei. Beim Kampf um die besten Köpfe kann das Land NRW unter diesen Voraussetzungen nicht am Wettbewerb teilnehmen. Unter dem Blickwinkel der demografischen Entwicklung wird das Land NRW große Probleme haben, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Da die Besoldungspolitik derzeit Narben und Wunden hinterlässt, kann man davon ausgehen, dass das Ansehen des Berufsbeamtentums in Zukunft schwer geschädigt ist. Auch ist zu beachten, dass junge Leute direkt in die gekürzten Gehälter hineinwachsen mit der Folge, dass sich die finanziellen Möglichkeiten in Zukunft spürbar reduzieren. Eine schleichende Verarmung der Beamtenschaft ist die Folge.

Zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass mit dem Vorstoß, eine ungleiche Übertragung des Tarifabschlusses vorzunehmen, eine sachlich kaum nachvollziehbare Spaltung des Kollegiums erfolgt. Trotz oftmals gleicher Ausbildung und Aufgaben erfolgt eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Besoldung, wie zum Beispiel bei den Lehrern.

Ausblick

Wenn es dabei bleibt, dass das angedachte Gesetz in Kraft tritt, werden insgesamt rund 230.000 der hochmotivierten etwa 286.000 Beamtinnen und Beamten nicht nur stink sauer, sondern extrem demotiviert sein. Es ist damit zu rechnen, dass die Beamtinnen und Beamten ihren Dienst entsprechend leisten werden mit der Folge der Verlangsamung des Verwaltungsapparats.

Wenn es bei den Ankündigungen der Landesregierung bleibt, wird die Aktion „Wahltag ist Zahltag“ aus der 14. Legislaturperiode von Beamtinnen und Beamten mit Familien und Lebenspartnern in NRW, das sind mehr als 1 Millionen Wahlberechtigte, wieder auferstehen. Im Mai 2010 wurde die „Schwarz-Gelbe“ Regierung maßgeblich mit den Stimmen der Beamten abgewählt. Die Aktion würde jetzt lauten „Wahltag sind Zahltag“, weil vor den Landtagswahlen 2017 ja noch im Herbst dieses Jahres Bundestagswahlen und in 2014 Kommunalwahlen stattfinden.

Der DBB NRW fordert den Landtag NRW eindringlich dazu auf, den Gesetzentwurf zurückzunehmen und das Tarifergebnis auf alle Besoldungsgruppen 1:1 zu übertragen.

Mit freundlichen Grüßen



Roland Staude
2. Vorsitzender