

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen



Landtag NRW
Haushalts- und Finanzausschuss des Landtages von Nordrhein-Westfalen
Herrn Vorsitzenden Martin Börschel

anhoerung@landtag.nrw.de
Stichwort: „A07 - Attraktivität öffentlicher Dienst - 10.02.2022“

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/4816**

Alle Abg

- 1. Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen (Drucksache 17/15940)**
- 2. Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (Drucksache 17/16322),**
- 3. Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen (Drucksache 17/16323) und**
- 4. Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Drucksache 17/16324).**

01.02.2022

Städtetag NRW
Dr. Uda Bastians
Beigeordnete
Telefon 0221 3771-«800»
Uda.bastians@staedtetag.de
Gereonstraße 18 - 32
50670 Köln
www.staedtetag-nrw.de
Aktenzeichen: 11.51.15 N

Landkreistag NRW
Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Telefon 0211 300491300
m.kuhn@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 11.50.01

Ihre Schreiben vom 28. Januar 2022 (Az.: I.A.2/A 07)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Börschel,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Ermöglichung einer Stellungnahme zu den oben genannten Gesetzentwürfen. Einer näheren Befassung mit den Gesetzentwürfen ist zunächst der Hinweis voranzustellen, dass wir die für eine Stellungnahme gewährte Frist von wenigen Tagen für unzureichend halten. Zu Gesetzentwürfen, der derart weitreichende und grundlegende Rechtsänderungen vorsehen, muss eine Stellungnahmefrist

Städte- und Gemeindebund NRW
Andreas Wohland
Beigeordneter
Telefon 0211 4587-223
Andreas.Wohland@kommunen.nrw
Kaiserswerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen:
14.1.1.7-001/001

eingräumt werden, die uns eine angemessene Rückkoppelung mit unseren Mitgliedern ermöglicht. Unter dem Vorbehalt, dass uns eine solche Rückkoppelung aus Zeitgründen nicht möglich war, nehmen wir nachfolgend zu den Gesetzentwürfen Stellung und verweisen im Übrigen auf unsere ebenfalls dargelegten weiteren Anmerkungen.

Zu 1: Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen

I. Grundsätzliche Anmerkungen

Vorbehaltlich der nachfolgenden Anmerkungen und Hinweise können wir die geplanten Rechtsänderungen weitgehend mittragen. Dass diese Rechtsänderungen zu einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes beitragen würden, mit der den in den Kommunen immer stärker spürbaren Auswirkungen des demographischen Wandels nachhaltig begegnet und damit – so das Vorblatt zum Gesetzentwurf – die Voraussetzung für die Wahrnehmung öffentlicher (kommunaler) Aufgaben geschaffen würden, können wir allerdings nicht bestätigen. Insgesamt greifen die beabsichtigten Rechtsänderungen in diesem Gesetzentwurf für sich alleine zu kurz. Dem selbstgesetzten Ziel einer Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird die Landesregierung mit den vorliegenden Gesetz- und Verordnungsentwürfen nicht hinreichend gerecht.

In diesem Zusammenhang erinnern wir daran, dass wir bereits mit Schreiben vom 04.06.2019 nach einem Austausch mit Herrn Staatssekretär Dr. Opdenhövel erste Überlegungen und Vorschläge zur Erreichung dieses Ziels an das Ministerium der Finanzen übermittelt hatten (**Anlage**). Leider sind unsere Überlegungen und Vorschläge in die vorliegenden Gesetz- und Verordnungsentwürfe kaum eingeflossen.

Daher regen wir zum wiederholten Male an, eine unsererseits schon länger geforderte Öffnungsklausel für Entgeltumwandlungsmodelle zur Anschaffung und zum Leasing von Jobrädern oder E-Bikes für die Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu eröffnen. Damit würde nicht nur ein weiterer Attraktivitätsfaktor für die beamteten Bediensteten geschaffen, sondern zugleich eine Gleichstellung der Beschäftigtengruppen vorgenommen, nachdem die jüngste Tarifeinigung von Bund und Kommunen eine solche Öffnungsklausel für Tarifbeschäftigte vorsieht.

Im Übrigen verweisen wir auf unser als Anlage beigefügtes Schreiben vom 04.06.2019 und bitten darum, diese zum überwiegenden Teil nach wie vor aktuellen Vorschläge bei Ihren weiteren Überlegungen zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts zu berücksichtigen.

II. Anmerkungen zu einzelnen Regelungsvorschlägen

Unbeschadet unserer vorstehenden Kritik können die beabsichtigten Rechtsänderungen weitgehend mitgetragen werden.

1. Wiedereinstiegsmanagement

Die beabsichtigte Weiterentwicklung der Regelungen zu Fortbildung und Personalentwicklung (§ 42 LBG-E) sind zu begrüßen. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte werden hiermit gegenüber dem Kreis der Aktiven gleichgestellt, zugleich wird eine spätere Wiederaufnahme des Dienstes erleichtert. Darin sehen wir einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität öffentlicher (kommunaler) Arbeitgeber und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2. Langzeitarbeitskonten

Soweit § 14 a Abs. 11 AZVO-E im Zusammenhang mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten eine von Amts wegen vorzunehmende finanzielle Abgeltung in bestimmten Konstellationen vorsieht und eine angeordnete Mehrarbeit nach § 14 Abs. 3 AZVO-E unabhängig vom Jahr der Entstehung gutgeschrieben werden kann, geben wir zu bedenken, dass je nach Dauer der Ansparphase Stunden bereits verjährt sein und somit besoldungsrechtliche Hemmnisse gegenüber einer Auszahlung bestehen können. Gleiches gilt für den Erholungsurlaub. Unter diesem Gesichtspunkt sehen wir Klarstellungsbedarf.

Weiterhin regen wir eine Prüfung an, die Freistellungsphase nicht nur im Umfang von maximal sechs Monaten, sondern bis zu 12 Monaten zu ermöglichen, da dies abhängig vom Aufgabengebiet eine flexiblere Möglichkeit böte, Vertretungskräfte einzusetzen.

Soweit ab fünf Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze die Entnahme des Zeitguthabens für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand nur in Form der mindestens hälftigen Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden soll, schlagen wir vor, das Zeitguthaben auch im Rahmen einer vollständigen Freistellungsphase im Umfang von bis zu 12 Monaten einbringen zu können, wobei diese Phase zeitlich nahtlos vor das Datum des Eintritts in den Ruhestand gelegt werden kann. Das würde dem Dienstherrn die Möglichkeit eröffnen, die jeweilige Stelle bereits unmittelbar mit Beginn der Freistellungsphase nachzubetzen und so einen reibungslosen Übergang sicherzustellen. Zudem würde ein solches Modell dem Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen.

Dass nähere Bestimmungen zur Ausgestaltung von Langzeitarbeitskonten durch Dienstvereinbarungen und über Einzelvereinbarungen mit teilnehmenden Beamtinnen und Beamten festgelegt werden sollen, sehen wir kritisch. Einzelvereinbarungen sind insofern nach unserer Einschätzung ausreichend. Das Erfordernis, zunächst Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung abzuschließen, würde hingegen die Einführung von Arbeitszeitkonten unnötig erschweren und unter Umständen auch dem jeweiligen Einzelfall nicht gerecht werden.

3. Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit

Im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik bieten die Kommunen ihren beamteten wie tariflich Beschäftigten seit Langem flexible Arbeitsformen an. Neben Modellen der Teilzeitarbeit oder auch der Arbeitszeitflexibilisierung zählen dazu unterschiedliche Formen der Arbeitserbringung außerhalb der Dienststelle einschließlich der mobilen Arbeit. Zahlreiche Kommunen verfügen bereits über Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, ohne dass damit ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten begründet würde bzw. begründet werden soll. In diesem Sinne verstehen wir die beabsichtigte Ergänzung von § 60 LBG als Klarstellung zu dem bei der Entscheidung über die Ermöglichung mobiler Arbeit auszuübenden Ermessen.

III. Ergänzende Anmerkung

Modulare Qualifizierung (technischer Verwaltungsdienst)

Beamtinnen und Beamte des allgemeinen nicht-technischen Verwaltungsdienstes können nach geltendem Recht u.a. im Wege einer modularen Qualifizierung in die Laufbahngruppe 2.2 aufsteigen. Eine vergleichbare Möglichkeit besteht für Beamtinnen und Beamte des technischen Dienstes nicht. Angesichts der besonderen, sich kontinuierlich verschärfenden Probleme bei der Personalgewinnung in technischen Bereichen und der Tatsache, dass viele verbeamtete Ingenieurinnen und Ingenieure, beispielsweise im bautechnischen Bereich, nur über ein Fachhochschulstudium verfügen und daher keine Möglichkeit zu einem Laufbahnwechsel haben, schlagen wir vor, auch für Beamtinnen und Beamte des technischen Verwaltungsdienstes die Möglichkeit einer modularen Qualifizierung zu eröffnen.

Vorbemerkung zu den Gesetzentwürfen Nrn. 2 – 4:

Wir tragen die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und die weiteren Gesetzentwürfe mit. Wir bitten gleichwohl darum, im jeweiligen Gesetzentwurf nicht nur die Kosten der Neuregelungen für das Land auszuweisen (unter D Kosten), sondern unter „F Auswirkungen auf die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände“ auch die Belastung der Kommunen festzuhalten. Denn ausgehend von der Kostenschätzung der Landesregierung ergeben sich für die kommunalen Dienstherren durch diese drei Gesetzentwürfe bereits im laufenden Jahr Gesamtkosten von rund 800 Mio. Euro.

Zu 2: Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung

Der gesamte öffentliche Dienst ist während der COVID-19-Pandemie vielfältigen Herausforderungen ausgesetzt, die mit lang andauernden, zusätzlichen Belastungen und zum Teil auch besonderen Risiken für die Bediensteten einhergehen. Die Bewältigung einer solchen andauernden Ausnahmesituation verlangt von allen Bediensteten eine besondere Einsatz- und Verantwortungsbereitschaft sowie ein außerordentlich hohes Maß an Flexibilität. Das deutlich erhöhte Arbeitsaufkommen und die sich fortlaufend pandemiebedingt ändernden Arbeits- und Rahmenbedingungen haben den Arbeitsalltag geprägt und zuweilen tiefgreifend verändert. Dies hat alle Bediensteten besonders beansprucht und immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt, die es zu bewältigen galt. Vor diesem Hintergrund ist es sachgerecht, dass die entsprechenden tarifrechtlichen Vereinbarungen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

Zu 3: Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022

Auch hier wird die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses begrüßt. Auf diesem Wege wird ein Beitrag dafür geleistet, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch im Vergleich zur Privatwirtschaft gewahrt werden kann.

Zu 4: Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Dieser Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu einer verfassungskonformen Alimentation. Insoweit sei auf nachfolgende Aspekte hingewiesen:

1. Bemessung des Grundsicherungsniveaus

In der Kürze der Zeit konnte nicht abschließend geprüft werden, ob die Systematik zur Feststellung des Mindestabstands zwischen Grundsicherung und Besoldung eingehalten wird. So hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zur Einhaltung des Alimentationsprinzips (2 BvL 4/18, Rn. 55 ff.) ausgeführt, dass für die Bemessung des Grundsicherungsniveaus das 95%-Perzentil der Leistungen für Unterkunft und Heizung einer 4-köpfigen Bedarfsgemeinschaft heranzuziehen sei. Erst im zweiten Schritt können die Berechnungen anhand des Wohngeldgesetzes (WoGG) regional differenziert werden. Der Gesetzentwurf könnte darauf hindeuten, dass dieser erste Schritt nicht oder nicht hinreichend bedacht wurde. Denn die Unterkunftskosten des WoGG werden unmittelbar als Berechnungsgrundlage herangezogen (Gesetzesbegründung unter A 1 Buchst. cc). In der Folge dürften sich dann gegebenenfalls für einige Mietstufen Beträge ergeben, die unter dem 95%-Perzentil liegen. Insoweit wird eine Überprüfung der Vereinbarkeit mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts angeregt.

2. Fehlende Regelungen zu Altfällen

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen sollen erst ab 2022 gelten. Damit wäre allerdings die

Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für die Vorjahre noch nicht umgesetzt. Die Gründe dafür sind uns nicht abschließend bekannt. Sollte es so sein, dass dafür noch notwendige Daten ermittelt werden müssen, erwarten wir sobald wie möglich eine entsprechende gesetzliche Regelung zur Lösung dieser Altfälle. Das gilt im Übrigen auch für das mittlerweile in Kraft getretene Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom September 2021, und zwar insoweit, als es um die Jahre vor 2011 geht.

Unabhängig von diesen beiden zuvor genannten gesetzlichen Regelungsbedarfen sollen nach Kenntnis der kommunalen Spitzenverbände noch etliche Widersprüche/Klagen anhängig sein, die weitergehende Kritikpunkte an die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung betreffen und mitunter auch ein gesetzgeberisches Handeln erfordern könnten. Die kommunalen Spitzenverbände sind nicht Beteiligte an den entsprechenden Verfahren und können insoweit auch nicht die Erfolgssausichten einschätzen. Es ist aber auch aus Gründen des Rechtsfriedens notwendig, dass gegebenenfalls notwendige Entscheidungen von Seiten des Landes zeitnah getroffen werden.

3. Abschaffung der „Kostendämpfungspauschale

Die Abschaffung der sog. „Kostendämpfungspauschale“ wird als sachgerecht angesehen. Dabei gehen wir davon aus, dass diese nicht in die Berechnung der Sicherstellung der verfassungsgemäßen Mindestalimentation eingeflossen ist.

Ergänzende Anmerkungen

1. Landesbeamtenversorgungsrecht (dienstordnungsgemäße Angestellte)

Bei den kommunalen Spitzenverbänden und etwa auch der Kommunalen Stelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) sind Angestellte tätig, denen eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährt wird. Nach derzeit geltendem Recht können die Regelungen der Versorgungslastenteilung z. B. im Falle des Wechsels eines kommunalen Beamten zu einem kommunalen Spitzenverband nicht unmittelbar herangezogen werden. Selbst wenn sich in einem solchen Fall die Beteiligten darüber einig sein sollten, dass eine pauschalierte Abfindung der erworbenen Versorgungsanswartschaften prinzipiell wünschenswert wäre, handelt es sich für den abgebenden kommunalen Dienstherrn nach geltendem Recht um eine freiwillige Ausgabe. Daher regen wir an, in das Landesbeamtenversorgungsrecht – ähnlich wie in § 78 LBeamtVG Baden-Württemberg – eine Vorschrift aufzunehmen, wonach in die Regelungen zu Dienstherrnwechseln und zur Versorgungslastenteilung dienstordnungsgemäße Angestellte der kommunalen Spitzenverbände oder auch der KGSt einbezogen werden, soweit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet ist und keine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente besteht.

2. § 9 LBeamtVG

Der Landesgesetzgeber hat im Zuge des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes im Jahr 2016 den § 9 LBeamtVG geändert und für Beigeordnete, die keine für eine Beamtenlaufbahn klassische Erwerbsbiografie haben, eine Verschlechterung des Versorgungsanspruchs verursacht. Seit dieser Änderung werden Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst, neben anderen Voraussetzungen, nur noch dann als ruhegehaltsfähig anerkannt, wenn zu Beginn der Tätigkeit die Laufbahnbefähigung vorgelegen hat. Beigeordnete haben allerdings angesichts ihrer besonderen beruflichen Biografien häufig keine Laufbahnbefähigung, so dass ihnen frühere Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst seit der Neuregelung nicht mehr anerkannt werden können. Nach aktueller Rechtslage können diese Zeiten lediglich als förderliche Zeiten im Umfang von max. vier Jahren als ruhegehaltsfähig anerkannt werden. Zur Stärkung der Attraktivität eines kommunalen Wahlamtes ist daher eine gesetzliche Verbesserung erforderlich.

3. Eingruppierung von Beigeordneten in Gemeinden mit einer Größenordnung bis 10.000 Einwohner

Seit dem 14. November 2015 sind Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Gemeinden bis 10.000 Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 2 eingruppiert. Zuvor war dies die Besoldungsgruppe A 16. Damals wurde jedoch nicht zugleich die entsprechende Besoldungsgruppe der Beigeordneten angepasst. Auch vor dem Hintergrund der Stärkung der Attraktivität des kommunalen Wahlamtes sollte dies nunmehr nach mehr als sechs Jahren erfolgen. Denn es ist gerade in Gemeinden in einer solchen Größenklasse nicht leicht, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für dieses Amt zu gewinnen. Dabei ist uns bewusst, dass die Zuständigkeit für die Änderung dieser Eingruppierungsverordnung der Landesregierung obliegt. Gleichwohl sollte der Gesetzgeber insoweit ein entsprechendes politisches Signal an die Landesregierung senden.

4. Wegfall der Genehmigungspflicht für Nebentätigkeiten der kommunalen Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten

Die in § 118 Abs. 7, 10 in Verbindung mit § 57 LBG angeordnete Zuständigkeit der Aufsichtsbehörden bei kommunalen Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten für die Entscheidungen nach § 57 LBG, also u.a. für Entscheidungen auf der Grundlage der Nebentätigkeitsverordnung (NtV), entspricht nicht der durch die Urwahl begründeten besonderen kommunalverfassungsrechtlichen Stellung der kommunalen Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten und ihrer unmittelbaren demokratischen Legitimation. Hinzu kommt, dass die Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 1 KorruptbG NRW hinsichtlich der genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten des § 49 LBG für die gebotene Transparenz sorgt. § 118 Abs. 7, 10 LBG sollte daher insoweit ersatzlos gestrichen werden.

Wir bitten Sie, unsere Anmerkungen und ergänzenden Hinweise bei der weiteren Beratung der Gesetzentwürfe zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Dr. Uda Bastians
Beigeordnete
Städtetag Nordrhein-Westfalen



Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Landkreistag Nordrhein-Westfalen



Andreas Wohland
Beigeordneter
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen



Frau
LMRin Brammer
Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
Jägerhofstraße 6
40479 Düsseldorf

Versand ausschließlich per E-Mail

Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst

Austausch mit Herrn Staatssekretär Dr. Opdenhövel am 12.04.2019

04.06.2019

Sehr geehrte Frau Brammer,

gerne bedanken wir uns noch einmal für den gleichermaßen angenehmen wie konstruktiven Austausch, den wir am 12.04.2019 mit Herrn Staatssekretär Dr. Opdenhövel und Ihnen führen durften. Wie im Rahmen dieses Austauschverabredet, teilen wir Ihnen nachfolgend einige erste Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit.

Städtetag NRW
Dr. Uda Bastians
Beigeordnete
Telefon 030 37711-800
Uda.bastians@sttaedtetag.de
Hausvogteiplatz 1
10117 Berlin
www.staedtetag-nrw.de
Aktenzeichen: 11.10.00 N

Bei diesen Überlegungen sind wir davon ausgegangen, dass die Auswirkungen des demographischen Wandels in den Kommunen längst spürbar sind. Neben den Herausforderungen für das derzeitige Personal und entsprechenden Anforderungen an das Personalmanagement folgt daraus, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Situation rekrutiert werden müssen, in der das Angebot an potentiellen Nachwuchskräften schrumpft. Dieser sich verschärfenden Konkurrenzsituation muss die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts Rechnung tragen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Kommunen (und Land) auch künftig in der Lage sein werden, ihre vielfältigen Aufgaben sachgerecht wahrzunehmen.

Landkreistag NRW
Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Telefon 0211 300491-300
m.kuhn@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 11.40.00.1 Ku/cp

Mit diesen Maßgaben sollte unseres Erachtens zum Beispiel über folgende Maßnahmen nachgedacht werden:

- Entfristung der Regelung zur Nicht-Anrechnung bestimmter Einkünfte von Ruhestandsbeamten (§ 66 Abs. 13 LBeamtVG);
- Einführung von Bezahlungskorridoren bei Eingangssämtern, so dass Dienstherrn die Möglichkeit eröffnet wird, in einer höheren als der eigentlich vorgesehenen Besoldungsgruppe einzugruppieren, um flexibel auf die Arbeitsmarktlage reagieren zu können;
- Einführung eines optionalen (dauerhaften) Personalgewinnungszuschlags (in Anlehnung an § 43 BBesG);

Städte- und Gemeindebund NRW
Andreas Wohland
Beigeordneter
Telefon 0211 4587-255
andreas.wohland@kommunen.nrw
Kaiserwerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen: 14.0.10-001/002

- Möglichkeit der Eingruppierung von Spezialisten unmittelbar in der Besoldungsgruppe, die dem Wert der wahrzunehmenden Stelle entspricht (insoweit Verzicht auf Eingangsämter in aktueller Form);
- Angleichung der Wochenarbeitszeit von Beamten und Tarifbeschäftigten;
- Schaffung der rechtlichen Grundlage zur Ermöglichung von E-Bike-Leasing (Jobrad);
- Koppelung der Zulage gemäß § 59 LBesG an die beamtenrechtlichen Erprobungszeiten (§ 7 LVO) und nicht an die Beförderungsfähigkeit;
- Probezeitverkürzung und/oder Zulässigkeit der Beförderung nach Probezeit (in Anlehnung an Art. 36 LbG Bayern oder § 20 Abs. 3 NBG);
- Verbesserung der Beurlaubungssituation wie z. B. die Anhebung der Sonderurlaubstage bei Erkrankung eines Kindes;
- Abschaffung bzw. Modifikation (Senkung der Eigenbeteiligung) der Kostendämpfungspauschale bei der Beihilfengewährung;
- Flexibilisierung und Erhöhung von Mehrarbeitsvergütung und Angleichung an Tarifbeschäftigte;
- Möglichkeiten zur Zahlung eines Arbeitgeberanteils für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte;
- Möglichkeiten zur Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen für den ÖPNV;
- Erleichterungen bei der Möglichkeit der Anwendung der Erprobung von Zeitwertkonten für Beamtinnen und Beamte;
- Anpassung der versorgungsrechtlichen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder an das Rentenrecht (Verlängerung dieser Zeiten von derzeit einem halben Jahr auf drei Jahre).

Bei den vorstehend skizzierten Überlegungen handelt es sich um erste, nicht abschließende Überlegungen, die wir noch nicht mit unseren Beschlussgremien abstimmen konnten, die wir Ihnen aber dennoch mit der Bitte um Berücksichtigung bei Ihren weiteren Überlegungen zukommen lassen. Für etwaige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung und würden uns über einen vertiefenden Austausch freuen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung



Dr. Uda Bastians
Beigeordnete des
Städtetages Nordrhein-Westfalen



Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter des
Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Andreas Wohland
Beigeordneter des
Städte- und Gemeindebundes
Nordrhein-Westfalen