



Finanzministerium Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf



08. Dezember 2016

Seite 1 von 1

Aktenzeichen
P 1001 – 000510 _ 2016/000010

Doll, Maren
Referat IV C 2
Telefon 0211 4972-2419
maren.doll@fm.nrw.de

— **Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften – Übersicht gem. § 93 LBG NRW**

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

— die Landesregierung hat den „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften“ am 06. Dezember 2016 dem Landtag zugeleitet.

Anbei übermittle ich Ihnen auf der Grundlage des § 93 Absatz 1 Satz 3 Landesbeamtengesetz NRW eine Übersicht mit den Vorschlägen der Spitzenorganisationen, die bisher keine Berücksichtigung im Gesetzentwurf gefunden haben, samt einer entsprechenden Stellungnahme der Landesregierung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Rüdiger Messal

Anlagen: 13 Abdrucke

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Jägerhofstraße 6

40479 Düsseldorf
Telefon 0211 4972-0
Telefax 0211 4972-1217
poststelle@fm.nrw.de
www.finanzverwaltung.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
U70, U76, U77 und U79
(Haltestelle: Heinrich-Heine-
Allee); U71 und U83
(Haltestelle: Schadowstraße)

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften
(Ergebnisse der Verbändeanhörung)

1. Zu den Artikeln 1 und 2 (Änderungen des Landesbeamtengesetzes)

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	Der DGB NRW sieht weiteren Anpassungsbedarf hinsichtlich der Berücksichtigung von Erziehungszeiten in der Beamtenversorgung für Kinder, die vor dem 01.01.1992 geboren sind. Er fordert die rentenrechtlichen Maßnahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes (Verbesserungen bei der „Mütterrente“) auf die Versorgung zu übertragen. Hierzu sollte für die vor dem 01.01.1992 außerhalb eines Beamtenverhältnisses geborenen Kinder die berücksichtigungsfähige Erziehungszeit auf 24 Monate verdoppelt werden. Für die vor dem 01.01.1992 während eines Beamtenverhältnisses geborenen Kinder sollten 12 Monate anstatt bisher 6 Monate als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.	Da in der Beamtenversorgung die amtsunabhängige Mindestversorgung als Ausfluss des Alimentationsprinzips ein Mindestmaß an Ruhegehalt sichert (aktuell rund 1.600 Euro), haben Beamtinnen und Beamte bei Weitem nicht so ein hohes Risiko aufgrund von Kindererziehungszeiten unter Altersarmut zu leiden wie Personen, die ausschließlich eine gesetzliche Rente beziehen. Deshalb sieht die Landesregierung keinen politischen Handlungsbedarf, die Regelungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes auf die Beamtenversorgung zu übertragen und eine erhöhte Berücksichtigung von Erziehungszeiten einzuführen.

DBB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	<u>Zu Artikel 2 Nummer 3 (Anlage zum Landesbeamtengesetz ab 01.01.2017)</u> Aus Sicht des DBB NRW bestehen Zweifel, ob diese Verwaltungsvereinfachung mit dem einheitlichen pauschalierten Pflegezuschlag von zwei Euro pro Monat für Zeiten der Pflege zielführend ist.	Die Pauschalierung der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschläge stellt eine ausschließliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Rechtslage dar. Die Pauschalbeträge liegen über den bisherigen Höchstbeträgen. Durch die Abkoppelung des Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlags von den künftig in der gesetzlichen Rentenversicherung festzustellenden Pflegegraden werden die pflegenden Personen zudem erheblich durch entfallende

Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
<p>Zu berücksichtigten bleibt nämlich, dass die notwendige Betreuung einer pflegebedürftigen Person u.a. von der Intensität - 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 den bisherigen Pflegezuschlägen dar, sie liegen aber unter denjenigen der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn Schwerstpflegefälle gepflegt werden.</p>	<p>Nachweispflichten entlastet.</p> <p>Die Beamtinnen und Beamten sind in der Beamtenversorgung auch im Verhältnis zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) in der Gesamtheit nicht schlechter gestellt. In der GRV existieren lediglich zwei Fallgruppen im Bereich der Pflege von Schwerstpflegebedürftigen, bei denen der Wert der erworbenen Rentenanswartschaft über dem Pauschalbetrag des Pflegezuschlags liegt. Demgegenüber stehen jedoch 7 Fallkonstellationen, in denen die GRV zum Teil erheblich geringere Leistungen erbringt.</p> <p>Die Fälle, in denen die Leistungen aus der GRV die Leistungen aus Beamtenversorgung übersteigen, setzen zudem voraus, dass über die gesamte Dauer der Pflege ein Anspruch auf die Höchstbeträge besteht. Hierbei dürfte es sich um Einzelfälle handeln. In diesem Zusammenhang ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass die pflegenden Beamtinnen und Beamten im Gegensatz zu den gesetzlichen Versicherten einen Anspruch auf eine Mindestversorgung haben, die ihren Unterhalt in angemessener Weise sichert.</p>

2. Zu Artikel 5 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	<p>Zu Artikel 5 Nummer 8 (§ 71a LBesG NRW)</p> <p>Der DGB NRW lehnt die Ausweitung der Regelung zum Besoldungszuschlag bei Hinausschieben des gesetzlichen Ruhestandseintritts ab.</p> <p>Ein Hinausschieben des Ruhestandes muss wie bislang die Ausnahme für Engpässe aufgrund von Ausnahmesituationen bleiben. Eine ständige Einrichtung dürfe daraus nicht werden. Beamtinnen und Beamte sollten nicht über das 67. Lebensjahr hinaus zum Füllen von Personalfehlbeständen herangezogen werden.</p> <p>Zudem übt er Kritik daran, dass Lehrkräfte erst mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem sie die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen, in den Ruhestand treten, den Zuschlag 1 bis 5 Monate später erhalten könnten, als andere Beamtinnen und Beamte.</p> <p>Die Regelung sollte, sofern sie beibehalten wird, mit einer Befristung versehen werden.</p>	<p>Mit dem Zuschlag sollen Beamtinnen und Beamte, die sich auch nach Erreichen der Altersgrenze für den Ruhestand weiterhin in ihrem Beruf engagieren wollen, dazu motiviert werden, ihren Dienst länger zu versehen. Gerade von dem Wissen und der Erfahrung dieser lebensälteren Beamtinnen und Beamten wird der öffentliche Dienst profitieren. Die Gewährung des Zuschlags zur Besoldung an das Erreichen des Höchstversorgungssatzes zu knüpfen, ist gerechtfertigt, um diejenigen, die ihre Höchstversorgung bereits erdient haben und sich einbringen wollen, zum Weiterarbeiten zu bewegen.</p> <p>Der Ruhestandseintritt für Lehrkräfte ist den organisatorischen Besonderheiten an den Schulen geschuldet, insbesondere durch die Begleitung von Prüfungsjahrgängen begründet und vorherrschende Rechtslage in den Ländern sowie im Tarifrecht.</p>
2.	<p>Zu Artikel 5 Nummer 2 (§ 8 LBesG NRW)</p> <p>Der DGB NRW begrüßt die Umsetzung der unionsrechtlichen Rechtsprechung. Er verlangt, den Anspruch auf den in NRW geltenden Urlaubsanspruch auszuweiten.</p>	<p>Mit der Regelung wird die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes umgesetzt, die ausschließlich den unionsrechtlichen Mindesturlaubsanspruch gewährleistet. Die Landesregierung sieht hier keine Notwendigkeit, darüber hinausgehende Ansprüche zu begründen. Es soll vor allem kein Anreiz gesetzt werden, Urlaubstage nicht im Urlaubsjahr zu nehmen.</p>

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen (Beteiligung nach § 93 Landesbeamtengesetz)

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
3.	<p>Die Leitungen von Grund- und Hauptschulen, die bisher in Ämtern der Besoldungsgruppen A 12 oder A 13 eingestuft werden, sollen alle einheitlich in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 überführt werden.</p> <p>Die Überleitung von der bisherigen Besoldungsgruppe in die dann neue Besoldungsgruppe einer Grund- oder Hauptschulleitung soll nach Vorstellung des DGB NRW nicht durch Beförderung erfolgen. Soweit die Ämter der Leitungen von Grund- und Hauptschulen der Besoldungsgruppe A 14 zugeordnet werden, fordert der DGB NRW eine klarstellende Regelung im Gesetz zur Ruhegehaltfähigkeit der Bezüge des letzten Amtes, in das die Grund- und Hauptschulleitungen übergeleitet werden.</p> <p>Zudem fordert der DGB NRW, die Ämter der Konrektorinnen und -rektoren an Grund- und Hauptschulen ebenfalls anzuheben.</p>	<p>Versorgungsrechtlich bedarf es aufgrund der Überleitung keiner klarstellenden gesetzlichen Regelung, weil es mit Blick auf die Ruhegehaltfähigkeit der Bezüge des angehobenen Amtes nur darauf ankommt, dass die Bezüge des Amtes (Rektorenamt), das neu durch den Gesetzgeber bewertet wird, mindestens zwei Jahre bezogen worden sind. Damit die Bezüge des Rektorenamtes also ruhegehaltfähig sind, muss dieses Amt vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand mindestens zwei Jahre ausgeübt worden sein.</p> <p>Der Hebung weiterer Ämter wie derjenigen der Konrektorinnen und Konrektoren an Grund- und Hauptschulen bedarf es nicht.</p>
4.	<p>Der DGB fordert mit Blick auf die Regelungen des Lehrerausbildungsgesetzes eine Eingangsbesoldung für alle Lehrerinnen und Lehrer mit A 13 zuzüglich Stellenzulage (jetzt: Strukturzulage).</p>	<p>Die Thematik „Eingangsbesoldung der Lehrkräfte“ bleibt einem gesonderten Verfahren vorbehalten.</p>

DBB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	<p><u>Zu Artikel 5 Nummer 2 (§ 8 LBesG NRW)</u></p> <p>Der DBB NRW begrüßt die Übertragung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf den nordrhein-westfälischen Beamtenbereich. Er regt eine Klarstellung an, dass als Bemessungsgrundlage die aktuelle Besoldung heranzuziehen ist und nicht die Besoldung, die vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs maßgebend war.</p> <p>Zudem rechnet der DBB NRW mit einem erheblichen</p>	<p>Einer gesetzlichen Klarstellung bedarf es nicht.</p> <p>Bemessungsgrundlage ist, wie auch bei jeder Urlaubsgewährung, die Besoldung des aktuellen statusrechtlichen Amtes, das die Beamtinnen und Beamten innehaben.</p> <p>Die Zahl der Fälle wird überschaubar sein. Im Übrigen müssen die personalaktenführenden Dienststellen bei Bewilligung oder Änderung einer Teilzeitbeschäftigung im Landesbereich das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW mittels einer</p>

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	<p>Personalaufwand, den diese Regelung verursacht. Er fordert, dass dieser Mehraufwand durch zusätzliche Stellen sowohl bei den die Personalakte führenden Dienststellen als auch in der Besoldungsabteilung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW aufgefangen wird.</p>	<p>Anderungsmittelteilung hierüber unterrichten. Der Mehraufwand dürfte daher sowohl im LBV als auch bei den personalaktenführenden Dienststellen sehr gering und mit dem vorhandenen Personalbestand zu bewältigen sein.</p>
2.	<p><u>Zu Artikel 5 Nummer 8 (§ 71a LBesG NRW):</u> Der DBB NRW begrüßt grundsätzlich die Anpassung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestands mit der Neufassung des § 71a LBesG NRW.</p> <p>Mit Blick auf verbeamtete Lehrkräfte, die den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben wollen und durch die Kombination von Pensionsansprüchen und Rentenanwartschaften ebenfalls die Höchstgrenze von 71,75 Prozent erreichen würden, verlangt der DBB NRW eine Regelung.</p> <p>Für den DBB NRW ist nicht nachvollziehbar, dass der Zuschlag nach wie vor nicht an Beamtinnen und Beamte gezahlt wird, die den Höchstversorgungssatz von 71,75 Prozent noch nicht erreicht haben.</p>	<p>Bei Versorgungsansprüchen und Rentenanwartschaften handelt es sich um unterschiedliche Versorgungssysteme, die eine Vergleichbarkeit nicht zulassen.</p> <p>Mit dem Zuschlag zur Besoldung wird für die Beamtinnen und Beamte, die mit Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze bereits ihre Höchstversorgung erdient haben und keine zusätzlichen Versorgungsansprüche mehr erwerben können, ein besonderer Anreiz geschaffen, den Ruhestandseintritt hinauszuschieben. Bei Beamtinnen und Beamten, die die Höchstversorgung noch nicht erreicht haben, führt ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts zum Erwerb weiterer Versorgungsansprüche, so dass es keines weiteren Anreizes bedarf.</p>
3.	<p><u>Zu Artikel 5 Nummer 8 Buchstabe b (§ 87 LBesG NRW)</u> Der DBB NRW fordert eine weitergehende Erhöhung der Zulagen nach der Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung des Bundes.</p>	<p>Die Erhöhung der Zulagen erfolgt nicht im Rahmen allgemeiner Bezügeanpassungen. Auf die Stellenzulagen nach der früheren Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung, die Mitglieder von Hochschulleitungen aufgrund von Übergangsbestimmungen aus Vertrauensschutzgründen nach der Reform der Professorenbesoldung im Jahr 2002 weiter erhalten, wird im Monat Dezember eine Sonderzahlung gewährt.</p> <p>Mit der Regelung wird die noch durchzuführende Integration der Sonderzahlung in die Stellenzulagen zum 01.01.2017 nachgeholt. Dementsprechend werden die Zulagen um 2,5 Prozent zum 01.01.2017 erhöht.</p>

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen (Beteiligung nach § 93 Landesbeamtengesetz)

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
4.	<p>Der DBB NRW weist mit Blick auf den kommunalen Bereich, in dem die Stellenobergrenzen entfallen sind, darauf hin, dass die prozentualen Begrenzungen im Besoldungsrecht für die Gewährung von Amtszulagen in den Besoldungsgruppen A 9 (30 Prozent) und A 13 (20 Prozent) im Bereich der technischen Dienste wie Stellenobergrenzen wirken. Er verlangt insbesondere hinsichtlich sehr kleiner Kommunen, die durch die Begrenzung beispielsweise in der Besoldungsgruppe A 9 keine Amtszulage gewähren können, entsprechende Anpassungen.</p>	<p>Mit dem Gesetzentwurf sollen die maßgeblichen Prozentsätze für die Gewährung einer Amtszulage in der Besoldungsgruppe A 9 von 30 Prozent auf 35 Prozent, in der Besoldungsgruppe A 13 von 20 Prozent auf 25 Prozent erhöht werden.</p> <p>Die Vergabe von Amtszulagen ist rechtssystematisch nur für Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber mit herausgehobenen Funktionen vorgesehen und soll eine Beförderung nicht ersetzen.</p>
5.	<p>Der DBB NRW fordert, bei den ab 01.01.2017 zu zahlenden Familienzuschlägen einheitliche Beträge in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 zu gewähren. Künftig wird beim Familienzuschlag zwischen den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 sowie den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 differenziert.</p>	<p>Mit der Integration der Sonderzahlung in die Bezügebestandteile zum 01.01.2017 durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurde der auf den Familienzuschlag entfallende Teil der Sonderzahlung und der Sonderbetrag für Kinder in die Familienzuschlagstabellen integriert. Die Bemessungssätze der Sonderzahlung variieren je nach Besoldungsgruppe:</p> <p>Besoldungsgruppen A 5 und A 6 60 Prozent, Besoldungsgruppen A 7 und A 8 45 Prozent, ab Besoldungsgruppe A 9 30 Prozent.</p> <p>Da die Staffelung der Familienzuschläge bei den Besoldungsgruppen nicht 1:1 der Staffelung der Prozentsätze der Sonderzahlung entsprach, ist beim Familienzuschlag weiter zu differenzieren.</p>

3. Zu den Artikeln 6 und 12 (Änderungen des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung Polizei)

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	<p><u>Zu Artikel 6 Nummer 2 (§ 91 a LBG NRW)</u> Der DGB NRW lehnt die geplante Zulassung von Fremdvergaben bei der Personaldatenverarbeitung ab. 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.</p>	<p>Die Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ist außerhalb des öffentlichen Dienstes nur dann zulässig, wenn der Auftraggeber die Einhaltung der beamten- und datenschutzrechtlichen Vorschriften durch den Auftragnehmer regelmäßig kontrolliert. Soweit der Auftragnehmer eine nichtöffentliche Stelle ist, ist nach Absatz 3 vertraglich auch festzulegen, dass der Auftragnehmer die Kontrolle durch die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit zu dulden hat. Dadurch soll der Sensibilität der personenbezogenen Daten Rechnung getragen werden. Die beim Auftragnehmer mit der Datenverarbeitung beauftragten Beschäftigten sind besonders auf den Schutz der Personalaktendaten zu verpflichten.</p>
	<p>Der DGB NRW fordert daher 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. Der DGB NRW geht in seiner Stellungnahme davon aus, dass die Digitalisierung der Verwaltung einen dauerhaften Bedarf an Scanarbeiten zur Übertragung von Papierdokumenten in elektronische Dokumente auslösen wird.</p>	<p>Die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltung hat jedoch zum Ziel, künftig weitestgehend auf papierbasierte Dokumente zu verzichten und eine vollständig elektronisch unterstützte Bearbeitung - angefangen z. B. von der Antragstellung durch Nutzer und Nutzerinnen bis zur Übermittlung der Entscheidung - zu gewährleisten. Die sicher noch für eine begrenzte Zeit notwendigen Scanarbeiten bezogen auf Neueingänge sind jedoch anders zu bewerten als der Scan von Bestandsakten, die erforderlich sind, um eine vollständig elektronische Aktenführung zu ermöglichen. Diese Arbeiten müssen in einem sehr engen Zeitfenster in der Umstellungsphase auf elektronische Aktenführung geleistet werden. Sowohl das hierfür notwendige Personal als auch die Bereitstellung der erforderlichen Infrastruktur sind in dem geschätzten Umfang für</p>

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen (Beteiligung nach § 93 Landesbeamtengesetz)

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		eine zeitlich eng begrenzte Aufgabe nicht realistisch zu beschaffen. Aus diesem Grund wurde die Möglichkeit der Auftragsvergabe an fachlich versierte externe Dienstleister aufgenommen.
2.	<p><u>Zu Artikel 6 Nummern 3 und 4 und Artikel 12 (§§ 109, 110 LBG NRW und §§ 19, 20 LVO Pol)</u> Die neue Regelung wird den Anforderungen an die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses allerdings vor allem deshalb nicht gerecht, weil Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (Aufstiegsbewerber) gegenüber Laufbahnbewerbern systematisch benachteiligt werden. Die Altersgrenze für den Aufstieg ist nach Auffassung des DGB NRW widersinnig, weil sie verkennet, dass Aufsteiger bereits erhebliche polizeiliche Kenntnisse mitbringen, die ein Laufbahnbewerber nicht hat.</p> <p>Der DGB NRW fordert die Altersgrenze für Aufstiegsbewerber im Regelfall auf 42 Jahre anzuheben.</p>	<p>Mit der Änderung des § 109 LBG NRW soll durch den Einschub des im Entwurf vorliegenden Absatzes 2a die in der Praxis erprobte Regelung des bisherigen § 19 Abs. 1 Satz 1 Nummer 2 LVO Pol ohne inhaltliche Änderungen aus Gründen der Rechtssicherheit auf eine parlamentsgesetzliche Grundlage gestellt werden. Es ist mit dem vorliegenden LVO Pol-E nicht beabsichtigt, die sonstigen - neben der Höchstaltersgrenze geltenden - Voraussetzungen für die Zulassung zur Ausbildung für den Laufbahnabschnitt III (LA III) des Polizeivollzugsdienstes einer Überarbeitung zu unterziehen. Somit ist nach wie vor eine Mindestbewährung von 6 Jahren seit der II. Fachprüfung vorgesehen.</p> <p>Da eine inhaltliche Beibehaltung der Rechtslage erfolgen soll, ist auch eine Abweichung von der bisherigen Altersgrenze (Nichtvollendung des 40. Lebensjahres) nicht vorgesehen.</p>
3.	<p><u>Zu Artikel 6 Nummer 5 (§ 117 LBG NRW)</u> Der DGB NRW regt an, die Norm in der Vergangenheitsform zu formulieren um Missverständnisse zu vermeiden. Bei der jetzigen Formulierung bestehe die Gefahr, dass ein Beamter, der 25 Jahre oder länger im Untertagebetrieb tätig war und danach aus gesundheitlichen Gründen untertageuntauglich wurde, aus der Regelung herausfällt und bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze von 67 Jahren weiterarbeiten muss.</p>	<p>Eine besondere Altersgrenze trägt gegenüber der allgemeinen Altersgrenze den besonderen Anforderungen Rechnung, die den jeweiligen Dienst kennzeichnet. Entfällt die besondere Belastung, ist kein Grund mehr für eine besondere Altersgrenze gegeben.</p>

DBB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	<p><u>Zu Artikel 6 Nummer 2 (§ 91a LBG NRW)</u> Diese Regelung wird durch den DBB NRW sehr kritisch gesehen, 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.</p>	<p>Die geplante Regelung verlangt, dass Dritte nur beauftragt werden dürfen, wenn sie den gleichen strengen Datenschutzstandards unterliegen und wenn der Auftraggeber die Einhaltung der beamtenspezifischen und datenschutzrechtlichen Vorschriften durch den Auftragnehmer regelmäßig kontrolliert. Mit der Datenverarbeitung beauftragte Beschäftigte des Auftragnehmers sind besonders auf den Schutz der Personalaktdaten zu verpflichten.</p>
2.	<p><u>Zu Artikel 6 Nummer 5 (§ 117 LBG NRW)</u> Nach Auffassung des DBB NRW muss den besonderen gesundheitlichen Belastungen Rechnung getragen werden, denen technische Bergaufsichtsbeamtinnen und -beamte bei ihrer Tätigkeit unter Tage ausgesetzt sind. Diese Beamtinnen und Beamten, sowohl des gehobenen als auch des höheren Dienstes, haben in der Vergangenheit regelmäßig Grubenfahrten und Grubenwehörungen 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.</p>	<p>Die Wahrnehmung von Rufbereitschaften wird nach beamtenrechtlichen Vorschriften – wie nach tarifrechtlichen Regelungen – durch Freizeitausgleich oder durch Zahlung einer pauschalen Vergütung abgegolten.</p>
	<p>Der DBB NRW fordert zudem, dass auch Beamtinnen und Beamten im technischen Bergaufsichtsdienst, die unter die Regelung fallen, ein Hinausschieben des Ruhestands über die gesonderte Regelaltersgrenze auf Antrag ermöglicht wird. Mit Blick auf die Entwicklungen des Bergbaus in Nordrhein-Westfalen regt er an, dass eine solche Regelung mit einer Dauer von 10 Jahren zeitlich befristet wird, um sie so auf ihre Auswirkungen hin zu überprüfen.</p>	<p>Ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts ist für die Beamtinnen und Beamten des Bergaufsichtsdienstes, für die eine besondere Altersgrenze gilt, bereits nach geltender Rechtslage möglich (§ 32 Absatz 3 LBG NRW).</p>

4. Zu den Artikeln 3, 4 und 10 (Änderungen des Hochschulgesetzes und des Pensionsfondsgesetzes)

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	Der DGB NRW fordert eine Zuführung von jährlich 500 Mio. Euro zum Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen.	Mit dem Zuführungsbetrag von 200 Millionen Euro p. a. ab 2018 wird sichergestellt, dass auch künftig Haushaltsmittel zur nachhaltigen und generationengerechten Finanzierung der Versorgungsausgaben zur Verfügung gestellt werden.
2.	Zu Artikel 10 Nummer 6 (§ 14 PFOG) Der DGB NRW verlangt die Festlegung der Anlagestrategien und der Entnahmeregelungen des Landes gleichwertig für die übrigen Versorgungsfonds der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.	Bereits mit dem Versorgungsfondsgesetz (EFOG) wurde den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Möglichkeit eingeräumt, über ihre Anlagestrategie in eigener Zuständigkeit zu entscheiden. Hieran soll festgehalten werden.

KSVen

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	Zu Artikel 10 Nummer 6 (§ 14 PFOG) Die KSVen regen an, zur Vermeidung von Missverständnissen klarzustellen, dass die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Kommunen ebenfalls nicht von der Regelung erfasst sind.	Einer gesetzlichen Klarstellung bedarf es nicht. Da Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Gemeinden und Gemeindeverbände nach dem kommunalen Haushaltsrecht verpflichtet sind (Kommunalunternehmensverordnung - KUV), Rückstellungen für die Pensionen der dort tätigen Beamtinnen und Beamten zu bilden, fallen sie nach § 1 Absatz 2 PFOG nicht in den Geltungsbereich des Pensionsfondsgesetzes.

5. Zu Artikel 7 (Änderung des Gesetzes über die Anwendung beamten- und besoldungsrechtlicher Vorschriften auf nichtbeamtete Angehörige des öffentlichen Dienstes)

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	<u>Zu Artikel 7 Nummer 1 (§ 2 AbusbesVG)</u> Der DGB NRW schlägt vor, den Begriff des „Verwaltungslehrlings“ durch den Begriff „Auszubildender in der Verwaltung“ oder die jeweilige Berufsbezeichnung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu ersetzen.	„Verwaltungslehrlinge“ stehen in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, jedoch nicht in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis. Es handelt sich um einen Ausbildungsgang, der nicht den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes unterliegt. Die Bezeichnung „Verwaltungslehrling“ muss daher beibehalten werden.

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen (Beteiligung nach § 93 Landesbeamtengesetz)

6. Zu Artikel 8 (Änderung des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2015/2016 NRW)

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1.	Zu Artikel 8 Nummer 1 (§ 2 Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2015/2016 NRW – neu.) Der DGB NRW fordert, die in § 4 Absatz 1 Nr. 2 EZuIV geregelte Erschwerniszulage für Samstags- und Nachtarbeit ebenfalls an der Besoldungsentwicklung teilhaben zu lassen.	Regelmäßig werden nur einzelne Erschwerniszulagen angepasst. Die Anpassung der Zulagen für die Samstags- und Nachtarbeit unterliegen der gesonderten Überprüfung.