

29.10.2008

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen

A Problem

1. Die Kommunen haben sich an die Landesregierung gewandt mit der dringenden Bitte um Schaffung einer rechtlichen Möglichkeit, die es erlaubt, den kommunalen Beamtinnen und Beamten über die Möglichkeiten nach der Leistungsprämien- und -zulagenverordnung hinaus Leistungsentgelte vergleichbar den Entgelten nach § 18 TVöD zahlen zu können. Nachdem im letzten Jahr in rund 70 % der Kommunen eine den Vorgaben des § 18 TVöD entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarung geschlossen wurde, kommen nun die ersten Entgelte zur Auszahlung. Dabei zeigt sich, dass es wegen der Personalstruktur in den Kommunen zu erheblichen Problemen führt, dass eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten aufgrund der derzeit geltenden Rechtslage so gut wie nicht möglich ist.
2. Das bisherige System der von der Einwohnerzahl abhängigen Stellenobergrenzen ist aufgrund neuer Entwicklungen (Verwaltungsstrukturreform, neue Formen interkommunaler Zusammenarbeit) als Instrument zur Begrenzung von Personalkosten nicht mehr sachgerecht. So ist mit der Kommunalisierung von Aufgaben der Versorgungs- und der Umweltverwaltung auch die Überleitung des Personals verbunden, das diese Aufgaben bisher beim Land wahrgenommen hat. Dieses zusätzliche Personal, das vor allem an die Kreise und kreisfreien Städte übergeht, ist in den für diese Kommunen geltenden Höchstgrenzen der Stellenobergrenzenverordnung nicht berücksichtigt.

Zwar erlaubt es § 26 Abs. 4 BBesG, aus personalwirtschaftlichen Gründen die Obergrenzen in solchen Fällen für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren auszusetzen und danach auf jede dritte freiwerdende Planstelle zu beschränken. Dies bietet jedoch keine dauerhafte Lösung, zumal nicht abzusehen ist, ob in der Zukunft ähnliche Aufgabenverlagerungen mit Personalübergang stattfinden werden.

Datum des Originals: 28.10.2008/Ausgegeben: 06.11.2008

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

Ein weiterer konkreter Anlass ist die nach der Reform der Gemeindeverfassung erweiterte Möglichkeit der interkommunalen Zusammenarbeit. Gemeinden, die nach ihrer Einwohnerzahl bestimmte Aufgaben bisher nicht wahrnehmen, haben nun die Möglichkeit, sich mit einer oder mehreren anderen Kommunen zusammenzuschließen, die Schwellenwerte gemeinsam ("additiv") zu erreichen und die jeweilige Aufgabe dann durch eine Gemeinde wahrnehmen zu lassen. Die neuen Formen der Aufgabenwahrnehmung und die damit im Einzelfall jeweils verbundenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen sprengen naturgemäß ebenfalls die Vorgaben der auf die Einwohnerzahl einer einzelnen Gemeinde bezogenen kommunalen Stellenobergrenzen.

3. Wegen der kürzlich erfolgten Auflösung und Einrichtung einiger Landesbehörden sind redaktionelle Änderungen der Landesbesoldungsordnungen vorzunehmen.

B Lösung

1. In das Landesbesoldungsgesetz wird eine nur auf die Kommunen bezogene Ausnahmeregelung vom Bundesrecht aufgenommen. Dadurch wird den Kommunen eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die jeweils geschlossenen Dienst- und Betriebsvereinbarungen ermöglicht. Sie können dadurch auch diesem Personenkreis ein Leistungsentgelt wie den Tarifbeschäftigten gewähren. Diese spezielle Regelung tritt an die Stelle der bisher in § 6 LBesG enthaltenen generellen Regelung.
2. Der § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz in der am 31.08.2006 geltenden Fassung wird für die Kommunen in NRW außer Kraft gesetzt und die Verordnung zur Festsetzung besonderer Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich (Stellenobergrenzenverordnung - StOV-Gem -) vom 10.05.2005 wird aufgehoben.

Dieses Verfahren dient im Übrigen der Rechtsbereinigung.

3. In der Landesbesoldungsordnung wird die organisatorische Veränderung innerhalb der Landesbehörden redaktionell nachvollzogen.

C Alternativen

Keine.

D Kosten

Für die Landesverwaltung keine. Für die Kommunen können - abhängig von der entsprechenden Entscheidung der Kommune - Mehraufwendungen im Umfang der Inanspruchnahme der neuen Möglichkeiten zur Vergabe von Leistungsentgelten und zur Ausweisung weiterer Beförderungsstellen entstehen; eine genauere Bezifferung ist derzeit nicht möglich.

E Zuständigkeit

Zuständig ist das Innenministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.

F Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Kommunen in NRW können künftig ihren Beamten ein Leistungsentgelt nach einer einheitlich für alle ihre Beschäftigten geltenden Dienst- oder Betriebsvereinbarung gewähren. Außerdem können die Kommunen die Zahl ihrer Beförderungsstellen für Beamte abweichend von den Obergrenzen des § 26 Bundesbesoldungsgesetz selbst regeln.

G Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen und private Haushalte

Keine.

H Befristung

Keine.

**Gesetz
zur Stärkung der Personalhoheit der Kom-
munen in Nordrhein-Westfalen**

vom 2008

Artikel 1

Das Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz - LBesG -) in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Februar 2005 (GV.NRW. S. 154), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2007 (GV. NRW. S. 750), wird wie folgt geändert:

1. Der § 6 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 6
Leistungsbezüge

- (1) Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände dürfen abweichend von § 51 Bundesbesoldungsgesetz in der am 31. August 2006 geltenden Fassung Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems gewährt werden. Voraussetzungen sind, dass das betriebliche System einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gilt und dass der Dienstherr keine Vergütungen auf der Grundlage der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen vom 10. März 1998 gewährt.
- (2) Das betriebliche System muss Art und Umfang der Leistungsbezüge sowie einen einheitlichen Maßstab für die Leistungsbewertung in Form von Zielvereinbarungen oder einer systematischen Leistungsbewertung festlegen.
- (3) Leistungsbezüge können nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden. Der jährliche Gesamtbetrag darf einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festzulegenden Vomhundertsatz der im Vorjahr an die Beamtinnen und Beamten ausbezahlten Grundgehälter nicht

**Auszug aus den geltenden Geset-
zesbestimmungen**

§ 6
Sonstige Zuwendungen

- (1) Neben der Besoldung einschließlich Aufwandsentschädigungen dürfen sonstige Geldzuwendungen an Beamtinnen und Beamte der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nur insoweit gewährt werden, als sie die Geldzuwendungen nach den für die Beamtinnen und Beamten des Landes geltenden Regelungen nicht übersteigen. Sonstige Geldzuwendungen sind Geld- und geldwerte Leistungen, die die Beamtinnen und Beamten unmittelbar oder mittelbar von ihrer Dienstherrin oder ihrem Dienstherrn erhalten.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für im Wettbewerb stehende Unternehmen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform und deren Verbände sowie im Wettbewerb stehende Eigenbetriebe.

übersteigen. Der Vomhundertsatz ist so festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte im gleichen Verhältnis Mittel für eine Leistungsvergütung zur Verfügung stehen wie für Tarifbeschäftigte.

- (4) Leistungsbezüge sind nicht ruhegehaltfähig, gehören nicht zu den Bezügen im Sinne des § 6 des Sonderzahlungsgesetzes und sind auf Überleitungszulagen und Ausgleichszulagen nicht anzurechnen. Beamtinnen und Beamte dürfen innerhalb eines Kalenderjahres Leistungsvergütungen insgesamt nur bis zur Höhe des Anfangsgrundgehalts der Besoldungsgruppe erhalten, der sie im Zeitpunkt der Entscheidung angehören.

2. Es wird folgender § 9 a eingefügt:

„§ 9 a

§ 26 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung gilt nicht für die Gemeinden, Gemeindeverbände sowie für die Gemeindeprüfungsanstalt, den Landesverband Lippe und den Regionalverband Ruhr.“

3. In der Anlage 1 - Landesbesoldungsordnungen - werden
- a) in der Besoldungsgruppe A 16 die Amtsbezeichnung "Direktor beim Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit" eingefügt,

Auszug aus Anlage 1 - Landesbesoldungsordnungen -

Besoldungsgruppe A 16

Direktor – als Mitglied der Geschäftsführung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 2, B 3 oder B 4)

Direktor der Zentralstelle der Länder für Gesundheitsschutz bei Medizinprodukten

Direktor des Instituts der Feuerwehr

Direktor des Landesprüfungsamtes für Zweite Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen

Direktor eines Studienkollegs für ausländische Studierende

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Aachen, Arnsberg – als der ständige Vertreter des Hauptge-

geschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 15)

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Bielefeld, Dortmund, Köln, Münster – als der ständige Vertreter des Hauptgeschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2)

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Düsseldorf (soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 13, A 14, A 15)

Kurdirektor – als Leiter der Kurverwaltung Bad Salzuflen –

Landstallmeister und Direktor der Deutschen Reitschule

Leitender Direktor

- als Leiter des Landesinstituts für Landwirtschaftspädagogik -

- als Leiter eines Studienseminars mit mindestens einem Seminar für Lehrämter des höheren Dienstes und mehr als 220 Lehramtsanwärtern -

Leitender Gesamtschuldirektor – als Leiter einer Gesamtschule mit voll ausgebauter gymnasialer Oberstufe oder einer Gesamtschule mit voll ausgebauter Sekundarstufe I und mehr als 1000 Schülern –

Leitender Kollegdirektor – als Leiter eines voll ausgebauten Weiterbildungskollegs mit mindestens zwei Bildungsgängen, darunter dem Bildungsgang Abendrealschule –

Oberstudiendirektor ¹⁾

- als Leiter einer Förderschule im Bildungsbereich des Gymnasiums oder eines Berufskollegs mit mehr als 180 Schülern - ²⁾

- als Leiter einer Förderschule mit mehr als 180 Schülern mit angegliederten Gymnasial- oder Berufsschulklassen, wenn zu den angegliederten Bildungsbereichen mehr als 60 Schüler zählen - ²⁾

Polizeipräsident (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2 oder B 4)

Stellvertretender Geschäftsführer eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 15)

¹⁾Dieses Amt kann nur Beamtinnen und Beamten mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen, für das Lehramt für Sonderpädagogik und für das Lehramt am Gymnasium oder an beruflichen Schulen verliehen werden.

²⁾Bei Schulen mit Teilzeitklassen rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmerinnen oder Unterrichtsteilnehmer mit Teilzeitunterricht als einer.

- b) in der Besoldungsgruppe B 2 die Amtsbezeichnung "Direktor des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst" gestrichen und die Amtsbezeichnung "Direktor beim Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit" eingefügt,

Besoldungsgruppe B 2

Abteilungsdirektor

- als der ständige Vertreter des Direktors des Landesbetriebs Geologischer Dienst -

Direktor – als Mitglied der Geschäftsführung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16, B 3 oder B 4)

Direktor der Akademie für öffentliches Gesundheitswesen

Direktor der Berufsfeuerwehr – bei einer Stadt mit mehr als 600 000 Einwohnern – ²⁾

Direktor des Hochschulbibliothekszentrums

Direktor des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst

Direktor des Landesmuseums für Kunst und Kulturgeschichte in Münster ²⁾

Direktor des Landesprüfungsamtes für Erste Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen

Direktor des Rheinischen Industriemuseums

Direktor des Rheinischen Landesmuseums in Bonn ²⁾

Direktor des Römisch-Germanischen Museums in Köln (soweit nicht gleichzeitig Generaldirektor der Museen der Stadt Köln) ²⁾

Direktor des Wallraf-Richartz-Museums in Köln (soweit nicht gleichzeitig Generaldirektor der Museen der Stadt Köln) ²⁾

Direktor des Westfälischen Industriemuseums

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Bielefeld, Dortmund, Köln, Münster – als der ständige Vertreter des Hauptgeschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16)

Geschäftsführer eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3)

Leitender Direktor ²⁾

- als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Organisationseinheit in der Zentralverwaltung eines Landschaftsverbandes -
- als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit einer Kreisverwaltung -
- als Leiter eines großen und bedeutenden Amtes der Verwaltung einer Stadt mit mehr als 100 000 Einwohnern -

Leitender Direktor – als Leiter eines Landeskrankenhauses (Fachklinik für Psychiatrie) mit mehr als 800 Betten –

Leitender Kriminaldirektor ¹⁾

Leitender Polizeidirektor ¹⁾

Polizeipräsident – als Leiter der Wasserschutzpolizei –

Polizeipräsident – in einem Polizeibereich mit mehr als 175 000 bis zu 300 000 Einwohnern –

Stellvertretender Direktor/ Stellvertretende Direktorin des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement

¹⁾Nur beim Innenministerium, soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16. Die Inhaberinnen oder Inhaber dieses Amtes sind im Rahmen der Fußnote 4) zur Besoldungsgruppe B 2 der Bundesbesoldungsordnung B wie Ministerialräte zu berücksichtigen.

²⁾Nach Maßgabe des Stellenplans. Für die Wahrnehmung der diesem Amt zugewiesenen Funktionen kann auch das Amt "Leitender Direktor" in der Besoldungsgruppe A 16 verliehen werden.

Vizepräsident als ständiger Vertreter des Präsidenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung

Vizepräsident des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz

- c) in der Besoldungsgruppe B 3 die Amtsbezeichnungen "Direktor des Landesversicherungsamtes sowie "Präsident der Landesanstalt für Arbeitsschutz" gestrichen und die Amtsbezeichnung "Präsident des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit" eingefügt,

Besoldungsgruppe B 3

Abteilungsdirektor – als Leiter einer besonders großen oder besonders bedeutenden Abteilung bei einer Bezirksregierung –

Abteilungsdirektor der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen – als der ständige Vertreter des Direktors der Landwirtschaftskammer –

Direktor – als Mitglied der Geschäftsführung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16, B 2 oder B 4)

Direktor der Fachhochschule für Finanzen

Direktor der Fachhochschule für Rechtspflege

Direktor der Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen

Direktor des Instituts für Landes- und Stadtentwicklungsforschung und Bauwesen

Direktor des Landesamtes für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei

Direktor des Landesamts für Besoldung und Versorgung

Direktor des Landesamtes für Zentrale Polizeiliche Dienste

Direktor des Landeskriminalamts

Direktor des Landesversicherungsamts

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Düsseldorf – als der ständige Vertreter des Hauptgeschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4)

Geschäftsführer eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2)

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Aachen, Arnsberg (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4)

Landesbeauftragter für den Maßregelvollzug

Leitender Direktor – als Leiter eines besonders großen und besonders bedeutenden Amtes der Verwaltung einer Stadt mit mehr als 600 000 Einwohnern sowie der Landeshauptstadt Düsseldorf – ¹⁾

Präsident der Landesanstalt für Arbeitsschutz

Präsident des Landesarchivs

Ständige Vertreterin/Ständiger Vertreter der/des Direktorin/Direktors des Landesbetriebs Straßenbau

¹⁾Nach näherer Bestimmung durch den Stellenplan in höchstens drei Stellen

d) in dem Abschnitt "Künftig wegfallende Ämter" in

aa) der Besoldungsgruppe B 2 die Amtsbezeichnung "Direktor des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst" eingefügt,

bb) der Besoldungsgruppe B 3 die Amtsbezeichnung "Präsident der Landesanstalt für Arbeitsschutz" eingefügt.

Abteilungsdirektor als ständiger Vertreter des Leiters der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung

Kanzler – der Fachhochschule Köln –

Kanzler

- der Fernuniversität – in Hagen –
- der Universität Bielefeld, Dortmund, Paderborn, Siegen, Wuppertal -

Leitender Verwaltungsdirektor

- als Leiter der Personal- und Wirtschaftsverwaltung der Medizinischen Einrichtungen der Technischen Hochschule Aachen, der Universität Bonn, der Universität Düsseldorf, der Universität Köln, der Universität Münster, der Universität-Gesamthochschule Essen -

Rektor der Fachhochschule Aachen, Bielefeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Südwestfalen in Iserlohn, Lippe und Höxter in Lemgo, Münster, Niederrhein in Krefeld und Mönchengladbach, Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin

Rektor – einer Kunsthochschule –

Artikel 2

Die Verordnung zur Festsetzung besonderer Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich (Stellenobergrenzenverordnung - StOV-Gem) vom 10. Mai 2005 (GV.NRW.S. 536) wird aufgehoben.

Text der Verordnung siehe folgende Seiten

Artikel 3

Das Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

Verordnung
zur Festsetzung besonderer Stellenobergrenzen
im kommunalen Bereich
(Stellenobergrenzenverordnung - StOV-Gem -)
Vom 10. Mai 2005

Aufgrund des § 26 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I. S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I. S. 931), wird verordnet:

§ 1
Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt unter Beachtung des Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung des § 18 BBesG für die Ermittlung der Obergrenzen und Ausweisung von Planstellen für Ämter der in § 26 Abs. 1 BBesG genannten Besoldungsgruppen in den Stellenplänen der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der Gemeindeprüfungsanstalt sowie des Landesverbandes Lippe und des Regionalverbandes Ruhr.

§ 2
Obergrenzen

(1) Anstelle der Regelungen des § 26 Abs. 1 BBesG gelten folgende Obergrenzen:

Gehobener Dienst
in den Kreisen:

- Es können bis zu 14 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 36 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;

in den kreisfreien Städten:

- bis 150.000 Einwohner können bis zu 14 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 37 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;
- bis 200.000 Einwohner können bis zu 20 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 65 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;
- bis 500.000 Einwohner können bis zu 60 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 200 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;
- über 500.000 Einwohner können bis zu 125 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 335 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;

in den Großen kreisangehörigen Städten:

- bis 75.000 Einwohner können bis zu 12 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 24 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;
- bis 150.000 Einwohner können bis zu 14 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 37 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;
- über 150.000 Einwohner können bis zu 18 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 40 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;

in den Mittleren kreisangehörigen Städten:

- bis 30.000 Einwohner können bis zu 6 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 7 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;
- über 30.000 Einwohner können bis zu 12 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 24 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;

in den übrigen kreisangehörigen Gemeinden:

- bis 10.000 Einwohner können bis zu 5 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;

- über 10.000 Einwohner können bis zu 6 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 7 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden;

bei den Landschaftsverbänden:

- Es können bis zu 40 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 120 Stellen der Besoldungsgruppe A 12 ausgebracht werden.

Höherer Dienst**in den Kreisen:**

- Es können bis zu 10 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 12 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;

in den kreisfreien Städten:

- bis 150.000 Einwohner können bis zu 6 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 15 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;
- bis 200.000 Einwohner können bis zu 10 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 20 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;
- bis 500.000 Einwohner können bis zu 20 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 70 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;
- über 500.000 Einwohner können bis zu 25 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 90 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;

in den Großen kreisangehörigen Städten:

- bis 75.000 Einwohner können bis zu 5 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 5 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;
- bis 150.000 Einwohner können bis zu 6 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 15 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;
- über 150.000 Einwohner können bis zu 9 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 20 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;

in den Mittleren kreisangehörigen Städten:

- bis 30.000 Einwohner können Stellen bis zur Besoldungsgruppe A 14 ausgebracht werden;
- über 30.000 Einwohner können bis zu 5 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 5 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden;

in den übrigen kreisangehörigen Gemeinden:

- bis 10.000 Einwohner dürfen keine Stellen des höheren Dienstes ausgebracht werden;
- über 10.000 Einwohner können Stellen bis zur Besoldungsgruppe A 14 ausgebracht werden;

bei den Landschaftsverbänden:

- Es können bis zu 14 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und bis zu 43 Stellen der Besoldungsgruppe A 15 ausgebracht werden.

(2) Für die Bestimmung der Einwohnerzahl ist die vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik auf den 30. Juni des vorangegangenen Jahres festgestellte Bevölkerungszahl maßgebend.

(3) Für die Gemeindeprüfungsanstalt gelten anstelle der Regelungen des § 26 Abs. 1 BBesG folgende Obergrenzen:

im gehobenen Dienst

- in der Besoldungsgruppe A 12 30 v.H.
- in der Besoldungsgruppe A 13 60 v.H.

im höheren Dienst

- in den Besoldungsgruppen A 15, A 16 und B 2 nach Einzelbewertung zusammen 40 v.H.
- in den Besoldungsgruppen A 16 und B 2 zusammen 10 v.H.

(4) Für den Regionalverband Ruhr, die kommunalen Zweckverbände und den Landesverband Lippe gelten keine Obergrenzen. Das gleiche gilt für den mittleren Dienst in den Gemeinden und Kreisen sowie der Gemeindeprüfungsanstalt und die in Absatz 1 nicht genannten Besoldungsgruppen, die in § 26 Abs. 1 BBesG enthalten sind.

(5) In den übrigen kreisangehörigen Gemeinden bis zu 10.000 Einwohner kann eine der fünf zulässigen Stellen in der Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 angehoben werden, sofern sie für den allgemeinen Vertreter des Bürgermeisters bestimmt ist.

(6) Stellen der Besoldungsgruppe B 2 können nach Maßgabe der Landesbesoldungsordnung B ausgewiesen werden.

(7) Sofern es günstiger ist, können anstelle der in Absatz 1 genannten Obergrenzen insgesamt oder in einzelnen Laufbahnen die Obergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG angewandt werden. Wird eine Stellenobergrenze im Rahmen der Anwendung des § 26 Abs. 1 BBesG nicht ausgeschöpft, kann der verbleibende Anteil dem der niedrigeren Besoldungsgruppe innerhalb der Laufbahngruppe hinzugerechnet werden. Das Gleiche gilt bei Anwendung dieser Verordnung, sofern für die niedrigere Besoldungsgruppe innerhalb der Laufbahngruppe eine Festlegung getroffen ist.

§ 3

Abstandsgebot

Bei der Ausweisung von Planstellen nach Maßgabe der in § 26 Abs. 1 BBesG und in dieser Verordnung festgelegten Obergrenzen dürfen Beamte auf Lebenszeit und Beamte auf Zeit, deren Einstufung nicht nach den §§ 21 und 22 BBesG geregelt ist, höchstens in die Besoldungsgruppe eingestuft werden, in die der zum allgemeinen Vertreter des Hauptverwaltungsbeamten bestellte Beigeordnete in der ersten Amtszeit eingruppiert werden kann.

§ 4

Ausnahmen von den Obergrenzen

Bei der Anwendung der Obergrenzen dieser Verordnung bleiben folgende Beamtengruppen unberücksichtigt:

1. Wahlbeamte,

2. Beamte

- a) bei Feuerwehren,
- b) in Versorgungs-, Entsorgungs- und Verkehrsbetrieben,
- c) in kommunalen Datenverarbeitungseinrichtungen,
- d) in Zentralen Ausländerbehörden (ZAB),
- e) in den nach § 44 b SGB II gebildeten Arbeitsgemeinschaften,
- f), denen nach § 123 a BRRG eine Tätigkeit in einer Einrichtung zugewiesen ist,

3. Fachbeamte und Verwaltungsleiter
 - a) in Schlacht- und Viehhöfen,
 - b) im Forst-, Garten- und Friedhofsdienst,
4. Fachbeamte und Verwaltungsleiter in besonderen Einrichtungen
 - a) der Jugendhilfe und Jugendpflege, insbesondere in Kindergärten und Heimen,
 - b) der Sozialhilfe, insbesondere in Altenheimen,
 - c) des Bildungswesens und der Kulturpflege, insbesondere in Volkshochschulen, Bibliotheken, Archiven, Museen, Theatern und Orchestern,
 - d) des Gesundheitswesens, insbesondere in Krankenhäusern und Untersuchungsämtern.

§ 5

Stellenüberhänge

(1) Ergeben sich nach dieser Verordnung Überhänge an Stellen für Beförderungssämter, so ist in entsprechendem Ausmaß bei der Gesamtzahl der Planstellen der betreffenden Besoldungsgruppen im Stellenplan der Vermerk „k.u.“ (künftig umzuwandeln) oder „k.w.“ (künftig wegfallend) anzubringen.

(2) In der Haushaltssatzung sind die Rechtsfolgen festzulegen, die die Vermerke auslösen sollen. Dabei ist für mindestens jede zweite, bei Städten mit mehr als 100 000 Einwohnern für jede dritte, von da an freiwerdende, von einem Vermerk betroffene Planstelle der Besoldungsgruppe der Wegfall oder die Umwandlung in eine Stelle der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe zu bestimmen, und zwar fortwirkend bis zu der Besoldungsgruppe, für die die Obergrenzen noch nicht erreicht sind.

(3) Die Abbaupflichtung kann mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde auch erfüllt werden, indem sichergestellt wird, dass die Gemeinde oder der Gemeindeverband die Hälfte der innerhalb eines mit der Aufsichtsbehörde abzustimmenden Zeitraums freiwerdenden Stellen entsprechend den Stellenvermerken zurückführt.

(4) Eine Stelle wird nicht nur durch Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers, sondern auch durch seine Einweisung in die Stelle einer höheren Besoldungs- oder Laufbahngruppe frei. Zur Vermeidung oder zum Abbau eines Überhangs an Beförderungssägtern dürfen Planstellen der höheren Laufbahngruppe nicht in Anspruch genommen und, auch nicht durch Stellenumwandlung, neu ausgewiesen werden.

§ 6

Evaluierung der Verordnung

Das Innenministerium wird die Erfahrungen mit dieser Verordnung nach einem angemessenen Zeitraum auswerten, die einzelnen Vorschriften unter den Gesichtspunkten der Notwendigkeit, Wirksamkeit, Verständlichkeit und finanziellen Auswirkungen umfassend prüfen und der Landesregierung hierüber bis zum 31. Dezember 2009 berichten.

§ 7

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung vom 8. Dezember 1976 (GV. NRW. S. 427), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Februar 2004 (GV. NRW. S. 96), außer Kraft.

Begründung:**A Allgemeiner Teil**

1. Den Gemeinden und Gemeindeverbänden einschließlich der Landschaftsverbände wird durch eine eigenständige landesgesetzliche Regelung die Möglichkeit eröffnet, ihren Beamten Leistungsentgelte vergleichbar den Entgelten nach § 18 TVöD zahlen zu können. Die Gesetzgebungskompetenz des Landesgesetzgebers besteht gemäß Art. 70 Abs. 1 Grundgesetz. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes erstreckt sich gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG ausdrücklich nicht auf die Besoldung.

Die Neuregelung wird in § 6 Landesbesoldungsgesetz aufgenommen, der bisher bereits eine Sonderregelung für die Kommunen enthielt. Die Vorschrift wird entsprechend neu gefasst; die bisherige Regelung wird gestrichen, da sie in dieser Form nicht mehr benötigt wird.

Art. 125 a Absatz 1 GG steht der Regelung dieser speziellen und abgegrenzten besoldungsrechtlichen Thematik nicht entgegen. Das bis auf weiteres fort geltende Bundesbesoldungsgesetz enthält keine Regelungen für leistungsbezogene Vergütungsbestandteile im Rahmen einheitlicher für alle Beschäftigten eines Dienstherrn geltender betrieblicher Systeme, wie sie hier erstmals für den Kommunalbereich zugelassen werden. Die Frage der Ersetzungsbefugnis im Sinne des Art. 125 a Absatz 1 Satz 2 GG stellt sich somit nicht.

Die Einbeziehung von Beamten in ein einheitliches betriebliches System im Sinne der Neuregelung des § 6 Landesbesoldungsgesetz bedarf einer Entscheidung des jeweiligen Dienstherrn. Es handelt sich somit um freiwillige Leistungen.

Alternativ besteht weiterhin die Möglichkeit der Zahlung von Leistungsprämien oder Leistungszulagen an Beamte ausschließlich zur Abgeltung herausragender besonderer Leistungen gemäß der auf der Ermächtigungsgrundlage des § 42 a BBesG erlassenen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung des Landes.

2. Für die Kommunen gelten bisher an Stelle der Obergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG die in der Stellenobergrenzenverordnung für den kommunalen Bereich festgelegten, großzügigeren Stellenobergrenzen; Grundlage für diese Verordnung vom 10.05.2005 ist die Ermächtigung des § 26 Abs. 3 BBesG. Künftig sollen für die Kommunen keine Stellenobergrenzen mehr gelten. Es wird daher kraft landesgesetzlicher Regelung im Landesbesoldungsgesetz der § 26 Abs. 1 BBesG für die Kommunen außer Kraft gesetzt und gleichzeitig die Verordnung vom 10.05.2005 aufgehoben. Das Land hat hierzu die Gesetzgebungskompetenz (s.o.). Da es sich bei den kommunalen Stellenobergrenzen um eine abgegrenzte Materie mit unmittelbarem Bezug zum landesrechtlich geregelten kommunalen Haushaltsrecht handelt, kann die Regelung auch unabhängig von einer Neuregelung des Besoldungsrechts auf Landesebene erfolgen. In Sachsen wurde zuletzt ebenso verfahren.

Die Kommunen haben damit bei der Personalwirtschaft, insbesondere bei der Einrichtung von Planstellen künftig mehr Spielraum. Eine Kontrolle der Personalentwicklung erfolgt künftig auf der Grundlage des weiterhin geltenden Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung (§ 18 BBesG) und auf der Grundlage des Haushaltsrechts. Die nun mögliche Überschreitung der Obergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG muss einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten und einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung entsprechen.

Beide Regelungen entsprechen dem ausdrücklichen Wunsch der Kommunen in Nordrhein-Westfalen. Das Verfahren dient der Deregulierung und der Rechtsbereinigung, da die Stellenobergrenzenverordnung für den kommunalen Bereich - StOV-Gem - ersatzlos entfällt.

3. Die Landesanstalt für Arbeitsschutz und das Landesinstitut für den öffentlichen Gesundheitsdienst wurden zu einer gemeinsamen Einrichtung "Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit" zusammen geführt. Hierdurch können die bisherigen Leitungsämter der Einrichtungen in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 entfallen. Für die neu gebildete Einrichtung wird das Leitungsamt "Präsident des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit" in der Besoldungsgruppe B 3 eingerichtet; für den Wissenschaftlichen Leiter soll das Amt "Direktor beim Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit" in den Besoldungsgruppen A 16 und B 2 vorgesehen werden. Zudem kann das Amt des Leiters des Landesversicherungsamts in Besoldungsgruppe B 3 nach dessen Auflösung gestrichen werden. Da die jetzigen Amtsinhaber ihre bisherigen Amtsbezeichnungen übergangsweise beibehalten sollen, werden diese in dem Abschnitt "Künftig wegfallende Ämter" aufgenommen.

B Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu Artikel 1, Nr. 1:

Absatz 1:

Die Vorschrift eröffnet den kommunalen Dienstherrn die Möglichkeit, in die für die Tarifbeschäftigten geschlossenen Dienst- und Betriebsvereinbarungen zur Zahlung eines Leistungsentgeltes auch die Beamten der Kommunen mit einzubeziehen. Da der Landesgesetzgeber insoweit von seiner ihm seit der Föderalismusreform zukommenden Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung Gebrauch macht, greift der in § 51 Satz 1 BBesG geregelte Vorbehalt für den Bundesgesetzgeber nicht. Dies stellt Satz 1 klar. Satz 2 nimmt noch einmal ausdrücklich das Regelungsziel der einheitlichen Behandlung von Tarifbeschäftigten und Beamten auf. Daraus ergibt sich folgerichtig, dass bei einer Entscheidung für ein einheitliches betriebliches System Beamten darüber hinaus keine Leistungsprämien oder -zulagen nach der LPZVO gewährt werden dürfen.

Absatz 2:

Die Regelung beschreibt den Regelungskern eines betrieblichen Systems, wie es die tarifrechtlichen Regelungen vorsehen. Damit wird die vergleichbare Bewertung von Tarifbeschäftigten und Beamten auf der Grundlage ein und derselben Dienst- oder Betriebsvereinbarung ermöglicht.

Absatz 3:

Die Regelung des Satz 1 ist im Hinblick auf Kommunen in der vorläufigen Haushaltsführung von Bedeutung. Leistungsentgelte sind eine freiwillige Leistung, die von diesen Kommunen nicht oder nur unter engen Voraussetzungen erbracht werden können.

Die Sätze 2 und 3 regeln das Volumen der Leistungsentgelte. Auch hier soll eine weitestgehende Gleichbehandlung mit den Tarifbeschäftigten erfolgen.

Absatz 4:

Die Regelung betrifft die Einordnung der Leistungsbezüge in das Besoldungssystem.

Satz 2 begrenzt die Höhe des Leistungsentgeltes für jeden einzelnen Beamten maximal auf die Höhe eines Anfangsgrundgehaltes. Die Regelung soll verhindern, dass die gesamte, für Leistungsentgelte bei einem Dienstherrn zur Verfügung stehende Summe an nur wenige Beamte verteilt wird.

Zu Artikel 1, Nr. 2:

Mit dem neuen § 9 a wird die Regelung des § 26 Abs. 1 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung im kommunalen Bereich außer Kraft gesetzt.

Zu Artikel 1, Nr. 3:

Mit der Vorschrift wird die Anlage 1 - Landesbesoldungsordnungen - in der Weise geändert, wie es die Zusammenführung der Landesanstalt für Arbeitsschutz und des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst zu einer gemeinsamen Einrichtung "Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit" erforderlich machen.

Zu Artikel 2:

Mit der Vorschrift wird die Verordnung zur Festsetzung besonderer Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich (Stellenobergrenzenverordnung – StOV-Gem-) vom 10.05.2005 aufgehoben.

Zu Artikel 3:

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.