Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW e.V.

ybs ybs

vlbs · Ernst-Gnoß-Str. 22 · 40219 Düsseldorf

Fachverband im Deutschen Beamtenbund

7. Februar 2016

Entwurf der Kerngesetze eines Dienstrechtmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (DrModG NRW)

Stellungnahme des *vlbs* zur Vorlage an den Landtag

DRModG NRW - A09 - 7.3.2016

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME 16/3411

Alle Abg

1. Problem

In der Problembeschreibung des Gesetzentwurfs wird ausgeführt, dass "ein leistungsfähiger, moderner öffentlicher Dienst die Voraussetzung ist für die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben in Nordrhein-Westfalen. Die Beschäftigungsbedingungen sind an die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen". Dies sieht der Verband der Lehrerinnen und Lehrer in NRW ebenso und fordert deshalb, neben der Heraufsetzung der Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung die Besoldungsanpassungen so zu gestalten, dass der Lehrerbereich attraktiv insbesondere für Seiteneinsteiger mit Hochschulabschluss in Mangelfächern wird. Nur so lässt sich der Lehrerbedarf an Berufskollegs in Maschinen-, Elektro- und KFZ-Technik decken.

2. Dienstrecht

Die Paragraphen 9 Abs. 1 Nr. 4 und 13 legen die Probezeit auf einheitlich 3 Jahre fest. Nur in Ausnahmefällen vermindert sich die Probezeit durch Anrechnung von Vordienstzeiten. Vor dieser Regelung bestand die Möglichkeit, durch überdurchschnittliche Leistungen in Laufbahnprüfungen die Probezeit auf zwei bzw. ein Jahr zu reduzieren. Damit wurden Leistungsanreize gesetzt, die zur schnellen Beförderung der Leistungsbesten führten. Diese Möglichkeit besteht mit der Einheitsprobezeit nicht mehr. Der *vlbs* hält es für sinnvoll, leistungsbezogene Verkürzungsregelungen für die Probezeit wieder einzuführen.

§ 19 LBG Abs. 6 (neu) Beförderung

Die neu aufgenommene Formulierung der "im Wesentlichen gleichen Eignung …" dient unseres Erachtens nicht der Klarheit. Im Begründungsteil wird einerseits bei gleichem Gesamturteil die Ausschärfung zur Ermittlung der/des Leistungsbesten als verzichtbar erklärt. Wenige Zeilen später erfolgt andererseits der Hinweis, dass bei gravierenden Unterschieden in den Einzelbewertungen auf die Bevorzugung der Bewerberin zu verzichten ist. Unklar bleibt, wann gravierende Unterschiede zum gleichen Gesamturteil führen können. Nicht erwähnt wird in den Begründungen, wie in Zukunft mit der Frage der "Beurteilung aus dem höherwertigen Amt" umzugehen ist. Der *vlbs* sieht für diese Regelung noch Nachbesserungsbedarf.

§ 31 LBG Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

Eine Verschiebung der Altersgrenze für Lehrkräfte und Schulleiterinnen/Schulleiter auf das Ende eines Schulhalbjahres weicht von den Bestimmungen des übrigen öffentlichen Dienstes ab. Der *vlbs* fordert ausdrücklich, diese Benachteiligung zu korrigieren. Dies ist nicht nur mit Blick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung der verschiedenen Beamtengruppen dringend geboten. Die Verlängerung der Dienstzeit für diese Gruppen verbietet sich auch aufgrund der besonderen körperlichen und psychischen Belastungen, die durch die Arbeit mit zunehmend anspruchsvollen Lerngruppen entstehen. Auch das früher vorgebrachte Problem der Nachbesetzung ist nicht mehr gegeben. Sowohl Stellen für Lehrkräfte als auch für Schulleiterinnen/Schulleiter können zu jedem Termin ausgeschrieben werden.

Der *vlbs* begrüßt die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgesehenen Verbesserungen. Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung nach den § 64 oder § 65 dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Sowohl Verlängerung der Teilzeitarbeit als auch die Möglichkeit eines vorzeitigen Wiedereintritts in die Vollbeschäftigung sind familienfreundlich und Instrumente der Frauenförderung.

Langzeitarbeitskonten

Neu ist die Einführung eines Modellprojektes zu Langzeitarbeitskonten in ausgesuchten Behörden des Landes. Auch für den Lehrerbereich könnten Langzeitarbeitskonten (in Anlehnung an die Vorgriffsstunden-Regelung) eine interessante Möglichkeit der Gestaltung der Lebensarbeitszeit sein.

Laufbahnrecht

Die Neufassung der laufbahnrechtlichen Regelungen sieht vor, ausgehend von den neuen gestuften Studienstrukturen mit Bachelor und Master, die Zahl der Laufbahngruppen auf zwei zu reduzieren. Das Laufbahnprinzip soll beibehalten werden und die besoldungsrechtliche Ämterordnung weiterhin Grundlage für die laufbahnrechtli che Ämterstruktur bleiben. Voraussetzung für die Laufbahngruppe 2 soll mindestens ein Fachhochschulabschluss sein.

In Laufbahngruppe 2 werden die beiden Stufen gehobener Dienst und höherer Dienst zukünftig zusammengefasst. Die in den Laufbahnen nach § 55 und § 56 LVO befindlichen Lehrkräfte verfügen in der Regel über keinen Fachhochschul- bzw. Bachelorabschluss, zählen aber nach den bislang geltenden Bestimmungen zum gehobenen Dienst. Diese Zuordnung und damit Übernahme in die Laufbahngruppe 2 muss auch weiterhin gewährleistet sein.

Für Laufbahnen innerhalb der Laufbahngruppen sollen Personalentwicklung und Fortbildung einerseits den Herausforderungen des demographischen Wandels Rechnung tragen andererseits den Aufstieg in höhere Ämter nach Durchlaufen von Fortbildungsmodulen gewährleisten. Bislang beschränken sich die Modulbeschreibungen auf Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung. Der *vlbs* fordert Laufbahnöffnungen für Werkstattlehrer bzw. Fachlehrer vorzusehen, die auch dieser Personengruppe Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Gleiches gilt für Lehrkräfte in der Laufbahn des technischen Lehrers. Die derzeit laufenden Angebote (Studium eines zweiten Faches an einer Hochschule und anschließende OBAS-Ausbildung) sind zu entfristen, weil der Bedarf an technisch ausgerichteten Fakulten auch langfristig besteht.

3. Besoldungsrecht: Umwandlung Sonderzahlung in Monatstabelle (LBesG)

Im LBesG § 2 fällt die Sonderzahlung als Bestandteil der Bezüge ohne weiteren Hinweis auf die Höhe der Umlage in die Monatstabelle weg. In der Begründung wird auf die Umwandlung der Sonderzahlung zum letzten Stand mit Verweis auf den Wegfall des Sonderzahlungsgesetzes hingewiesen.

In § 91 LBesG wird die Erhöhung der Zulagen mit unterschiedlichen Prozentsätzen genannt sowie im § 5 des LVerG mit unterschiedliche Anpassungsfaktoren für die Berechnung des Ruhegehaltes aus einer einheitlichen neue Besoldungstabelle ausgewiesen. Somit soll die Umlage der Sonderzahlung für Lehrkräfte zu den niedrigen 30% bzw. 22% für Pensionäre erfolgen, obwohl die Kürzung ursprünglich zeitlich befristet sein sollte.

Das bedeutet im Rahmen der amtsangemessenen Alimentation eine weitere dauerhafte Verschlechterung.

4. Versorgungsrechtliche Regelungen

Der *vlbs* kritisiert nachfolgend aufgeführte Verschlechterungen:

§ 13 (1) sieht vor, bei begrenzter Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) diese Zeit im Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit als ruhegehaltsfähig anzurechnen. Die begrenzte Dienstfähigkeit stellt die individuell höchstmögliche Dienstfähigkeit dar. Der Beamte/die Beamtin leistet im Rahmen seiner/ihrer Möglichkeiten vollen Dienst. Diese in begrenzter Dienstfähigkeit zurückgelegte Zeit muss daher ungekürzt als ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet werden.

Nach **§ 40** entfällt der Hilflosigkeitszuschlag ersatzlos. Die Begründung: "Ein Hilflosigkeitszuschlag [...] ist nicht mehr vorgesehen, [...] und die praktische Bedeutung des Hilflosigkeitszuschlags (ist) daher nur noch sehr gering". Die praktische Bedeutung ist also nicht von vornherein ausgeschlossen. Bei unveränderter Fassung des § 40 sind Nachteile möglich. Daher ist eine Prüfung bei Antragstellung sinnvoll. Stellt der Hilflosigkeitszuschlag für den Antragsteller eine Verbesserung dar, ist diese zu gewähren.

§ 45 (1)2

Für die Gewährung eines Unterhaltsbeitrages ist nun ein Grad der Schädigung (GdS) von 25% statt bisher 20% notwendig.

Diese Änderung stellt eine erhebliche Verschlechterung für das ungeborene Kind dar. Der Bezug auf eine Vereinheitlichung des Grades der Schädigung mit einem Prozentwert im Unfallausgleich (§ 41) stellt eine nicht zu rechtfertigende (zahlenhörige) Betrachtungsweise dar.

§ 47 (1)1

Die Unfallhinterbliebenenversorgung sinkt von 60 % auf 55 %. Damit werden Unfallhinterbliebene deutlich schlechter gestellt. Auch hier ist das Bestreben nach einheitlichen Prozentwerten unverkennbar aber sachlich nicht gerechtfertigt. Unfallhinterbliebene, also Hinterbliebene von im aktiven Dienst zu Tode gekommenen Beamtinnen und Beamten werden gleichgesetzt mit Hinterbliebenen.

Laut § 79 besteht ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nicht für Personen, die den Tod des Beamten vorsätzlich herbeigeführt haben.

Die Nachbildung der Regelung im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch § 105 nimmt einen möglichen Schuldspruch des Gerichtes vorweg. Das ist nicht gerechtfertigt. Bis zum Urteil gilt die Unschuldsvermutung. Der öffentliche Dienstherr hat das Recht auf Rückzahlung ungerechtfertigter Zahlungen. Nur das Urteil schafft hier Klarheit, ob die Hinterbliebenenversorgung gerechtfertigt oder ungerechtfertigt erfolgte.

Versorgungsauskunft

Der Anspruch auf Versorgungsauskunft ist zu begrüßen, sollte aber deutlich früher als ab 2021 realisiert werden, nicht zuletzt im Vergleich zu den jetzt schon jährlich versandten Rentenbescheiden.

Düsseldorf, 7. Februar 2016

gez. **Wilhelm Schröder** Vorsitzender *vlbs*