HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3540

Alle Abg

Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung des Innenausschusses des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation und des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags NRW

am Montag, den 7. März 2016

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis
Of Counsel Gleiss Lutz Berlin

Datum: 25. Februar 2016

1. Routinemäßig heißt es auf Seite 6 der Drucksache 16/10380 „C Alternativen keine."

2. Alternative zur Neukonzeption des Laufbahnrechts könnte sehr wohl das Modell der Einheitsleistungslaufbahn wie in Bayern und Rheinland-Pfalz sein. Stattdessen entscheidet sich der Entwurf für das Modell der Küstenländer, geht aber zumindest über das Modell des Bundes hinaus. Das Festhalten am Mastergrad für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (§ 6 Abs. 1 Nr. 4a des LBG die stärkt die Bestenauslese im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG.

3. Alternative zur Reform des Besoldungs- und Versorgungsrechts könnte sehr wohl eine eingehende Auseinandersetzung mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.11.2015 2 BvL 19/09 u.a. NVwZ 2016, 223 sein, ein Beschluss den Stuttmann NVwZ 2016, 184 so versteht, dass die Besoldung aller Besoldungsgruppen angehoben werden müsse.

4. Mit anderen Worten: Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW fährt einen eher zurückhaltenden Modernisierungskurs. Es finden sich (Teil-)Rücknahmen früherer Kürzungen, Nachzeichnungen verbindlicher Gerichtsentscheidungen und wenige echte Verbesserungen im monetären Bereich, was auf Seite 6 f. der

Postanschrift:
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon + 49 [30] 800979 121

ulrich.battis@rewi.hu-berlin.de

Sitz:
Unter den Linden 11
Raum 411
10117 Berlin

Verkehrsverbindungen:
S- und U–Bahnhof Friedrichstraße
Bus: Linien 100, 200 und TXL,
Haltestelle Staatsoper

Drucksache mit der vorherrschenden Bewertung „weitgehend ausgabenneutral“ offen ausgewiesen wird.

5. Angesichts der Haushaltsnot des Landes ist ein solcher Kurs erklärbar, aber der bessere Weg wäre die schon mehrfach angemahnte grundsätzliche Aufgabenkritik und Neukonzeption der Verwaltungsorganisation des Landes.

6. Im Besoldungs- und Versorgungsrecht sind Verbesserungen wie die Integration der jährlichen Sonderzahlung in die monatliche Bezüge (ohne inhaltliche Änderung), die Neuregelung des Familienzuschlags der Stufe 1 und die Verbesserungen im Zulagenwesen (§§ 48 ff., § 59), die Berücksichtigung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres, die Neuregelung der Kindererziehungs- und Pflegezuschläge als solche durchaus zu begrüßen. Diese Verbesserungen gewährleisten aber etwa im Vergleich mit Bayern nicht, dass für die Beschäftigten so attraktive Bedingungen geschaffen werden, um „lern- und leistungswillige Menschen“ zu motivieren, „in den öffentlichen Dienst einzutreten“ (S. 335 der Drucksache).

7. Für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird es im zunehmenden Wettbewerb immer wichtiger, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen und regelmäßig fortzuentwickeln (§ 42 Abs. 4 des Entwurfs des LBG). Mit dieser Vorgabe befindet sich der Entwurf im Mainstream, entscheidend ist aber, dass es zu einer wirklichen Umsetzung der Vorschrift kommt. Auch beim gestärkten Gesundheitsmanagement (§ 76 des Entwurfs des LBG) kommt es entscheidend auf die Umsetzung an.

8. Der neugefasste § 19 Abs. 6 des Entwurfs des LBG ist grundsätzlich zu begrüßen. Er befindet sich durchaus im Mainstream, wie die Neufassung des Bundesgleichstellungsgesetzes vom 24.04.2015 durch Art. 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zeigt. Die Begrenzung des Ausschärfens der Beurteilungen durch § 19 Abs. 6 Satz 2 – „im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung“ – ist tendenziell uneingeschränkt zu begrüßen, birgt aber die Gefahr in sich, dass die Rechtsprechung den unbestimmten Rechtsbegriff unter Berufung auf Art. 33 Abs. 2 GG restriktiv auslegt zumal das Bundesverfassungsgericht bis heute anders als der EuGH die Verfahrensquote nicht ausdrücklich gebilligt

hat und sich weiter in der Literatur namhafte Stimmen finden, denen „die ganze Richtung nicht passt“. Die Abweichungsregel des § 19 Abs. 6 Satz 7 ist restriktiv auszulegen oder enger zu fassen.

9. Die Ausweitung der verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung in den §§ 64, 65 und der Familienpflegezeit in § 67 ist zu begrüßen, insbesondere der Anspruch auf Rückkehr, der der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgericht folgt und die Ausweitung auf Anwärterinnen und Anwärter. Die unveränderte Altersteilzeit im Blockmodell ist meines Erachtens haushaltspolitisch und aus demografischen Gründen vor allem aber wegen der mittelbaren Diskriminierung der niederen Besoldungsgruppen sehr fragwürdig.

10. Die Sicherung der Mobilität innerhalb der Bundesrepublik Deutschland des § 10 ist eine zu begrüßende notwendige Korrektur eines Geburtsfehlers der Föderalismusreform 1. Die Neuregelung des § 95 des Entwurfs des Beamtenversorgungsgesetzes – Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechsel – ist ebenfalls zu begrüßen, sollte aber in Abs. 2 Satz 2 restriktiver formuliert werden (aus „*dringenden* dienstlichen Gründen“).

11. Die Entscheidung des OVG Lüneburgs vom 9. Juni 2015 zur Pflichtstundenzahl von Lehrern, die an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Begründung von Alimentationsentscheidungen durch Prozeduralisierung anknüpft, verdeutlicht die Dringlichkeit einer Untersuchung der Lehrerarbeitszeit. Die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes gemäß § 59 des Entwurfs des Besoldungsgesetzes ist nur ein Tropfen auf einem heißen Stein.

12. Auf die Neufassung des Hochschulgesetzes kann aus Zeitgründen nicht näher eingegangen werden. Die Beibehaltung der Möglichkeit dem Hochschulrat zur Hälfte mit Mitgliedern der Hochschule zu besetzen, sollte überdacht werden.

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis