komba gewerkschaft
nordrhein-westfalen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3548

Alle Abg

komba nrw Norbertstraße 3 D-50670 Köln

Die Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

Per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Norbertstraße 3
D-50670 Köln
Postfach 10 10 54
50450 Köln

Telefon 02 21. 91 28 52-0
Telefax 02 21. 91 28 52-5
info@komba-nrw.de
www.komba-nrw.de

Rechtsabteilung

Sachbearbeiter/in:	Durchwahl:	Unser Zeichen:	Köln, 26.02.2016
Bublies	02 21/91 28 52-15	2015/00632-fe	

Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen am 07. März 2016 – DRModG NRW
Ihr Schreiben vom 01.02.2016
Ihr Geschäftszeichen: I.1 – A09

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des o. g. Gesetzentwurfs und für die Einladung zur öffentlichen Anhörung. Zum Gesetzentwurf geben wir die folgende Stellungnahme ab:

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Der DBB NRW hat mit Schreiben vom 04.02.2016 eine umfangreiche Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf abgegeben. Um Wiederholungen zu vermeiden, schließen wir uns inhaltlich uneingeschränkt dieser Stellungnahme an.

Die komba gewerkschaft organisiert innerhalb des DBB NRW hauptsächlich Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des kommunalen Dienstes.

Wir sind der Ansicht, dass der Gesetzentwurf nahezu ausschließlich aus der Sicht einer Landesverwaltung verfasst wurde und dass kommunale Besonderheiten und Interessen kaum berücksichtigt werden.

Eine solche Berücksichtigung kommunaler Interessen fand letztmalig statt durch die Verabschiedung des Gesetzes zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen vom 24.03.2009 (Gesetz- und Verordnungsblatt 2009, Seite 186).

In dem damaligen Gesetzentwurf wurden Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich abgeschafft und die Möglichkeit der Zahlung einer Leistungsbezahlung analog der tariflichen Vorschrift des § 18 TVöD eingeführt.

Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass kommunale Sonderregelungen deswegen geboten sind, weil die Personalstrukturen der einzelnen Kommunen sehr unterschiedlich sein können. Nur ca. 10 – 15 % der Beschäftigten in den Kommunen befinden sich überhaupt in einem Beamtenverhältnis. Welche „Angebote“ für die Bürgerinnen und Bürger vorgehalten werden, hängt von der sehr unterschiedlichen Finanzausstattung der jeweiligen Kommune ab. Personelle Veränderungen sind in den letzten Jahren eingetreten durch eine verstärkte kommunale Zusammenarbeit in vielen Bereichen und durch die Übertragung von Landesaufgaben (z. B. Versorgungs- und Umweltverwaltung) auf die Kommunen.

Daher setzen wir uns dafür ein, dass insbesondere die folgenden Punkte neu geregelt werden:

2. Besoldung

2.1 Amtszulagen A 9 + Z und A 13 + Z

Wie oben ausgeführt, sind im Jahre 2009 im kommunalen Bereich Stellenobergrenzen ersatzlos abgeschafft worden.

Im mittleren Dienst gibt es derzeit die Möglichkeit eine Amtszulage zu gewähren für Beamtinnen und Beamte, die Aufgaben wahrnehmen, die sich von den Anforderungen her aus vergleichbaren Aufgaben der Besoldungsgruppe A 9 herausheben. Diese Zulage ist bisher auf 30 % der vorhandenen A 9 Stellen begrenzt. Kleinere Kommunen, die weniger als vier A 9 Stellen im Stellenplan ausgewiesen haben, können nicht einmal eine dieser Stellen mit der Amtszulage versehen. Bei größeren Kommunen führt die prozentuale Begrenzung zu größeren Problemen und zu Wartelisten für die Vergabe der Zulage.

Die prozentuale Vorgabe wirkt sich wie eine Stellenobergrenze aus und muss daher gestrichen werden.

Gleiches gilt für die Amtszulage für Beamte des gehobenen technischen Dienstes in der Besoldungsgruppe A 13.

2.2 Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 59 LBesG)

Diese Zulage wird gewährt, wenn einer Beamtin/einem Beamten Aufgaben eines freien, besetzbaren und höherwertigen Dienstpostens übertragen werden. Nach der bisherigen Formulierung des Gesetzes und der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wird diese Zulage jedoch nicht gewährt, wenn eine Beamtin/ein Beamter Aufgaben eines Amtes wahrnimmt, das sogar um zwei oder mehr Besoldungsgruppen höher angesiedelt ist als das eigene statusrechtliche Amt.

Wir sind der Auffassung, dass auch in diesem Fall die Gewährung einer Zulage in Höhe der Differenz zwischen mehreren Statusämtern möglich sein muss.

2.3 Feuerwehrzulage

Die komba gewerkschaft fordert eine angemessene Anhebung der Feuerwehrzulage von derzeit 127,13 € auf 200,00 €. Daneben sollte die Feuerwehrzulage mit in das Grundgehalt einbezogen werden und an künftigen linearen Erhöhungen teilnehmen.

Mit Inkrafttreten des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes wird die Feuerwehrzulage wieder ruhegehaltfähig, auch für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr, die schon in den Ruhestand versetzt sind. Politische Zusagen der Landtagsfraktionen zur Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Feuerwehrzulage gibt es schon seit Jahren. Wir sind daher der Ansicht, dass die Ruhegehaltfähigkeit für bereits ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte rückwirkend in Kraft gesetzt werden muss.

3. Jubiläumszuwendung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kommunen erhalten folgendes Jubiläumsgeld:

Nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren: 350,00 €,
nach einer Beschäftigungszeit von 40 Jahren: 500,00 €,
nach einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren: 520,00 €.

Es wird als grobe Ungerechtigkeit empfunden, dass Beamtinnen und Beamte nichts erhalten. Daher ist die Abschaffung der Zahlung von Jubiläumszuwendungen zurückzunehmen und die vorgenannten Beträge auch an Beamtinnen und Beamte auszuzahlen.

4. Arbeitszeit

Wie unter Nr. 1 ausgeführt, ist die Personalstruktur der einzelnen Kommunen sehr unterschiedlich. Identische Aufgaben werden oftmals sowohl von Beamtinnen und Beamten bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeübt. Letztere haben eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. Beamtinnen und Beamte in der Regel eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden.

Diese Differenzierung ist durch nichts zu rechtfertigen. Daher muss die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen im kommunalen Bereich auf das Niveau des TVöD gesenkt werden.

5. Versorgung

Gem. § 5 Abs. 3 LBeamtVG wird die Versorgung nur dann aus dem letzten Amt (gleich Besoldungsgruppe) gezahlt, wenn die Beförderung und damit die Zahlung von Bezügen aus diesem Amt mindestens zwei Jahre zurückliegt.

In Kommunen, die sich in der Haushaltssicherung befinden, gibt es oftmals Beförderungsverbote mit der Folge, dass Beamtinnen und Beamte oft langjährig höherwertige Aufgaben wahrnehmen, ohne dass eine Beförderung und damit der mindestens zweijährige Bezug der entsprechenden Besoldung möglich ist.

Daher muss § 5 Abs. 3 LBeamtVG dahingehend geändert werden, dass in die 2-Jahres-Frist auch Zeiten hineingerechnet werden der tatsächlichen Wahrnehmung der höherwertigen Aufgabe.

6. Urlaub

Gem. § 18 Abs. 2 FrUrlV NRW erhalten Anwärterinnen und Anwärter nur 28 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die übrigen Beamtinnen und Beamten erhalten 30 Arbeitstage. Für die Differenzierung gibt es keinen Sachgrund. Daher muss der Erholungsurlaub der Anwärterinnen und Anwärter auf 30 Arbeitstage angehoben werden.

Wir sind gerne bereit, unsere Vorschläge mündlich zu erläutern.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrich Silberbach
Landesvorsitzender