Gewerkschaft der Polizei NRW

Landesbezirksvorstand
Gudastraße 5-7
40625 Düsseldorf
Postfach 12 05 07
40605 Düsseldorf
Telefon 0211 29101-31/36
Telefax 0211 29101-46
Jan.velleman@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei • LB NRW • Postfach 12 05 07 • 40605 Düsseldorf

Landtag Nordrhein-Westfalen
Frau Birgit Hielscher
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3551

Alle Abg

26.02.2016
JV - JL

Stellungnahme für die öffentliche Anhörung am 07. März 2016
Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land NRW
LT Drs. 16/10380 DRModG

Sehr geehrte Frau Hielscher,

bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 01.02.2016 möchten wir uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken.

Anbei erhalten Sie die Stellungnahme zum Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes der Gewerkschaft der Polizei zur weiteren Verwendung.

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorstand
i. A.

Jan Velleman
(Gewerkschaftssekretär)

Bankverbindung
SEB AG
IBAN DE96 3001 0111 1406 7880 00
BIC ESSEDE5F300
Postbank Köln
IBAN DE38 3701 0050 0019 9565 06
BIC PBNKDEFF

Gewerkschaft
der Polizei NRW

26.02.2016

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Landesregierung Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

LT Drs. 16/10380 - (DRModG NRW)

Gudastr. 5-7
40625 Düssedorf

info@gdp-nrw.de

Inhaltsübersicht

Einleitung 3

A. Nicht im Gesetzentwurf aufgenommene Forderungen der GdP zur Modernisierung des Beamtenrechts in NRW 4

1. Neuregelung des §115 Abs. 2 LBG (§114 Abs.2 LBG-E) 4
2. Neuregelung des § 116 LBG (§115 LBG-E) 4
3. Einführung eines modifizierten Dienstunfallbegriffs 4
4. Erfüllungsübernahme des Dienstherrn bei Schadensersatzansprüchen von Beamtinnen und Beamten 5
5. Abschaffung der starren Altersgrenzen zugunsten eines Ruhestandskorridors 5

B. Änderungen im Landesbeamtengesetz (LBG) 6

1. Kritikpunkt: Ausgestaltung des vorzeitigen Rückkehranspruchs aus familienbedingter Teilzeit 6
2. Kritikpunkt: Rückabwicklung beim familienbedingten Sabbatical 6
3. Kritikpunkt: Wertloser Anspruch auf Versorgungsauskunft 6
4. Kritikpunkt: Falscher Ansatzpunkt bei Zielquote für Frauen in Führungspositionen 7
5. Zustimmung: Arbeitsschutz mit höherer Priorität 7
6. Zustimmung: Schaffung einer Rechtsgrundlage für Langzeitarbeitszeitkonten im LBG 7
7. Kritikpunkt: Unzureichende Ausgestaltung des Anspruchs auf Personalentwicklung und Fortbildung 8

C. Schaffung eines einheitlichen Besoldungsgesetzes für NRW 8

1. Kritikpunkt: Verjährungsregelungen 8
2. Kritikpunkt: Haushaltsnahe Geltendmachung von Ansprüchen 8
3. Kritikpunkt: Leistungsprämien 9
4. Kritikpunkt: Unzureichende Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Einstellung9
5. Kritikpunkt: Ausgestaltung der Rechtsgrundlage für die Polizeizulage 9
6. Zustimmung: Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage 9
7. Kritikpunkt: Neuregelung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes 10
8. Kritikpunkt: Integration der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge ohne Anhebung des Niveaus 10

D. Konsolidierung des Versorgungsrechts 11

1. Kritikpunkt: Leistungsverschlechterungen beim Unfallausgleich 11

2. Kritikpunkt: Leistungsverschlechterung beim Unterhaltsbeitrag 11
3. Kritikpunkt: Unzureichende Regelung des Anspruchs auf Versorgungsauskunft 11
4. Kritikpunkt: Keine Einhaltung der Pfändungsgrenzen bei Rückforderungsansprüchen des Dienstherrn 11
5. Kritikpunkt: Interner Versorgungsausgleich behindert Mobilität 11

Einleitung

Der vorgelegte Entwurf spiegelt den im Dialog mit den Gewerkschaften des DGB seit Dezember 2013 erreichten Stand wieder. Das bedeutet jedoch nicht, dass der vorliegende Gesetzentwurf im Konsens mit den Gewerkschaften erarbeitet worden ist.

Einerseits konnte über wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs lediglich hinsichtlich der allgemeinen Zielrichtung, nicht aber bei der konkreten Ausgestaltung eine gemeinsame Position erzielt werden. Das gilt insbesondere für

- die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die Regelungen zu Personalentwicklung und Fortbildung,
- die Verankerung des behördlichen Gesundheitsmanagements,
- die Integration der Jahressonderzahlung in die monatliche Besoldung,
- die Neuregelung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes,
- die Begründung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft.

Andererseits sind wesentliche Änderungsvorhaben auch den Gewerkschaften erstmals mit dem Referentenentwurf im Juni 2015 zugegangen, ohne dass diese im Dialogverfahren vorbesprochen worden sind. Das gilt insbesondere für:

- Die Normierung der Verjährung von Ansprüchen im Besoldungs- und Versorgungsrecht.
- Die Einschränkung bzw. Absenkung von Ansprüchen im Versorgungsrecht für Unfallopfer.

Darüber hinaus sind wesentliche Anliegen der GdP zur Modernisierung des Dienstrechts im Gesetzgebungsverfahren unberücksichtigt geblieben. Diese werden in der folgenden Stellungnahme an den Anfang gestellt. Darauf folgt die Auseinandersetzung mit dem vorgelegten Gesetzestext.
Die Stellungnahme der GdP beschränkt sich dabei auf die für den Bereich der Polizei wichtigen Regelungen und ergänzt insoweit die Stellungnahme des DGB NRW.

A. Nicht im Gesetzentwurf aufgenommene Forderungen der GdP zur Modernisierung des Beamtenrechts in NRW

1. Neuregelung des §115 Abs. 2 LBG (§114 Abs.2 LBG-E)

Die aktuelle Regelung zur Vorverlegung des gesetzlichen Ruhestands für Schichtdienstleistende wird im Entwurf unverändert übernommen. Aus Sicht der GdP wird damit eine Chance vertan, lange Verweilzeiten im Schichtdienst bei der Zurruhesetzung angemessen zu berücksichtigen.
Die GdP fordert, die Regelung so zu modifizieren, dass der gesetzliche Eintritt in den Ruhestand für jedes Jahr, das im Wechselschichtdienst verbracht wurde, kontinuierlich um einen Monat vorverlegt wird.
Die aktuelle Regelung führt dazu, dass für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte mit knapp unter 25 Jahren Verwendung im Wechselschichtdienst die reguläre Altersgrenze nach §115 Abs. 1 LBG gilt. Diese „Fallbeilgrenze" wird von vielen Beschäftigten als in hohem Maße ungerecht empfunden. Abhilfe lässt sich mit einer durchgehenden Faktorisierung schaffen, damit auch kürzere Zeiten im durchgehenden Wechselschichtdienst eine Verringerung der Altersgrenze zur Folge haben.
Das aktuelle System führt gerade in den letzten drei Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu einer hohen Zahl von außerordentlichen Zurruhesetzungen. Der Vorschlag der GdP wäre ein Beitrag zur Schaffung eines geregelten Zustands, der für die Behörden damit auch besser planbar wäre.
Bei Umsetzung des Vorschlags der GdP zur Schaffung eines Ruhestandskorridors sind die besonderen Belastungen des Wechselschichtdienstes durch einen erhöhten Versorgungsfaktor anzuerkennen. Unter diesen Voraussetzungen wäre die Regelung des §115 Abs.2 entbehrlich.

2. Neuregelung des § 116 LBG (§115 LBG-E)

Die GdP fordert, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte dann als dienstunfähig gelten, wenn sie unter Berücksichtigung ihres Lebensalters den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr gerecht werden.
Der aktuellen Regelung, die durch den vorgelegten Entwurf fortgeschrieben wird, liegt ein Begriff der Dienstfähigkeit zugrunde, der unterstellt, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nicht altern. Die Regelung ist altersdiskriminierend, da sie an die körperliche Leistungsfähigkeit eines 50 - Jährigen die gleichen Anforderungen stellt, wie an einen 20 - Jährigen.

3. Einführung eines modifizierten Dienstunfallbegriffs

Das Dienstunfallrecht muss an moderne wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst werden. Es erfordert in Zusammenarbeit mit dem Bundesgesetzgeber die ständige Überprüfung des Begriffs der Dienstbeschädigung, insbesondere die Schaffung eines spezifischen Katalogs von Berufskrankheiten und dessen Anpassung an wissenschaftliche Erkenntnisse.

Eine landeseigene Regelung ist nach Auffassung der GdP für posttraumatische Belastungsstörungen erforderlich. Polizeibeamte - wie im Übrigen auch Beamte des Justizvollzugsdienstes und der Feuerwehr - kommen regelmäßig in Situationen, die posttraumatische Belastungsstörungen auslösen können, die sich auch erst lange nach dem eigentlichen Ereignis bemerkbar machen können. Posttraumatische Belastungsstörungen werden selbst von den Betroffenen häufig nicht erkannt.
Die Fristenregelungen des § 54 LBeamtVG-E schreiben die Regelung des aktuellen § 45 BeamtVG NRW fort und werden damit der besonderen Problematik posttraumatischer Belastungsstörungen nicht gerecht. Es muss sichergestellt werden, dass bei einem Dienstunfall, bei dem eine posttraumatische Belastungsstörung nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann, dies in dem Bescheid über die Anerkennung des Dienstunfalles mit aufzunehmen ist.
Weiterhin ist sicherzustellen, dass Beamtinnen und Beamte, die ohne eigenes Verschulden durch einen aus der Sphäre des Dienstherrn stammenden Grundes dienstunfähig geworden sind, keine Versorgungsabschläge hinnehmen müssen.

4. Erfüllungsübernahme des Dienstherrn bei Schadensersatzansprüchen von Beamtinnen und Beamten

Die GdP fordert, dass im Landesbeamtengesetz eine Grundlage dafür geschaffen wird, dass der Dienstherr das Vollstreckungsrisiko für Beamtinnen und Beamte übernimmt, sofern diese Ansprüche gegen Dritte haben, die in Verrichtung ihres Dienstes entstanden sind.

5. Abschaffung der starren Altersgrenzen zugunsten eines Ruhestandskorridors

Die GdP fordert schon seit 2010 zur Flexibilisierung des Pensionseintrittes die Einführung eines Ruhestandskorridors. Der demografische Wandel führt dazu, dass sich die Rekrutierung des Nachwuchses nicht mehr nur aus Schulabgängern füllen lässt, sondern auch verstärkt für Späteinsteiger geöffnet werden muss, um konkurrenzfähig zu bleiben. Das führt auch dazu, dass die Zahl der Beamtinnen und Beamten, die vor Erreichen von 40 Dienstjahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden, in Zukunft zunehmen wird. Außerdem ist es nicht sachgerecht, dass Betroffene, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, enorme Pensionskürzungen hinnehmen müssen.
Für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte schlägt die GdP daher vor, dass sie zwischen Vollendung des 55. und des 65. Lebensjahres mit den erworbenen Pensionsansprüchen ohne Abschläge in den Ruhestand gehen können.
Nach Ansicht der GdP könnte eine Anpassung des § 16 Absatz 2 LBeamtVG-E erreicht werden.

B. Änderungen im Landesbeamtengesetz (LBG)

1. Kritikpunkt: Ausgestaltung des vorzeitigen Rückkehranspruchs aus familienbedingter Teilzeit

Die enthaltenen Änderungen in §64 LBG-E zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexiblere Freistellungsmöglichkeiten sind als Schritt in die richtige Richtung grundsätzlich zu begrüßen.
Der in §64 Abs.2 S.3 normierte vorzeitige Rückkehranspruch aus familienbedingter Teilzeit bleibt hinter den familienpolitischen und demographischen Herausforderungen zurück. Nachbesserungsbedarf besteht insbesondere bei den Anspruchsvoraussetzungen:
Die „Unzumutbarkeit der Fortsetzung für den / die Beschäftigte/n" wird in der Praxis erhebliche Auslegungsschwierigkeiten nach sich ziehen und ist zu streichen. Sofern es um die Berücksichtigung sozialer Belange bei konkurrierenden Rückkehrwünschen mehrerer Beschäftigter geht, sollte die Formulierung dies auch konkret widerspiegeln, so wie dies in §9 Teilzeit und Befristungsgesetz bereits geschehen ist.
Der Rückkehranspruch wird zudem dadurch stark relativiert, dass ihm jeder dienstliche Grund entgegengehalten werden kann. Praktisch wird damit die Grundlage dafür geschaffen, dass es mehr Flexibilität nur dann gibt, wenn das aus Sicht des Dienstherrn opportun ist. Aus Sicht der GdP wäre ein Verweis auf „zwingende dienstliche Gründe" an dieser Stelle ausreichend.

2. Kritikpunkt: Rückabwicklung beim familienbedingten Sabbatical

Der Ausbau des familienbedingten Sabbatticals ist ebenfalls grundsätzlich zu begrüßen. Aus Sicht der GdP ist es aber unverständlich, warum der Gesetzentwurf nur eine Härtefall-regelung für die Rückabwicklung vorsieht und nicht zumindest vor Beginn der Freistellungsphase einen Anspruch auf Rückkehr normiert.

3. Kritikpunkt: Wertloser Anspruch auf Versorgungsauskunft

Die Ausweitung familienbedingter Teilzeitmöglichkeiten bedeutet für die Beschäftigten zwar einerseits eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits bedeutet Teilzeit aber auch ein Verzicht auf Versorgungsansprüche. Die gegenwärtige Praxis zeigt, dass Beschäftigten diese Auswirkungen häufig nicht bewusst sind. Dem kann nur durch eine frühzeitige Versorgungsauskunft Rechnung getragen werden. Ein Anspruch auf Versorgungsauskunft ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, wie ihn der Gesetzentwurf vorsieht, ist aus Sicht der GdP für die Beschäftigten weitgehend wertlos, da sie zu diesem Zeitpunkt kaum noch gegensteuern können.

4. Kritikpunkt: Falscher Ansatzpunkt bei Zielquote für Frauen in Führungspositionen

Die Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen in §19 Abs.6 LBG-E wird durch die GdP in der vorgelegten Form als Kompromiss mitgetragen, da er durch eine präzisierende Rechtsverordnung ein differenziertes Vorgehen ermöglicht, das den Besonderheiten der einzelnen Geschäftsbereiche Rechnung trägt.
Festzuhalten bleibt, dass aus Sicht der GdP eine differenzierte Quotierung im Beurteilungswesen der bessere Ansatz wäre. Es gilt der Grundsatz, dass der Frauenanteil mit dem Anteil der Spitzenprädikate übereinstimmen muss. Im Beurteilungswesen der Polizei besteht schon lange eine durch die Rechtsprechung anerkannte Quote für Spitzenbeurteilungen, die sich um eine Komponente zur Frauenförderung ergänzen ließe.

5. Zustimmung: Arbeitsschutz mit höherer Priorität

Mit der Neufassung der Regelungen zur Geltung der Arbeitsschutzverordnungen in §74 Abs.3 LBG-E wird einer langjährigen Forderung der GdP Rechnung getragen. Mit dieser Änderung verbindet sich für die GdP die Hoffnung, dass dem Arbeitsschutz zukünftig eine höhere Priorität zugemessen wird.

6. Zustimmung: Schaffung einer Rechtsgrundlage für Langzeitarbeitszeitkonten im LBG

Die GdP begrüßt ausdrücklich die Schaffung einer klaren Rechtsgrundlage für Langzeitarbeitszeitkonten im LBG. Die Aufnahme in den Katalog des §60 Abs.3 LBG-E ist eine wichtige rechtliche Klarstellung, die eine breite Nutzung dieses Instruments ermöglicht.
Ein stark begrenztes Modellprojekt zur Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten wurde mit den Gewerkschaften bereits Ende 2013 vereinbart. Diesen Kompromiss hat die GdP vor dem Hintergrund des damals gültigen Zeitplans für eine Umsetzung ausdrücklich mitgetragen.
Vor dem Hintergrund der mittlerweile eingetretenen Verzögerung für die Umsetzung und der aktuellen Belastungssituation der Polizei, hält die GdP ein auf wenige Behörden beschränktes Modellprojekt mittlerweile für unzureichend. Von den Beschäftigten in der Polizei wird auf absehbare Zeit eine hohe Bereitschaft erwartet, Belastungsspitzen, die durch hohe Abgangszahlen und zusätzliche Aufgaben entstehen, abzufangen.
Vor diesem Hintergrund ist es zwingend erforderlich, dass die Beschäftigten nicht durch eine anhaltende Diskussion über die mögliche Verjährung von Ausgleichsansprüchen weiter verunsichert werden, sondern sich darauf verlassen können, dass Mehrarbeit auch tatsächlich ausgeglichen wird. Angesichts der bereits auf Bundesebene bestehenden - positiven - Erfahrungen ist ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn durch ein begrenztes Modellprojekt zudem fraglich.

7. Kritikpunkt: Unzureichende Ausgestaltung des Anspruchs auf Personalentwicklung und Fortbildung

Die Schaffung eines Anspruchs auf Personalentwicklung und Fortbildung ist aus Sicht der GdP grundsätzlich zu begrüßen. Die konkrete Ausgestaltung wird allerdings kritisch gesehen: Zum einen wird die Pflicht zur Erstellung von Personalentwicklungskonzepten in der Realität eher als Absichtserklärung gesehen und nicht als durchsetzbarer Anspruch. Der Gesetzentwurf bleibt damit hinter den Ankündigungen zurück. Zum anderen wird der Fortbildungsanspruch in der konkreten Formulierung von §42 Abs.3 LBG-E auf die (konkrete) berufliche Tätigkeit beschränkt, müsste sich aber auch auf die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten erstrecken.
Mit Blick auf §42 Abs. 4 LBG-E erscheint es geboten, festzuhalten, dass Mitbestimmungsrechte nach dem Landespersonalvertretungsgesetz im Übrigen unberührt bleiben.

C. Schaffung eines einheitlichen Besoldungsgesetzes für NRW

Die Zusammenfassung der bisherigen Regelungen zur Beamtenbesoldung in einem neuen Landesbesoldungsgesetz wird mit Blick auf die angestrebte Konsolidierung und größere Transparenz ausdrücklich begrüßt. Festzuhalten bleibt, dass der vorgelegte Entwurf in Teilen über die angekündigte Systematisierung hinausgeht.

1. Kritikpunkt: Verjährungsregelungen

Die Schaffung einer eigenständigen Regelung zur Verjährung von Rückforderungsansprüchen führt in der Praxis zu einer Schlechterstellung der Beschäftigten gegenüber dem Dienstherrn: Während es für die Beschäftigten im Grundsatz bei der Regelverjährung des BGB bleibt, soll zugunsten des Dienstherrn eine zehnjährige Verjährungsfrist gelten, sobald der Beamtin oder dem Beamten ein ursächlicher Beitrag für eine Überzahlung zugerechnet werden kann. Gegenüber dem ersten Entwurf ist zu begrüßen, dass diese Haftung des Beamten jetzt auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt wird.
Das geht einerseits weit über entsprechende Regelungen des Steuerrechts hinaus. Andererseits ist nicht einzusehen, warum grob fahrlässiges Verhalten nur auf Seiten der Beamtinnen und Beamten, nicht aber auf Seiten des Dienstherrn zu einer Fristverlängerung führen soll. Aus Sicht der GdP muss hier ein einheitlicher Maßstab gelten.

2. Kritikpunkt: Haushaltsnahe Geltendmachung von Ansprüchen

Die in §3 Abs.7 LBesG-E (für das Versorgungsrecht §3 Abs.4 LVersG-E) geht entgegen der Begründung über die durch die Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zur Haushaltsnahen Geltendmachung hinaus, indem die Beamtinnen und Beamten verpflichtet werden, Ansprüche im Haushaltsjahr der Anspruchsentstehung geltend zu machen. Zum einen ist unklar, ob damit der Begriff des Haushaltsjahres i.S.v. §4 BHO gemeint ist oder

nicht. Zum anderen ist nach der Rechtsprechung auch eine Geltendmachung über das Haushaltsjahr hinaus durchaus zulässig.

3. Kritikpunkt: Leistungsprämien

Der Gesetzentwurf schreibt die aktuell bereits geltende Regelung fort.
Die leistungsrechte Besoldung ist nach Auffassung der GdP über das Beurteilungs- und Beförderungswesen sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund sind besondere Leistungsprämien im Beamtenrecht systemfremd. Für die Regelung des §29 Abs. 4 LBG-E besteht kein Bedarf.

4. Kritikpunkt: Unzureichende Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Einstellung

§30 LBG-E übernimmt die Regelung aus §28 ÜBesG NRW unverändert. Die bereits im Rahmen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes angebrachte Kritik an den unzureichenden Regelungen zur Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Stufenfestsetzung, wird ausdrücklich aufrechterhalten. Durch die Regelung werden insbesondere Beamtinnen und Beamte die aus einer beruflichen Vortätigkeit in das Beamtenverhältnis wechseln, oftmals schlechter gestellt als nach dem alten Recht. Damit wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für diese in Zukunft wichtiger werdende Gruppe von Bewerbern verschlechtert.

5. Kritikpunkt: Ausgestaltung der Rechtsgrundlage für die Polizeizulage

Der Gesetzgeber führt mit dem Ziel der Schaffung von Transparenz eine Rechtsgrundlage für Beamtinnen und Beamten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben (Polizeizulage) im Landesbesoldungsgesetz ein. Diese Zulage war bisher im Anhang der Bundesbesoldungsordnung geregelt und wird inhaltlich unverändert übernommen. Aus Sicht der GdP ist §49 Abs.2 LBesG-E ersatzlos zu streichen. Dass durch die Zulage die „Besonderheiten des jeweiligen Dienstes" abgegolten werden, ist einerseits selbstverständlich. Andererseits erweckt die konkrete Formulierung den Eindruck eines Widerspruches zwischen §49 Abs.2 LBG-E und den Zulagen für Schicht und Nachtdienst nach der Erschwerniszulagenverordnung.

6. Zustimmung: Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage

Ausdrücklich begrüßt wird die Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage einschließlich der Übergangsregelungen durch die sichergestellt wird, dass alle Versorgungsempfänger gleich behandelt werden.

7. Kritikpunkt: Neuregelung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass die Wartefrist für die Gewährung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes verkürzt wird. Wir halten aber daran fest, dass auch die jetzt geschaffene Regelung weiterhin im Widerspruch zum Grundsatz einer leistungsgerechten Besoldung steht, da auch der jetzt festgelegte Zeitraum von 12 Monaten weit über die reguläre Erprobung von 3 Monaten hinausgeht.

8. Kritikpunkt: Integration der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge ohne Anhebung des Niveaus

Die Integration der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge wird von der GdP grundsätzlich mitgetragen, soweit damit klargestellt wird, dass die Sonderzahlung ein integraler Baustein zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation ist. Die GdP hält jedoch ausdrücklich an der Forderung fest, dass die Streichung des Urlaubsgeldes und die Absenkung der Sonderzahlung ein Verstoß gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation waren. Dieser Fehler wäre vor einer Integration in die monatlichen Bezüge zu korrigieren.

D. Konsolidierung des Versorgungsrechts

Die Neufassung des Versorgungsrechts in einem neuen Landesversorgungsrecht wird mit Blick auf die angestrebte Konsolidierung und größere Transparenz ausdrücklich begrüßt. Festzuhalten bleibt, dass der vorgelegte Entwurf in Teilen über die angekündigte Systematisierung hinausgeht.

1. Kritikpunkt: Leistungsverschlechterungen beim Unfallausgleich

Nach §41 LBeamtVG-E soll zukünftig nicht mehr auf die Minderung der Erwerbstätigkeit, sondern auf Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen abgestellt werden. Aus Sicht der GdP steht damit zu befürchten, dass sich für Betroffene Nachteile ergeben.

2. Kritikpunkt: Leistungsverschlechterung beim Unterhaltsbeitrag

Nach §44 Abs.2 Nr.2 wird der Grad der Schädigungsfolgen für die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags von 20% auf 25% erhöht. Dadurch werden Betroffene mit einer Beeinträchtigung über 20% aber unter 25% schlechter gestellt.

3. Kritikpunkt: Unzureichende Regelung des Anspruchs auf Versorgungsauskunft

Der durch §57 Abs.10 geschaffene Anspruch auf eine Versorgungsauskunft ist aus Sicht der GdP für die Betroffenen weitgehend wertlos. Stellt ein Beschäftigter mit Vollendung des 55. Lebensjahres fest, dass seine Pension, beispielsweise wegen längerer Teilzeitbeschäftigung, niedriger ist als erwartet, besteht keine Möglichkeit mehr darauf zu reagieren. Eine Versorgungsauskunft macht jedoch nur Sinn, wenn die Kolleginnen und Kollegen noch Einfluss auf die Höhe ihrer Pensionen nehmen können. Ist das nicht der Fall, bedarf es auch keiner Versorgungsauskunft.
Die GdP fordert den Anspruch auf eine Versorgungsauskunft ab einem früheren Lebensjahr. Der Anspruch auf eine frühere Auskunft kann ggf. durch längere Abstände für eine wiederholende Auskunft kompensiert werden.

4. Kritikpunkt: Keine Einhaltung der Pfändungsgrenzen bei Rückforderungsansprüchen des Dienstherrn

Der Verzicht auf die Einhaltung der Pfändungsgrenzen bei bestehenden Rückforderungsansprüchen aus zu viel gezahlter Besoldungs- und Versorgungsbezüge in §63 Abs. 2 LBeamtVG-E stellt eine Schlechterstellung der Betroffenen gegenüber der aktuellen Rechtslage dar und kann im Einzelfall dazu führen, dass Versorgungsempfänger unterhalb des Existenzminimums alimentiert werden.

5. Kritikpunkt: Interner Versorgungsausgleich behindert Mobilität

Durch die Beibehaltung des Zustimmungserfordernisses des abgebenden Dienstherren in §94 Abs.1 LBeamtVG-E wird die landesweite Mobilität von Beamtinnen und Beamten behindert. Die Regelung steht damit nicht im Einklang mit dem Ziel der Landesregierung, die Mobilität der Beamtinnen und Beamten zu erhöhen.