

position



LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/379**

Alle Abg

**Stellungnahme
des DGB NRW zum „Referentenentwurf“ eines
Dienstrechtsanpassungsgesetzes
für das Land NRW**



I. Allgemeines

Die Modernisierung des Dienstrechtes ist für den Erhalt der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und zur Gewährleistung guter und fairer Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von herausragender Bedeutung.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften haben lange darauf gewartet, dass dieses zentrale und dringend notwendige Vorhaben endlich von einer Landesregierung in Angriff genommen wird. Von daher begrüßen wir grundsätzlich die Ankündigung der Landesregierung, nun endlich die Reform des öffentlichen Dienstrechtes anzugehen.

Allerdings veranlassen der vorgelegte Gesetzentwurf und das damit verbundene Verfahren zu Kritik. Die Landesregierung erklärt die Aufteilung der von ihr geplanten Dienstrechtsreform in zwei Teile damit, dass sie zunächst die unabweisbar notwendigen und rechtlich zwingenden Anpassungen im Besoldungs-, Versorgungs- und Dienstrecht vornehmen will, um dann in einem später folgenden zweiten Schritt eine umfassendere Reform des Dienstrechtes anzugehen. Gegen ein Vorziehen rechtlich zwingender Änderungen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Allerdings werden im vorliegenden ersten Gesetzentwurf weit über das rechtlich unabweisbar Notwendige hinaus gehende Regelungen getroffen. Die von der Regierung vorgegebene Eilbedürftigkeit überwiegender Teile des jetzt vorgelegten ersten Gesetzentwurfes können wir nicht erkennen, gerade vor dem Hintergrund, dass bereits im November 2012 ein Entwurf für den zweiten Teil der Reform geplant ist. Bezogen auf die enthaltenen nicht eiligen Teile des vorliegenden Gesetzentwurfes halten wir eine Reform aus einem Guss für sinnvoller.

Zum Beispiel sind die im Versorgungsrecht vorgesehenen Änderungen im Gesetzentwurf nicht rechtlich zwingend und unaufschiebbar. Die Rente mit 67 wird derzeit von SPD und Bündnis 90/Die Grünen gerade unter der Fragestellung diskutiert, wie man aus der Misere der Rente mit 67 wieder herauskommt. Es sollte das Ergebnis dieser Diskussion abgewartet werden, bevor eine Anpassung des Versorgungsrechts an umstrittene Regelungen erfolgt.

Die Anpassungen an das Rentenrecht sollten aber zumindest im Zusammenhang mit den gewerkschaftlichen Modernisierungsvorschlägen zum flexiblen Pensionseintritt, verbesserten Arbeitszeitregelungen, Verankerung eines strategischen Gesundheitsmanagements etc. diskutiert werden. Sonst stellen sie nur faktische Pensionskürzungen dar und erschweren den Weg hin zu echten, modernen Regelungen, die sowohl Arbeitgebern wie Beschäftigten von Nutzen sind.

Aufgrund des umfassenden Inhaltes des Gesetzentwurfes hätten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften auch eine of-

fenere Beteiligung der Gewerkschaften und Beschäftigten bereits im Vorfeld des vorgelegten Gesetzentwurfes erwartet.

Wir fordern daher grundsätzlich eine Entkoppelung der nicht eilbedürftigen Vorhaben von diesem Entwurf, um sie ganzheitlich in einem Guss mit den übrigen Reformideen zu überdenken.

Regelungen, die dringend oder aus unserer Sicht unschädlich in einem ersten Teil geregelt werden können:

- Die Regelung zur Ausbringung der Ämter an der Sekundar-
schule ist unzureichend, muss aber auf jeden Fall im ersten
Gesetz stattfinden.
- Die Verlängerung der Altersteilzeitregelung im Landesbeam-
tengesetz ist umgehend nötig, da sie Ende des Jahres aus-
läuft. Der DGB NRW kritisiert jedoch die mit der Neuregelung
verbundenen verschlechterten Konditionen. Zudem muss klar
sein, dass die grundsätzliche Möglichkeit für Altersteilzeit
nicht präjudiziell sein darf für zielführende, weitere oder ande-
re Lösungen zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand, wie et-
wa Faktorisierung der Arbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkon-
ten, die sich für bestimmte Beschäftigtengruppen anbieten.
Gleichfalls sollte die Landesregierung Altersteilzeit auch in
weiteren geeigneten Bereichen der Landesverwaltung er-
möglichen.
- Die Regelung zur Familienpflegezeit stellt die Weichen jeden-
falls in die richtige Richtung.
- Die Übertragung des Gendiagnostikgesetzes und die versor-
gungs- und besoldungsrechtliche Gleichstellung von einge-
tragenen Lebenspartnerschaften werden begrüßt.
- Der DGB begrüßt grundsätzlich die Erhöhung der evident zu
niedrigen W-Besoldung, sieht allerdings noch Korrekturbedarf.

Aus unserer Sicht zwingend und schnellstmöglich darüber hin-
aus im ersten Teil zu regeln sind:

- die Rückkehr zu einem vollen Weihnachtsgeld,
- die Rückkehr zu einer vereinheitlichten Wochenarbeitszeit
auf Tarifniveau,
- die im vorherigen Koalitionsvertrag versprochene Ruhege-
haltsfähigkeit der Polizei-, Vollzugs- und Feuerwehruzulage,
- die Abschaffung der Pensionsgrenze von über 67 Jahren bei
Lehrkräften.

Regelungen aus dem vorliegenden Gesetzentwurf, die erst im Gesamtzusammenhang der umfassenderen Reform des Dienstrechtes (Teil II des Verfahrens) erörtert und zu einer einvernehmlichen Lösung geführt werden sollten:

- Die Änderungen am System der aufsteigenden Besoldung. Die Änderungen an der Besoldungstabelle können zu Einbußen beim Lebenszeiteinkommen führen. Die Erfahrungszeiten, die bei der Eingruppierung anerkannt werden, sind zu niedrig. Die Regelung zu Stufenaufstieg und Stufenhemmung gehört gestrichen.
- Die Anpassungen an das Rentenrecht müssen aufgeschoben werden, sonst stellen sie nur eine faktische Pensionskürzung dar. Sie sind, wie oben bereits ausgeführt, lediglich denkbar im Zusammenhang mit entsprechenden Regelungen, die dafür Sorge tragen, dass das Pensionseintrittsalter auch regelmäßig erreicht wird (Gesundheitsschutz, Arbeitszeitflexibilisierung, flexiblere Pensionseintrittsregelungen etc.).
- Die Einführung der digitalen Personalakte sollte nur dann ermöglicht werden, wenn Datenschutzgesichtspunkte ausreichend geklärt wurden.
- Auch die ausdrückliche Regelung zur Bündelung von Dienstposten ist jetzt nicht nötig. Die Bündelung von Dienstposten ist derzeit auch so unter den vom Bundesverwaltungsgericht gesetzten Maßstäben möglich, nämlich wenn eine besondere sachliche Rechtfertigung hierfür seitens der Dienststelle dargelegt wird, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann. Soweit ist auch die geübte Praxis aus unserer Sicht bisher in Ordnung. Durch die Aufnahme der vorgeschlagenen Regelung im LBG sehen wir die Gefahr, dass hierdurch ein Freibrief für jedwede Bündelung ermöglicht werden soll. Das lehnen wir ab.

Viele Teile des Gesetzentwurfes bedürfen unseres Erachtens einer intensiven Diskussion und seitens des DGB NRW besteht hier die Sorge, dass sie aufgrund des von der Landesregierung gesehenen Eilbedürfnisses nicht ausreichend diskutiert werden können. Für das Gelingen und die Akzeptanz von Reformen unerlässlich ist insbesondere die Information und „Mitnahme“ der Beschäftigten. Ernsthafte Beteiligung und eine Diskussion auf Augenhöhe braucht aber ihre Zeit.

II. Besoldungsrecht

1. Gebündelte Dienstposten, Artikel 2 Nr. 2, 4; § 18, 25 ÜBesG NRW

Durch Artikel 2 Nr. 2 des Dienstrechtanpassungsgesetzes soll § 18 ÜBesG NRW wie folgt ergänzt werden: „Eine Zuordnung von Funktionen zu mehreren Ämtern ist zulässig.“ Durch Artikel 2 Nr.

4 soll in § 25 ÜBesG NRW entsprechend ergänzt werden, dass für die Fälle des neuen § 18 S. 2 ÜBesG NRW die dortigen Ausführungen nicht gelten. Damit soll laut der Gesetzesbegründung die bisherige, jahrzehntelang bewährte Praxis einer gebündelten Dienstpostenbewertung normiert werden.

Grundsätzlich ist gegen die Möglichkeit der Bündelung von Dienstposten aus unserer Sicht nichts einzuwenden, sofern sie in den Grenzen der Rechtsprechung und des Verfassungsrechtes stattfindet. Die gültigen Maßstäbe hierzu hat das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 30.06.2011, 2 C 19/10 definiert. Danach ergibt sich aus den verfassungsrechtlich geschützten hergebrachten Grundsätzen des Leistungsprinzips, des Alimentationsprinzips und der amtsangemessenen Beschäftigung die grundsätzliche Pflicht einer Zuordnung der Funktionen zu konkreten Ämtern. Werden Dienstposten gebündelt, also mehreren Ämtern im statusrechtlichen Sinne und damit Besoldungsgruppen zugeordnet, muss hierfür ein sachlicher Grund vorliegen. Die Bündelung von Dienstposten bedarf einer besonderen sachlichen Rechtfertigung, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann.

Die beabsichtigten Ergänzungen sind aus unserer Sicht verfassungsrechtlich bedenklich. Die Formulierung ist unbestimmt und öffnet jeglicher Bündelung von Dienstposten Tür und Tor.

2. Umstellung auf Erfahrungsstufen, Artikel 2 Nr. 5; § 27 ÜBesG NRW; Berücksichtigungsfähige Zeiten, Artikel 2 Nr. 6; § 28 ÜBesG NRW

Grundsätzlich begrüßen wir die Bemühungen der Landesregierung mit der Abkehr vom Besoldungsdienstalter als Kriterium für den Gehaltsanstieg ein diskriminierungsfreies Besoldungssystem zu schaffen. Allerdings lehnen wir den konkreten Vorschlag ab. Die jetzt gewählte Systematik der Erfahrungsstufen in Kombination mit der Regelung zu berücksichtigungsfähigen Zeiten kann bei neu eingestellten Beamtinnen und Beamten zu Einbußen beim Lebenszeiteinkommen und zu Verlusten bei der Einstiegsbesoldung führen. Besonders lebensältere Personen und Akademikerinnen und Akademiker werden betroffen sein. Die verringerte Wahrscheinlichkeit, die letzte Erfahrungsstufe zu erreichen, kann zudem zu einer Verschlechterung des Ruhegehaltes führen.

Wir halten die Begrenzung der Anerkennung von hauptberuflichen sonstigen förderlichen Zeiten auf 5 Jahre für nicht nachvollziehbar. Ebenfalls kritisieren wir, dass anders als z.B. im Bundesbesoldungsgesetz keine Möglichkeit besteht, sonstige nicht hauptberufliche förderliche Zeiten anzuerkennen. "Lebenserfahrungen", die für die Ausübung der späteren beruflichen Tätigkeit von großer Bedeutung sind, fallen so komplett unter den Tisch. Zum Beispiel wird es bei einem Berufsschullehrer, der eine 3,5-

jährige Lehre im Handwerk oder Industrie abgeleistet hat, zu Differenzen bei den berücksichtigungsfähigen Zeiten kommen.

Analog zur Mitbestimmung bei der Stufenfestsetzung der Tarifbeschäftigten sollte die Mitbestimmung der Personalräte bei der Ersteinstufung und der Feststellung einer Hemmung oder einer früheren Höherstufung, -sofern nicht darauf verzichtet wird- in einem Artikelgesetz zum LPVG klar gestellt werden.

Auch ist fraglich, ob die jetzt gewählte Form der Erfahrungsstufen bei Beibehaltung von einer Erfahrungszeit von bis zu 28 Jahren dem AGG entspricht und nicht (mehr) altersdiskriminierend ist.

Die bereits bei den Verwaltungsgerichten vorliegende Frage, ob der Höhe nach überhaupt noch eine amtsangemessene Alimentierung gewährleistet ist, wird mit der neuen Tabelle auch nicht gelöst. Oberste rechtliche Rahmenbedingung betreffend das Besoldungsniveau, ist der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung.

Vergl. insofern zutreffend OVG Münster, Vorlagebeschluss an das Bundesverfassungsgericht vom 09.07.2009 – 1 A 1695/08; anhängig beim BVerfG 2 BvL 20/09.

Zutreffend hat das OVG NRW in diesem und weiteren Beschlüssen dargelegt, dass bei unterschiedlichen Besoldungsgruppen aufgrund der Höhe der Nettobesoldung eine verfassungswidrige Unteralimentierung vorlag. Die zum damaligen Zeitpunkt festgestellte Abkopplung der Beamtenbesoldung von der allgemeinen Einkommensentwicklung hält bis zum heutigen Tage vor. Löhne und Gehälter vergleichbarer Angestellter stiegen in der Vergangenheit weitaus höher als die Besoldung der Beamtinnen und Beamten. Insofern verbietet sich eine weitere Absenkung. Aus verfassungsrechtlichen Gründen ist es zwingend geboten, das Besoldungsniveau (zumindest) zu erhalten. Verfassungsrechtlich wäre sogar eine Anhebung der Besoldung geboten.

Aber auch im Hinblick auf die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in NRW im Vergleich zur Privatwirtschaft und im Vergleich zu anderen Dienstherren, verbietet sich eine Verringerung der Besoldung und wäre eine adäquate Angleichung an die Bedingungen bei anderen Arbeitgebern von Nöten. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Wettkampf um die besten Köpfe.

So betrug der Lohnabstand der öffentlich Bediensteten zu Beschäftigten in der Privatwirtschaft laut IT.NRW im Jahr 2010 rund 9 % insgesamt bei höheren Arbeitszeiten. Herausgehobene Fachkräfte und Beschäftigte in leitender Stellung verdienten im Vergleich zur Privatwirtschaft sogar 20 bis 27 % weniger.

2012 liegt NRW im Besoldungsranking unter allen Bundesländern und dem Bund auf dem sechstletzten Platz bei der Besoldung in A 13, dem fünftletzten Platz bei A 10 und dem vorletzten Platz bei der Besoldungsgruppe A 9 (berücksichtigt man die jeweils geltende Wochenarbeitszeit).

Ein erstes positives Zeichen aus Sicht des DGB NRW, und im Rahmen des vorliegenden Reparaturgesetzes dringend nötig, wäre insofern die Erhöhung des Weihnachtsgeldes bei gleichzeitigem Einbau in die Besoldungstabelle. Ebenfalls ist es dringend an der Zeit, die Wochenarbeitszeit wieder auf ein einheitliches Maß abzusenken.

3. Stufenhemmung, Leistungsstufe, Artikel 2 Nr. 5; § 27 IV ÜBesG NRW

Wie im übergeleiteten § 27 III BBesG wird im neuen wortgleichen § 27 IV ÜBesG NRW die Möglichkeit einer Leistungsstufe und der Stufenhemmung vorgesehen. Beide Instrumente lehnen wir ab.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass von den Regelungen kein Gebrauch gemacht wurde und sie schon deswegen überflüssig sind.

Mangels transparenter, gerechter Vergabekriterien führen solche Belohnungs- bzw. Bestrafungsinstrumente bei Gebrauch jedoch auch zu Unfrieden unter den Beschäftigten. Es besteht zudem die Gefahr der Günstlingswirtschaft im Falle der Gewährung von Leistungsstufen und des gefügig Machens unliebsamer Beschäftigter im Falle der Stufenhemmung.

4. Anhebung der W- Besoldung, Artikel 4

Wir begrüßen grundsätzlich den Willen der Landesregierung, die nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes evident zu niedrige Professorenbesoldung in den Besoldungsgruppe W 2 und W 3 zu erhöhen.

Wir kritisieren jedoch ausdrücklich, dass für die Neuordnung der Professorenbesoldung keine zusätzlichen Haushaltsmittel vorgesehen werden. So besteht die Gefahr, dass die Hochschulen an anderer Stelle – vor allem auf Kosten des vorhandenen Personals – zu Einsparungen gezwungen werden.

Weiterhin ist unseres Erachtens fraglich, ob die gefundene Regelung verfassungsrechtlichen Bedenken Stand hält. Die Grundgehälter der Besoldungsgruppe W 2 und W 3 werden zwar erhöht, so dass sie sich in das derzeitige Besoldungsgefüge in NRW einpassen. Die aktuelle Besoldung der Juniorprofessorinnen und –professoren nach W 1 bleibt jedoch gleich. Damit liegen deren Gehälter weiterhin auf einem Niveau, welches dem Abstandsgebot zu anderen Beschäftigtengruppen nicht gerecht wird.

Nach Auffassung des DGB NRW wäre die Professorenbesoldung neu zu ordnen, in dem die ohnehin nicht transparente Unterscheidung zwischen W 3 und W 2 Professuren durch ein einheitliches Professorenamt nach W 3 abgelöst würde. Sinnvoll wäre die Einführung von Erfahrungsstufen.

Die Besoldungsgruppe W 2 sollte künftig für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorgesehen sein, die in der Regel bis zu sechs Jahre tätig sind. Analog zur bisherigen Besoldungsgruppe W 1, auf die künftig verzichtet werden kann, sind für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren keine Erfahrungsstufen vorzusehen.

Für verfassungsrechtlich problematisch halten wir, dass die Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge gemindert werden soll. Die von der Landesregierung vorgesehene Besoldungserhöhung nimmt damit an der Versorgung nicht teil, weil der Gesamtbetrag der „Ruhegehaltsfähigkeit“ im Vergleich zur im Moment gültigen Rechtslage identisch bleibt. Dies könnte verfassungsrechtlich problematisch sein, da sich die Ruhegehaltsfähigkeit der Bezüge an der Höhe der Bezüge bemisst. Da die Leistungszulage in der gesetzlich geregelten Form Teil der Bezüge ist, erhöht sich zwar der Grundgehaltssatz der Bezüge und die darauf abstellenden Versorgungsbezüge. Gleichzeitig werden jedoch die „Leistungsbezüge“ versorgungsrechtlich gemindert. Da diese Teil der Versorgung sind, stellt sich die Frage, ob dies mit dem Grundsatz in Einklang zu bringen ist, dass das Ruhegehalt sich unmittelbar aus den Dienstbezügen (insgesamt) ableiten lassen muss. Ebenfalls dürfte damit das Abstandsgebot nicht gewahrt werden.

5. Regelung der Beförderungsämtler an Sekundarschulen, Artikel 1 Nr. 3

Die Regelung der Beförderungsämtler an Sekundarschulen ist dringend notwendig und nachvollziehbar, bedarf jedoch aus unserer Sicht der Korrektur.

Der DGB NRW begrüßt, dass auch an den Sekundarschulen Stellen für den höheren Dienst (A 13 Z / A 14) geschaffen werden. Es erschließt sich allerdings nicht, warum eine andere Quote als bei den Gemeinschaftsschulen und der S I der Gesamtschulen vorgesehen wird. Da das Grundproblem der unterschiedlichen Wertigkeit von Stellen an derselben Schule offensichtlich mit diesem Gesetzentwurf noch nicht gelöst werden soll, müsste mindestens eine Quote von 33 % wie an den Gemeinschaftsschulen vorgesehen werden.

Diese Regelung kann allerdings nur eine Zwischenlösung sein. Auf der Grundlage des neuen Lehrerausbildungsgesetzes ist schulformunabhängig für Lehrkräfte eine Einstellung im höheren Dienst mit der Eingangsbesoldung A 13 Z notwendig. Alle Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung und Vorbereitungsdienst (zweites Staatsexamen) sind grundsätzlich in den höheren

Dienst einzustellen. Die Einstiegsbesoldung ist die Besoldungsgruppe A 13 BBesO mit Zulage („Studienratszulage“). Die Ungleichbehandlung von Lehrkräften mit gleicher Hochschulausbildung und abgeschlossenem Vorbereitungsdienst bei unterschiedlicher Beschäftigung in den Schulformen ist mit Artikel 3 GG nicht in Einklang stehend. Aufgrund der inzwischen gleichwertigen und gleich langen Ausbildung der Lehrkräfte für alle Schulformen ist eine unterschiedliche Bezahlung nicht mehr gerechtfertigt. Dasselbe muss für Seiteneinsteiger mit erfolgreich abgeschlossenem Vorbereitungsdienst gelten.

Es gibt auch keine Begründung für die ungleiche Bewertung der Abteilungsleiterstellen im Vergleich zu den Gesamtschulen. Der DGB NRW fordert eine entsprechende Anpassung. Eine Schulform, die parteienübergreifend im Schulkonsens als Weiterentwicklung des nordrhein-westfälischen Schulsystems bewertet wird, muss auch für die Beschäftigten gleichermaßen attraktiv sein, was die Besoldung und die Beförderungsmöglichkeiten betrifft.

Man hat in den Änderungen der Vorschriften des Landesbesoldungsgesetzes bzw. Bundesbesoldungsgesetzes die Lehrkräfte (S I, GHR) vergessen die an Gemeinschaftsschulen und Sekundarschulen eingesetzt werden. Auch für diese muss - analog zu den Studienräten und Oberstudienräten - die Schaffung von Beförderungssämtern nach A 13 S I an den neuen Schulformen möglich sein. Deshalb müsste die Anlage "Bundesbesoldungsordnung A" - Besoldungsgruppe A 13 ergänzt werden.

Nach Ansicht des DGB NRW muss bei den Beförderungssämtern A 13 nach dem BBesG Spiegelstrich 4 beim Studienrat auf jeden Fall gesetzlich angepasst werden:

„...und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen, der Gemeinschaftsschulen und der Sekundarschulen in Nordrhein-Westfalen ..“

Dies ist die Voraussetzung, dass auch an Gemeinschaftsschulen bzw. Sekundarschulen Lehrkräfte mit der Befähigung an Grund-, Haupt- und Realschulen nach A 13 befördert werden.

Bisher wurde eine Angleichung der Quote an Beförderungsstellen an Hauptschulen auf 40 % mit Verweis auf bundesweites Recht abgelehnt. Da jetzt die Möglichkeit der Änderung besteht fordert der DGB NRW die Landesregierung auf, diese Diskriminierung der Lehrkräfte an den Hauptschulen zu beseitigen.

Dafür müsste im BBesG unter der Besoldungsgruppe A 13 unter Bezeichnung „Lehrer“ (bezogen auf die Spiegelstriche 4 und 7) („mit der Befähigung ...) bei der Fußnote 20 folgende Änderung vorgenommen werden:

Streichung von „...davon im Hauptschulbereich oder in entsprechenden schulischen Bildungsgängen höchstens 10 v. H....“ und

bei der Fußnote 14 Streichung von „...davon an Hauptschulen höchstens 10 v. H.“

Im Zusammenhang mit einer Änderung des Besoldungsrechts ist außerdem eine grundsätzliche Neuregelung der Besoldung von Schulleiterinnen und Schulleitern nötig.

III. Versorgungsrecht

Die Dringlichkeit der vorgesehenen Änderungen im Versorgungsrecht besteht nach unserer Auffassung nicht. Vor allem die Ausweitung der Versorgungsabschläge muss aus unserer Sicht so lange unterbleiben, bis durch flankierende Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge, des verbesserten Arbeitsschutzes etc. sichergestellt ist, dass die Beamtinnen und Beamten in NRW die Altersgrenze gesund erreichen und nicht vorzeitig und damit unter Hinnahme von erheblichen Abschlägen in Pension gehen müssen. Die Veränderung der Rentengesetzgebung wird derzeit auch von SPD und Bündnis 90/Die Grünen insbesondere unter der Fragestellung diskutiert, wie man aus der Misere der Rente mit 67 wieder herauskommt. Wir schlagen vor, das Ergebnis dieser Diskussion abzuwarten, bevor eine Anpassung des Versorgungsrechts an umstrittene Regelungen erfolgt.

1. Verkürzung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten, Artikel 6 Nr. 8; § 12 LBeamtVG,

Nicht nachvollziehbar ist die Verschlechterung der Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten. Die vorgesehene Verkürzung von 3 Jahren auf nunmehr 855 Tage stellt eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes dar, soweit eine Hochschulausbildung zwingende Laufbahnvoraussetzung ist im Vergleich zu etwa Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, bei denen in der Regel der 3-jährige Besuch einer öffentlichen Fachhochschule Voraussetzung zur Laufbahnbefähigung ist und deren Zeiten damit insgesamt angerechnet werden.

Die Benachteiligung akademischer Ausbildung im Vergleich zu anderen Ausbildungen ist auch deswegen nicht nachvollziehbar, weil sie diametral zu dem Ziel steht, besonders gut qualifizierte Menschen für das Beamtenverhältnis zu gewinnen. Schon die bisherige Anrechnung gem. §12 Abs. I BeamtVG von 3 Jahren entspricht nicht mehr der wirklichen Ausbildungsdauer. Die Verkürzung der Anrechnung auf 855 Tage bedeutet eine pauschale Kürzung des Ruhegehaltes wegen der akademischen Ausbildung um ca. 1,2 %.

Andererseits bestimmt z. B. das LABG NRW eine Verlängerung der Ausbildungsdauer auf eine Regelstudienzeit von 1.825 Tagen. Somit wird nicht einmal die Hälfte der Ausbildung als ruhegehaltstfähig anerkannt werden. Selbst wenn die Höchstanzahl der Tage zum Tragen kommt, bleibt eine Lücke von 730 Tagen.

Der veränderten Wirklichkeit angemessen ist also nicht eine Verkürzung, sondern eine Verlängerung der anrechenbaren Ausbildungszeit. Wir schlagen grundsätzlich die Anerkennung der Regelausbildungszeiten als ruhegehaltstfähig vor.

2. Verminderung des Ruhegehaltes bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Schwerbehinderung, auf Antrag und wegen Dienstunfähigkeit, Artikel 6 Nr. 11; § 14 Abs. III S. 1-6 LBeamtVG

Jegliche Erhöhung der Versorgungsabschläge lehnen wir aus bereits o.g. Gründen ab.

Die Neuregelung bei Dienstunfähigkeit die nicht auf einem Dienstunfall beruht, bedeutet eine Bestrafung der Beamtinnen und Beamten die sich im Dienst aufgerieben haben. Es sollte bei der alten Regelung eines abschlagsfreien Eintritts in den Ruhestand mit 63 Jahren bleiben.

3. Keine Versorgungsabschläge bei langen Dienstzeiten, Artikel 6 Nr. 11; § 14 Abs. III S. 7-9 LBeamtVG

Die Neuregelung, dass in Anpassung an das Rentenrecht bei langen Dienstzeiten keine Versorgungsabschläge anfallen sollen, ist für die meisten Beamtinnen und Beamten ohne Wirkung. Denn für die meisten Beamtinnen und Beamten ist es unmöglich, mindestens 45 Jahre mit berücksichtigungsfähige Zeiten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu erreichen. Gleiches gilt bezogen auf die Sonderregelung bei Dienstunfähigkeit und die dort vorausgesetzten 40 Jahre.

Problematisch ist der Verweis auf § 14 a Abs. 3 Satz 1 Ziffer 2 LBeamtVG durch § 14 Abs. 3 BeamtVG Satz 7 LBeamtVG. Da nämlich Satz 7 des zukünftigen § 14 Abs. 3 auf das „65. Lebensjahr“ abstellt, dieser Fall in den Fällen des § 118 Abs. 2 bzw. 115 Abs. 3 (Sonderregelungen für Justiz und Polizei) BeamtVG gar nicht vorgesehen ist, kann daraus eigentlich nur der Schluss gezogen werden, dass beabsichtigt ist diese Altersgrenzen anzuheben. Dies wird entschieden abgelehnt.

IV. Gleichstellung Lebenspartnerschaften, Artikel 7

Die besoldungs- und versorgungsrechtliche Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften rückwirkend ab 01. August 2001 wird begrüßt.

V. Dienstrecht

1. Übertragung Gendiagnostikgesetz, Artikel 8 Nr. 1

Der DGB NRW begrüßt, dass die Gültigkeit der Schutzvorschriften des Gendiagnostikgesetzes nun auf alle Beschäftigten im öf-

fentlichen Dienst inklusive der Beamtinnen und Beamten ausgeweitet werden soll.

2. Neuregelung zum Hinausschieben der Altersgrenze, Artikel 8 Nr. 2; § 32 I S. 1 LBG

Die Änderung des § 32 LBG, wodurch die Möglichkeiten eines Hinausschiebens der Altersgrenze bis zum 70. Lebensjahr eingeschränkt wird, ist grundsätzlich zu begrüßen. Eine freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung sollte erst möglich sein, wenn die gewerkschaftlichen Forderungen nach flexibleren Pensionseintrittsmöglichkeiten, wie etwa Lebensarbeitszeitkonten und Ruhestandskorridoren umgesetzt sind.

3. Verlängerung der Altersteilzeitregelung unter veränderten Bedingungen, Artikel 8 Nr. 3, Artikel 9, Artikel 6 Nr. 7

Die Verlängerung der befristeten Altersteilzeitregelung im LBG bis zum 31.12.2015 wird grundsätzlich begrüßt. Allerdings fordern wir die Verlängerung zu den bisherigen Bedingungen. Die Anhebung des Arbeitsmaßes von 60 % auf 65 %, die Reduzierung der Nettobesoldung von bisher 83 % auf 80 % und die Absenkung der Ruhegehaltspflicht von 9/10 auf 8/10 lehnen wir ab.

Im Moment ist die Anwendung der Altersteilzeit in der Landesverwaltung nur auf Lehrkräfte beschränkt. Andere oberste Dienstbehörden machen vereinzelt ebenfalls noch von der Altersteilzeitregelung Gebrauch. Die Möglichkeit zur Altersteilzeit sollte von der Landesregierung auch in anderen geeigneten Bereichen eröffnet werden. Zudem muss klar sein, dass die grundsätzliche Möglichkeit für Altersteilzeit in einem Bereich nicht präjudiziell sein darf für zielführende weitere oder andere Lösungen zum Thema flexibler Eintritt in den Ruhestand, wie etwa Faktorisierung der Arbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkonten, die sich für andere Beschäftigtengruppen anbieten.

Durch die mögliche Anhebung auf 65 % der Arbeitsleistung und Einbeziehung der Altersermäßigung von 3 Std. (Wert: 11,76 % bei 25,5 Std.) kommt es bei Lehrern mit der Verrechnung der gekürzten Nettobesoldung von 80 % zu einer Überkompensation, zumal wenn man die fiktive Einberechnung der Kirchensteuer noch berücksichtigt.

Das Finanzministerium weist im Gesetzentwurf selbst darauf hin, dass das Modell fast ohne Mehraufwendungen auskommt. Im Hinblick darauf, dass die Nachbesetzung mit erheblich „günstigeren“ Lehrerinnen und Lehrern (geringere Dienstalters-/ Erfahrungsstufe, Eingangsbesoldung, keine Altersermäßigung) erfolgt, geht der DGB NRW davon aus, dass es im Bereich des 25,5 Std. – Bandes zu einer vollen Kompensation kommt. Bei Nachbesetzung von beförderten Altersteilzeitnehmern und -nehmerinnen kommt es sogar zu einer Überkompensation durch die Eigenleistungen. Im 28 Lehrerwochenstundenbereich läuft es aber auch

auf eine volle Kompensation zu, selbst wenn man ggf. erhöhte Beihilfekosten ansetzt.

4. Familienpflegezeitgesetz, Artikel 8 Nr. 4, § 65 a LBG

Der DGB NRW begrüßt ausdrücklich, dass die Landesregierung NRW als erstes Bundesland die wirkungsgleiche Übertragung des Familienpflegezeitgesetzes, das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits gilt, für seine Beamtinnen und Beamten beabsichtigt. Problematisch ist, wie auch bei der Regelung für den Arbeitnehmerbereich, dass kein Anspruch auf Pflegezeit geschaffen wird. Unklar bleibt, wie etwaige „Störfälle“ behandelt werden sollen, also wenn die Beamtin oder der Beamte bei einem Abbruch zurückgeforderte Beträge nicht zahlen kann.

5. Erholungsurlaub Artikel 8 Nr. 5, § 73 LBG

Es wird ausdrücklich begrüßt, dass die Landesregierung im Landesbeamtengesetz durch Streichung des Bezugs auf das Lebensalter die Weichen für eine zukünftig noch zu treffende diskriminierungsfreie Regelung des Erholungsurlaubs stellt. Ebenfalls begrüßen wir die entsprechend unserer Forderung per Erlass getroffene Übergangsregelung für die Jahre 2011 und 2012 zum altersunabhängigen Erholungsurlaub von 30 Tagen für alle Beamtinnen und Beamten. Für eine Regelung nach 2012 sollte im Sinne des Gleichklanges zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten eine Orientierung an einer Einigung der Tarifparteien erfolgen.

6. Digitalisierung der Personalakte, Artikel 8 Nr. 6, § 84 LBG

Die Einführung einer digitalen Personalakte ist in der heutigen Zeit sicher denkbar – vor der Schaffung einer solchen Möglichkeit muss allerdings sichergestellt werden, dass datenschutzrechtliche und Datensicherheitsfragen ausreichend geklärt sind. Auch muss bei einer Digitalisierung der Papierakten gewährleistet werden, dass ggfs. dadurch entstehende Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit der Akten vermieden werden und entstehende Mehrarbeit der Beschäftigten durch das Einscannen oder das Erlernen der neuen Zugriffsmöglichkeiten bei den übrigen Abläufen berücksichtigt wird. Wir regen außerdem eine dem § 106 Abs. 1 S.1 BBG und Abs. 2 S. 5 BBG entsprechende Ergänzung der jetzigen Vorschrift an.