Finanzministerium
des Landes Nordrhein-Westfalen
Der Staatssekretär

Finanzministerium Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

.03.2016

Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE
VORLAGE
16/ 3791
alle Abg.

Aktenzeichen
P 1001 – 000078 2016/000002

Flögel, Dr. Thomas
Referat
Telefon 0211 4972-2515
BE_Fax
Thomas.Floegel@fm.nrw.de

Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Dienstrechtsmodernierungsgesetz – DRModG NRW) – Übersicht gem. § 94 LBG NRW

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

am 07. März 2016 fand die Öffentliche Anhörung des federführenden Innenausschusses, des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation sowie des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtages NRW zum Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) statt.

Anbei übermittle ich Ihnen auf der Grundlage des § 94 Absatz 1 Satz 3 Landesbeamtengesetz NRW eine Übersicht mit den Vorschlägen der Spitzenorganisationen, die bisher keine Berücksichtigung im Gesetzesentwurf gefunden haben, samt einer entsprechenden Stellungnahme der Landesregierung. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie diese Übersicht an den Vorsitzenden des Innenausschusses zur weiteren Veranlassung weiterleiten würden.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Rüdiger Messal

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Jägerhofstraße 6

40479 Düsseldorf
Telefon 0211 4972-0
Telefax 0211 4972-1217
poststelle@fm.nrw.de
www.fm.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
U74 bis U79
Haltestelle:
Heinrich-Heine-Allee

1. Entwurf des Landesbeamtengesetzes

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 3 Abs. 2** Der DGB regt an, es bei der bisherigen Zuständigkeitsregelung für Ausnahmen gemäß § 7 Absatz 3 Beamtenstatusgesetz zu belassen, um die weitere Vereinzelung des Statusrechts zu vermeiden.	Die Neuregelung dient der Entbürokratisierung, indem die zuständige oberste Dienstbehörde bzw. oberste Aufsichtsbehörde hier in eigener Verantwortung entscheidet. Einer Koordinierungsfunktion bedarf es aus Sicht der Landesregierung nicht. Die rechtlichen Rahmenbedingungen bleiben unverändert.
2	**§ 7** Der DGB hinterfragt die Neuregelung zum Vorbereitungsdienst in § 7 Absatz 1 Satz 2 LBG-E, wonach in einer Rechtsverordnung nach § 7 Absatz 2 oder durch Gesetz bestimmt werden kann, dass der Vorbereitungsdienst abweichend von Satz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb eines Beamtenverhältnisses abgeleistet wird, wenn ein öffentliches Interesse dies rechtfertigt. Der DGB fordert eine Beschreibung des öffentlichen Interesses in der Begründung und eine Klärung der Bereiche, für die diese Regelung zugelassen werden soll	Die Gründe für die Neuregelung zur Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes sind in der Begründung zu § 7 LBG-E bereits dargestellt. Die Regelung folgt dem Wunsch einiger Ressorts, durch Attraktivitätssteigerungen in der Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes Personalgewinnungsinteressen gerecht werden zu können. Da für eine entsprechende Festlegung in der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung das Einvernehmen des Finanzministeriums und des für Inneres zuständigen Ministeriums herbeigeführt werden muss, ist ein gleichgerichteter Gebrauch von dieser Möglichkeit sichergestellt.
3	**§ 10** Der DGB bedauert den Wegfall der Regelungen des bestehenden § 10 LBG, insbesondere zur Dauer und Art des Vorbereitungsdienstes wie auch den Wegfall der Anrechenbarkeit von Zeiten im Sinne des bisherigen Absatzes 2. Der Wegfall der Regelung des bisherigen § 10 Absatz 5 LBG würde Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zum Beispiel aus dem Bereich der Polizei den Einstieg in eine	Die im Zusammenhang mit dem bisherigen § 10 LBG angesprochenen Regelungen sind schon jetzt inhaltsgleich in der Laufbahnverordnung oder den jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen enthalten. Der bisherige § 10 Absatz 5 LBG zielte ursprünglich auf eine Alternative zum Erwerb der laufbahnrechtlichen Befähigung für den gehobenen nichttechnischen Dienst ab. Der vom DGB

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Beamtenlaufbahn erschweren. Der Wegfall des bisherigen Absatzes 7 würde im Ergebnis eine weitere Atomisierung der Regelungen und Festsetzungskompetenzen in der Landesverwaltung bewirken.	genannte Fall des Quereinstiegs ist ein Fall des Laufbahnwechsels nach § 15 Laufbahnverordnung oder der Einstellung ehemaliger Beamtinnen oder Beamter nach § 16 LVO und steht in keinem Zusammenhang mit dem bestehenden § 10 Abs. 5 LBG. Die Neuregelung zur Mobilität ist notwendig, um einen länderübergreifenden Wechsel von Beamtinnen und Beamten vor dem Hintergrund der laufbahnrechtlichen Folgen der Föderalismusreform den personalwirtschaftlichen Interessen gerecht werden unbürokratisch und bedarfsgerecht ausgestalten zu können.
4	**§ 13** Nach § 13 LBG-E beträgt die Probezeit einheitlich drei Jahre. Es sollten aus Sicht des DGB jedoch wieder Leistungsanreize, wie sie in der Vergangenheit bereits bestanden haben, geschaffen werden. Bis einschließlich 2008 konnte die Probezeit bei einer mit der Note „gut" oder „sehr gut" abgeschlossener Laufbahnprüfung um 10 bzw. 15 Monate reduziert werden. In diesem transparenten System seien gute Prüfungsleistungen unmittelbar honoriert worden, da eine frühere Beförderung dieses Personenkreises die Folge der verkürzten Probezeit war.	Aus Sicht der Landesregierung gibt es keine Notwendigkeit, die Regelung einer für alle Laufbahngruppen geltenden und als Regeltypus definierten dreijährigen Probezeit zu verändern. Sie erklärt sich auch daraus, dass die Vollendung des 27. Lebensjahres als Voraussetzung für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit entfallen ist. Von daher ist es notwendig, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Anlegung eines strengen Maßstabes wiederholt zu beurteilen, da nach Beendigung der Probezeit unmittelbar die Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit erfolgt. Deshalb ist stärker als noch zur früheren Rechtslage das Augenmerk darauf zu richten, dass die Leistungen der Beamtin oder des Beamten den Anforderungen entsprechen müssen, die üblicherweise an eine Probebeamtin oder einen Probebeamten in dem entsprechenden Amt gestellt wurden. Es gibt keine Hinweise, darauf, dass der geltende Drei-Jahres-Zeitraum hier als überzogen zu bezeichnen wäre. Leistungen in einem Ausbildungsverhältnis geben dagegen

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		nur sehr eingeschränkt Hinweise darauf, wie die praktischen Anforderungen eines Arbeitsplatzes im tatsächlichen Berufsleben bewältigt werden. Im Übrigen ist die Darstellung der früheren Rechtslage nicht zutreffend. Nach alter Rechtslage hat allein die hervorgehobene Leistung in der Laufbahnprüfung nicht zu einer Verkürzung der Probezeit geführt. Stets hinzukommen musste eine gleichermaßen hervorgehobene Leistung in der Probezeit. Erst das kumulative Vorliegen beider Voraussetzungen führte zu einer Verkürzung der Probezeit.
	Der DGB ist nicht einverstanden mit der Begrenzung der Verzichts- bzw. Anrechnungsregeln des § 13 Absatz 1 Satz 2 LBG-E.	Es handelt sich hier nicht um eine inhaltlich neue Regelung zu Verzichts- oder Anrechnungstatbeständen, sondern lediglich um eine dem bestehenden Recht entsprechende in den Gesetzestext aufgenommene Klarstellung für frühere Richter und Richterinnen und Beamte und Beamtinnen.
5	**§ 35** Der DGB sieht in dem Regelungsvorschlag einen guten Ansatz, der allerdings die Verantwortung für die Gesundheit und deren Erhalt in die Sphäre der Beamtinnen und Beamten verlegt und lediglich durch die Kostentragungspflicht die Dienststellen beteiligt. Um auch andere einflussnehmende Rahmenbedingungen wie eine behinderungsgerechte oder leistungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes berücksichtigen zu können, fordert der DGB auch für Beamtinnen und Beamte die Einführung des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements. Daneben sollte die Frist von fünf Jahren, innerhalb der der Antrag auf Feststellung der Dienstfähigkeit gestellt werden kann, gelockert werden.	Die Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX gelten schon jetzt auch für den Bereich der Beamtinnen und Beamten. Die Frist des § 35 Absatz 2 LBG-E entspricht der jetzigen Rechtslage und den personalwirtschaftlichen Bedürfnissen. Sie ist im Übrigen in Verbindung mit den bundesgesetzlichen Regelungen des § 29 Beamtenstatusgesetz zu sehen.

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
6	**§ 42** Der DGB hält es für erforderlich, dass sowohl Fortbildung als auch Personalentwicklung im Wege von Dienstvereinbarungen geregelt werden sollen. Aus Sicht des DGB soll sich der Fortbildungsanspruch nicht nur auf die (konkrete) berufliche Tätigkeit beschränken.	Die Möglichkeit, Personalentwicklungskonzepte im Wege einer Dienstvereinbarung zu erstellen und fortzuentwickeln ist in § 42 Absatz 4 LBG-E aufgenommen worden. Diese Notwendigkeit wird auf Grund der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungstatbestände (zustimmungspflichtige Maßnahmen im Sinne des § 72 Landespersonalvertretungsgesetz) für Fortbildungsmaßnahmen nicht gesehen. Ein Anspruch auf Fortbildungsmaßnahmen, die nicht im Zusammenhang mit der (konkreten) beruflichen Tätigkeit stehen, kann schon aus haushaltsrechtlichen Gründen (Begrenztheit der zur Verfügung stehenden Mittel und Grundsatz der Wirtschaftlichkeit) nicht realisiert werden.
7	**§ 61** Vergütung Mehrarbeit ab erster Stunde	Der Anregung wird nicht gefolgt, da diese Forderung zu Mehrbelastungen des Haushalts führen würde und bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht umgesetzt werden kann.
8	**§ 64** Der DGB regt zur Verstärkung des Anspruchs auf Rückkehr ein Entfallen der Frage der Zumutbarkeit und Normierung des Tatbestandsmerkmals „zwingende dienstliche Gründe“ statt „dienstliche Gründe“ an.	Mit der Verbesserung („Ist“- statt „Soll“-Regelung) liegt NRW im Bund-Länder-Vergleich bereits vorne. Die Regelung setzt auch aktuelle Rechtsprechung des BVerwG vom 23.04.2015 (2 B 69.14) um. Danach muss einer/einem teilzeitbeschäftigten Beamtin/Beamten die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden, wenn die Fortführung der Teilzeitbeschäftigung (durch eine nachträglich eintretende Entwicklung) unzumutbar geworden ist. Entgegenstehende dienstliche Belange des Dienstherrn müssen dem Gewicht der Gründe der Beamtin/des Beamten zumindest gleichwertig sein.
9	**§ 65** Der DGB fordert, dass ein Aufsparen der Freistellungsphase	Die Neuregelung ist eine zentrale Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie während des

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	bis auf die Zeit vor Ruhestandsbeginn zulässig sein sollte. Der DGB hält im Todesfall die Vererblichkeit des Anspruchs aus nicht erfüllter Freizeitgewährung für notwendig.	Berufslebens. Sie stellt nicht die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos dar. Die Regelung sieht für Störfälle einen Widerruf der Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit vor mit der Folge, dass zu viel gezahlte Bezüge von den Beamtinnen und Beamten zurückzuzahlen und zu wenig gezahlte Bezüge nachzuzahlen sind. Dies gilt nicht im Falle des Todes, um vor allem Rückzahlungsansprüche gegenüber den Erben in Fällen bei Tod im Rahmen einer vorgezogenen Freistellungsphase bei familienbedingter Teilzeit im Blockmodell auszuschließen.
10	**§ 66** Der DGB begrüßt die zwischenzeitlich von der Landesregierung als Gesetzentwurf vorgelegte Entfristung der Altersteilzeitregelung, hält aber die Anhebung auf 83% sowie die Verbesserungen der weiteren Konditionen Arbeitsmaß und Versorgungsanrechnung für sinnvoll, um mehr Beamte und Beamtinnen und auch Tarifbeschäftigte für echte Teilzeitlösungen gewinnen zu können. Dies sei notwendig, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen besser organisieren zu können.	Der Anregung wird nicht gefolgt, da diese Forderung zu Belastungen des Haushalts führen würde und bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht umgesetzt werden kann.
11	**§ 70** Der DGB fordert eine Änderung der Regelung in „voraussetzungslosen Urlaub“ für die Höchstdauer von sechs Jahren oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestandes.	Beurlaubungen ohne Besoldung stellen grundsätzlich das Hauptberufsprinzip in Frage und sind, wenn sie voraussetzungslos zu gewähren wären, mit dem Prinzip der Vollzeitbeschäftigung auf Lebenszeit nicht vereinbar.
12	**§ 76** Der DGB hält fest an der Forderung, dass die Beamtinnen und Beamten einen Rechtsanspruch auf Gefährdungsanalyse ihrer Arbeitsbedingungen im Sinne des Arbeitsschutzes	§ 5 Arbeitsschutzgesetz gilt nach dessen § 2 Absatz 2 Nummer 4 bereits jetzt für Beamtinnen und Beamte.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	haben sollen. Er schlägt die Ergänzung der Regelung dahingehend vor, dass jede Beamtin und jeder Beamte einen Anspruch auf Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz hat. Diese Verknüpfung mit dem behördlichen Gesundheitsmanagement sei notwendig, um unter anderem gesundheitsbelastende Faktoren identifizieren zu können.	
13	**§ 114 Abs. 2** Der DGB fordert, die Vorverlegung des gesetzlichen Ruhestands für Schichtdienstleistende im § 114 LBG-E dahingehend zu modifizieren, dass für jedes Jahr, das im Wechselschichtdienst verbracht wurde, der Eintritt in den Ruhestand um einen Monat vorverlegt wird.	Aus Sicht der Landesregierung berücksichtigt die jetzige Regelung die besonderen Belastungen des Polizeivollzugsdienstes im angemessenen Umfang.
14	**§ 115** Der DGB fordert, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte dann als dienstunfähig gelten, wenn sie unter Berücksichtigung ihres Lebensalters den besonderen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr gerecht werden.	Die Norm berücksichtigt die Besonderheiten des Polizeivollzugsdienstes im angemessenen Rahmen und setzt im Übrigen in Absatz 3 die bundesgesetzlichen Regelungen des Beamtenstatusgesetzes zur Dienstunfähigkeit um.

dbb NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 13** Nach § 13 LBG-E beträgt die Probezeit einheitlich drei Jahre. Es sollten aus Sicht des dbb jedoch wieder Leistungsanreize, wie sie in der Vergangenheit bereits bestanden haben, geschaffen werden. Bis einschließlich 2008 konnte die Probezeit bei einer mit der Note „gut“ oder „sehr gut“ abgeschlossener Laufbahnprüfung um 10 bzw. 15 Monate	Aus Sicht der Landesregierung gibt es keine Notwendigkeit, die Regelung einer für alle Laufbahngruppen geltenden und als Regeltypus definierten dreijährigen Probezeit zu verändern. Sie erklärt sich auch daraus, dass die Vollendung des 27. Lebensjahres als Voraussetzung für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit entfallen ist. Von daher ist es notwendig, Eignung, Befähigung und

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	reduziert werden, in diesem transparenten System seien gute Prüfungsleistungen unmittelbar honoriert worden, da eine frühere Beförderung dieses Personenkreises die Folge der verkürzten Probezeit war. Von der Regelung in der Laufbahnverordnung, dass für besondere Leistungen auf das Jahr Wartezeit nach der Probezeit verzichtet werden kann, wird nach Auffassung des dbb NRW zu selten Gebrauch gemacht.	fachliche Leistung unter Anlegung eines strengen Maßstabes wiederholt zu beurteilen, da nach Beendigung der Probezeit unmittelbar die Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit erfolgt. Deshalb ist stärker als noch zur früheren Rechtslage das Augenmerk darauf zu richten, dass die Leistungen der Beamtin oder des Beamten den Anforderungen entsprechen müssen, die üblicherweise an eine Probebeamtin oder einen Probebeamten in dem entsprechenden Amt gestellt wurden. Es gibt keine Hinweise, darauf, dass der geltende Drei-Jahres-Zeitraum hier als überzogen zu bezeichnen wäre. Leistungen in einem Ausbildungsverhältnis geben dagegen nur sehr eingeschränkt Hinweise darauf, wie die praktischen Anforderungen eines Arbeitsplatzes im tatsächlichen Berufsleben bewältigt werden. Es gibt weiterhin keine Hinweise darauf, dass von der Möglichkeit der unverändert weitergeltenden Regelung des § 19 Absatz 2 Satz 3 LBG-E nicht oder nur eingeschränkt Gebrauch gemacht werden würde. Im Übrigen ist die Darstellung der früheren Rechtslage nicht zutreffend. Nach alter Rechtslage hat allein die hervorgehobene Leistung in der Laufbahnprüfung nicht zu einer Verkürzung der Probezeit geführt. Stets hinzukommen musste eine gleichermaßen eine hervorgehobene Leistung in der Probezeit. Erst das kumulative Vorliegen beider Voraussetzungen führte zu einer Verkürzung der Probezeit.
2	**§ 19** Abs. 2: Nach § 19 Abs. 2 Satz 2 LBG-E ist eine weitere Beförderung innerhalb von 2 Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze nicht zulässig. Diese Regelung	Der Anregung wird nicht gefolgt, da in diesem Fall die vorletzte Beförderung versorgungswirksam wäre, was zu Belastungen des Haushalts führen würde. Die Anregung kann

	Vorschlag	**Stellungnahme der Landesregierung**
	verkennt aus Sicht des dbb allerdings die derzeitige Wirklichkeit. So lasse es z. B. die Altersstruktur im Schulbereich nicht zu, dass ältere Lehrkräfte Leitungsämter vor dem Erreichen der Altersgrenze übernehmen können. Daher ist der dbb NRW der Auffassung, dass diese gesetzliche Regelung gestrichen werden sollte. Abs. 6: Der dbb befürwortet die Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen. Er lehnt jedoch die im Regelungsentwurf gewählte Formulierung ab und fordert die Formulierung einer verfassungsgemäßen Bestimmung.	bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht umgesetzt werden kann. Der Gutachter Prof. Dr. Papier hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der von ihm vorgeschlagene Weg ein neuer ist und der geltenden Rechtsprechung entgegensteht. Er hat aber auch dargestellt, wie die Verfassungsmäßigkeit der Regelung erreicht werden kann. Dies wurde im Regelungsentwurf umgesetzt, um einen innovativen Weg der Frauenförderung zu beschreiten.
3	**§ 42** Der dbb begrüßt die Normierung von Personal- und Fortbildungskonzepten. Er fordert darüber hinaus eine ergänzende Regelung der Kostenübernahme dieser Fortbildungsmaßnahmen durch den Dienstherrn.	Aus Sicht der Landesregierung soll die neu gefasste Regelung zu Fortbildung und Personalentwicklung gerade der herausragenden Bedeutung von Fortbildung und Personal-entwicklung Rechnung tragen. Der in Absatz 3 erstmals gesetzlich aufgenommene Anspruch auf Teilnahme an für die dienstliche Tätigkeit förderlichen Maßnahmen steht allerdings unter dem Vorbehalt, dass dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Hierzu zählt auch, dass der Fortbildungsanspruch durch Haushaltsmittel begrenzt ist. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden die Kosten aber natürlich vom Dienstherrn übernommen, einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedarf es hierzu nicht.
4	**§ 60** Der dbb fordert über eine Ermächtigungsgrundlage hinaus eine Regelung zur inhaltlichen Ausgestaltung von	In § 60 LBG-E wurde der Normsystematik des LBG folgend die Verordnungsermächtigung für die Arbeitszeitverordnung (AZVO) um den Punkt Langzeitarbeitskonten ergänzt, damit

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Langzeitarbeitskonten im LBG, um der Gefahr der Aufweichung und einer gewissen Beliebigkeit durch die ausführenden Stellen vorzubeugen.	die Einzelheiten der inhaltlichen Ausgestaltungen einerseits flexibel und anderseits hinreichend detailliert in der Arbeitszeitverordnung oder in einer Dienstvereinbarung geregelt werden können. Auch der Bund hat die Ausgestaltung seines Modellprojektes „Langzeitkonten" in seiner AZV geregelt. Im Übrigen haben die Gewerkschaften / Berufsverbände die Bildung einer Arbeitsgruppe zur Festlegung der inhaltlichen Eckpunkte gefordert. Dies ist von der Landesregierung zugesagt worden. Insofern besteht für die Gewerkschaften / Berufsverbänden eine starke Mitwirkungsposition.
	Anpassung der Wochenarbeitszeit an den tariflichen Umfang	Die Forderung kann bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Umsetzung nicht gefolgt werden. Aus einer Angleichung der Wochenarbeitszeit der Beamtenschaft an die Regelung für die Angestellten (z.Zt. 39 Stunden und 50 Minuten) ergäben sich Mehrausgaben im Landeshaushalt wegen Ausbringung zusätzlicher erforderlicher Planstellen zur Vermeidung anderenfalls eintretender Arbeitsverdichtung.
5	**§ 66** Der dbb NRW fordert die Öffnung der Altersteilzeitregelung für den gesamten Landesbeamtenbereich. Die derzeitige Regelung der Altersteilzeit ist aus seiner Sicht darüber hinaus keine wirkliche Alternative für einen gleitenden Übergang aus dem aktiven Berufsleben. Daher müsse die Attraktivität der Regelung verbessert werden durch Rückkehr zu den ursprünglichen Konditionen: Arbeitsumfang: 50 bis 55%, Besoldung: netto 83%, Anrechnung auf die Versorgung zu 90%. Die ursprüngliche Altersteilzeitregelung habe sich nachdrücklich bewährt. Sie ermögliche eine bedarfsgerechte Planung des Ruhestandes und führe zu	Der Forderung wird nicht gefolgt, da sie zu Belastungen des Haushalts führen würde und bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht umgesetzt werden kann.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	einem Rückgang der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit während der letzten Arbeitsjahre, in denen bekanntlich die Krankheitsanfälligkeit steigt.	
6	**§ 76** Der dbb begrüßt die Regelung zum behördlichen Gesundheitsmanagement. Er fordert darüber hinaus eine Normierung landesweit einzuhaltender Mindeststandards, die im Zusammenwirken mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu erstellen seien.	Aus Sicht der Landesregierung umfasst das Behördliche Gesundheitsmanagement nicht nur den aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern setzt den Fokus auf einen präventiven Ansatz zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der individuellen Gesundheitskompetenz; es geht weit über vereinzelte gesundheitsfördernde Sportangebote hinaus. Mit dem behördlichen Gesundheitsmanagement als einem strategischen und strukturierten Verfahren sollen künftig die entscheidenden gesundheitsrelevanten Maßnahmen mehrerer Handlungsfelder (z.B. Personalentwicklung, Organisation, Führung) nach den jeweiligen Möglichkeiten und Besonderheiten der Dienststellen systematisch miteinander verknüpft werden. Vor diesem Hintergrund ist es den einzelnen Entscheidungsebenen freigestellt, wie die Gegebenheiten vor Ort am effektivsten in ein behördliches Gesundheitsmanagement einfließen können. Hierzu zählt auch die Frage, wie Interessenvertretungen in den Entscheidungsprozess mit eingebunden werden können. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird auf den einzelnen Ebenen darüber hinaus evaluiert werden müssen.
7	**unverzinslicher Gehaltsvorschuss bei gleichzeitiger Arbeitszeitverringerung in akut auftretenden Pflegesituationen bei Angehörigen**	Bei den Regelungen zur Pflegezeit und zur Familienpflegezeit handelt es sich faktisch bereits um Gehaltsvorschüsse, die nach Ende der Pflegezeit durch volle Arbeitsleistung „zurückgezahlt“ werden.

KSV

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 13** Die AG KSV regt an, eine generelle Verkürzung der Probezeit in Erwägung zu ziehen. Zur Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung wäre aus Sicht der AG eine Probezeit von maximal zwei Jahren durchaus ausreichend. Um den Berufseinstieg attraktiver zu gestalten und dem Leistungsprinzip Rechnung zu tragen, könnte auch über Verkürzungsmöglichkeiten bei besonderer Leistung nachgedacht werden.	Aus Sicht der Landesregierung gibt es keine Notwendigkeit, die Regelung einer für alle Laufbahngruppen geltenden und als Regeltypus definierten dreijährigen Probezeit zu verändern. Sie erklärt sich auch daraus, dass die Vollendung des 27. Lebensjahres als Voraussetzung für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit entfallen ist. Von daher ist es notwendig, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Anlegung eines strengen Maßstabes wiederholt zu beurteilen, da nach Beendigung der Probezeit unmittelbar die Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit erfolgt. Deshalb ist stärker als noch zur früheren Rechtslage das Augenmerk darauf zu richten, dass die Leistungen der Beamtin oder des Beamten den Anforderungen entsprechen müssen, die üblicherweise an eine Probebeamtin oder einen Probebeamten in dem entsprechenden Amt gestellt wurden. Es gibt keine Hinweise, darauf, dass der geltende Drei-Jahres-Zeitraum hier als überzogen zu bezeichnen wäre.
2	**§ 19 Abs. 6** Die AG KSV befürwortet die Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen. Die AG KSV regt an, die von der Rechtsprechung als verfassungskonform gebilligte bisherige Formulierung beizubehalten.	Der Gutachter Prof. Dr. Papier hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der von ihm vorgeschlagene Weg ein neuer ist und der bisherigen Rechtsprechung entgegensteht. Er hat aber auch dargestellt, wie die Verfassungsmäßigkeit der Regelung erreicht werden kann. Dies wurde im Regelungsentwurf umgesetzt, um einen innovativen Weg der Frauenförderung zu beschreiten.
3	**§ 42** Die AG KSV hält eine gesetzlichen Normierung der Personalentwicklung und Fortbildung für nicht notwendig, da diese Punkte angesichts knapperer Ressourcen, komplexerer	Aus Sicht der Landesregierung soll die neu gefasste Vorschrift zu Fortbildung und Personalentwicklung gerade der herausragenden Bedeutung von Fortbildung und Personalentwicklung Rechnung tragen.

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Aufgaben und der demographischen Entwicklung verstärkt an Bedeutung gewinnen und sich das Land wie auch die kommunalen Gebietskörperschaften dieser Aufgabe in jedem Fall stellen müssen. Sollte aber an der gesetzlichen Normierung festgehalten werden, hinterfragt die AG KSV, ob zwingend ein Anspruch auf Teilnahme der Beamtinnen und Beamten an Fortbildungen formuliert werden muss. In diesem Fall sollte der Anspruch auf Teilnahme an für die berufliche Tätigkeit förderlichen Maßnahmen zusätzlich unter einem Haushaltsvorbehalt gestellt werden, um der schwierigen Haushaltssituation vieler nordrhein-westfälischer Kommunen gerecht zu werden.	Der in Absatz 3 erstmals gesetzlich aufgenommene Anspruch auf Teilnahme an für die dienstliche Tätigkeit förderlichen Maßnahmen steht unter dem Vorbehalt, dass dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Hierzu zählt auch, dass der Fortbildungsanspruch durch Haushaltsmittel begrenzt ist.
4	**§ 64** Die AG KSV begrüßt die geplanten flexibleren Regelungen der Teilzeitbeschäftigung. Sie steht aber einer Erweiterung der Beurlaubungsdauer von 12 auf 15 Jahre kritisch gegenüber, weil Dienstzeit und Versorgungsansprüche in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssten.	An der geplanten Regelung wird festgehalten, sie erfolgt im Gleichklang mit dem Bund und den meisten Ländern. Sie wird von DGB und dbb begrüßt.
5	**§ 65** Die AG KSV gibt zu bedenken, dass eine Vorverlagerung der Freistellungsphase bei Teilzeit im Bockmodell aus familiären Gründen im Einzelfall dazu führen kann, dass ein Nacharbeiten aus bestimmten Gründen der Unzumutbarkeit nicht erfolgen könnte.	Die Regelung sieht bei eintretenden Umständen, die eine vorgesehen Abwicklung des Blockmodells unmöglich machen, einen Widerruf für die Vergangenheit für bestimmte Fälle vor. Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitsstatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Zuviel gezahlten Bezüge sind von den Beamtinnen und Beamten zurück zu zahlen, zu wenig gezahlte Bezüge sind vom Dienstherrn nachzuzahlen.

2. Entwurf des Landesbesoldungsgesetzes

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 7** Die Verjährungsfrist ist unverhältnismäßig und benachteiligt die Beamtinnen und Beamten. Anpassung an die dreijährige Verjährungsfrist für beide Seiten.	Die eigenständige Verjährungsregelung in § 7 LBesG-E wird – mit den inhaltlichen Änderungen im Vergleich zum bisherigen Recht - beibehalten. Soweit die Regelung in Satz 2 – abweichend von der bisherigen Rechtslage – eine zehnjährige Verjährungsfrist bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten vorsieht und der Verjährungsbeginn im Unterschied zur bisher maßgeblichen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch nach Satz 3 kenntnisunabhängig ausgestaltet wird, dient dies der Gewährleistung von Rechtssicherheit und Praktikabilität im Bereich der Massenverwaltung. Wegen der sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Mitteilungs- und Sorgfaltspflichten ist die Neuregelung mit dem Fürsorgegrundsatz des Dienstherrn vereinbar, zumal die Richtigkeit der überwiesenen Besoldung in jedem Monat anhand von Bezügemitteilungen oder durch Vergleich des überwiesenen Betrages auf dem Konto mit der aktuellen Bezügemitteilung überprüft werden kann.
2	**§ 8** Durch die Verwendung des Begriffs „***Besoldung***“ werden nicht nur die Dienst- sondern auch die sonstigen Bezüge erfasst. Diese Änderung wird abgelehnt. Es ist klarzustellen, dass die **Zulagen** in voller Höhe entsprechend der ausgeübten zulagefähigen Zeiten gezahlt werden.	Die Verwendung des Begriffs „Besoldung“ dient lediglich der Klarstellung; eine Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Zulagen werden grundsätzlich auch nach bisherigem Recht im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.
3	**§ 17** Die Versorgungsrücklage soll künftig **auch in Kommunen in der Haushaltssicherung** einem Sondervermögen zur	Kommunen sind nach dem EFoG von der Pflicht, eine Versorgungsrücklage als Sondervermögen zu bilden, entbunden. Zur Klarstellung wird ein Absatz 5 eingefügt, der

	Vorschlag	**Stellungnahme der Landesregierung**
	Sicherung der Pensionen zugeführt werden. Es handelt sich um ersparte Besoldungsanteile, die zweckgebunden in den Haushalten zurückgehalten werden. Eine Ausweisung als Haushaltsrückstellung reicht nicht aus. Der DGB fordert zudem eine Mitbestimmung der gewerkschaftlichen Spitzenverbände an den Versorgungsrücklagen.	den Adressatenkreis beschreibt, der von der Pflicht zur Bildung eines Sondervermögens entbunden ist. Ausschließlich Haushaltsverwendung, kein Mitbestimmungstatbestand.
4	**§ 19** Der Zuordnung der Funktionen zu den Ämtern soll auch die Besoldung der Stelleninhaberinnen und -inhaber folgen.	Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Es handelt sich nicht um eine besoldungsrechtliche Fragestellung, gerügt wird die Beförderungssituation.
5	**§ 20** Unbefriedigend ist, dass es keinen Anspruch auf Besoldung nach der ausgeübten Funktion gibt. Die Beamtinnen und Beamten sind damit abhängig von der Finanzsituation der jeweiligen Dienstherren und tragen das Risiko der Haushaltslage.	Es ist ein Grundsatz des Berufsbeamtentums, dass sich die Besoldung nach dem verliehenen Amt und nicht nach der ausgeübten Funktion bemisst.
6	**§ 24 und LBesO:** Weitere grundlegendere Regelungen sind notwendig: - Die Besoldungsgruppen A 3 und A 4 sollten abgeschafft werden. - In den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 sollten weitere Stufen eingeführt werden. - Die Amtszulage sollte weiter angehoben werden - Der einfache Dienst sollte insgesamt abgeschafft werden.	Weitergehenden Forderungen nach Abschaffung von A 3 und A 4 und des einfachen Dienstes wird nicht gefolgt. Die im Modernisierungsgesetz vollzogenen Besoldungsveränderungen werden als ausreichend erachtet. Die Abschaffung des einfachen Dienstes wirkt in Folge der dann gestiegenen Einstiegsvoraussetzungen zu Lasten der Berufschancen für bestimmte Bewerberinnen/Bewerber. Im Übrigen widersprechen weitere Verbesserungen der Haushaltsneutralität.
7	**§ 27** Die Obergrenzen für Beförderungsämter in Verbindung mit den Bestimmungen zur Einweisung in Planstellen und Beförderungen werden abgelehnt.	Der Argumentation wird nicht gefolgt. Obergrenzen haben auch den Sinn einer gerechten Funktionsbewertung. An den bestehenden rechtlichen Regelungen werden keine Änderungen vorgenommen.
8	**§ 29 Abs. 4**	Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Es handelt sich um eine

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Die leistungsgerechte Besoldung ist über das Beurteilungs- und Beförderungswesen sicherzustellen. Besondere Leistungsprämien sind im Beamtenrecht systemfremd. Für die Regelung des § 29 Abs. 4 LBesG-E besteht kein Bedarf.	Kann-Bestimmung. Damit ist die Wahlfreiheit des Dienstherrn gegeben. Im kommunalen Bereich ist die Möglichkeit der Leistungsbezahlung gewünscht.
9	**§ 30** Die im Rahmen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes angebrachte Kritik an den unzureichenden Regelungen zur Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Stufenfestsetzung wird aufrechterhalten. Durch die Regelung werden insbesondere Beamtinnen und Beamte, die aus einer beruflichen Vortätigkeit in das Beamtenverhältnis wechseln, in der Regel schlechter gestellt als nach dem alten Recht.	Es ist unzutreffend, dass im Regelfall eine Schlechterstellung im Vergleich zum früheren Recht eintritt. Aufgrund des Wegfalls von einer oder mehr (Erfahrungs-) Stufen in einigen Besoldungsgruppen, aufgrund inhaltlich großzügiger und zeitlich unbegrenzter Anrechnungsmöglichkeiten von Vordienstzeiten und anderen Anrechnungstatbeständen sowie aufgrund der Anrechnung auch von beruflichen Zeiten, die vor Vollendung des 21. Lebensjahres erbracht worden sind, ergibt sich in sehr vielen Fällen sogar eine bessere Einstufung als nach dem früheren Recht. Lediglich bei im Zeitpunkt der Einstellung lebensälteren Personen ohne berücksichtigungsfähige Vorzeiten (z.B. Zeitverlust infolge mehrerer abgebrochener Ausbildung- oder Studiengänge, "ewiger Student") kann es in Einzelfällen zu Verschlechterungen gegenüber der früheren Rechtslage kommen, diese sind aber systemimmanent gewollt.
10	**§ 33 Abs. 2 Ziff. 3** Der Einbau der Sonderzahlung in die Leistungsbezüge/Besoldung muss auch in den Fällen sichergestellt werden, die von der Ausnahme Einmalzahlung betroffen sind.	Gemeint sein dürfte § 33 Absatz 3 LBesG NRW-E. Eine Sonderzahlung wurde auch nach bisherigem Recht (§ 6 Absatz 2 Nummer 1 Sonderzahlungsgesetz NRW) nicht auf als Einmalzahlungen gewährte Leistungsbezüge gewährt.
11	**§ 38** Die in § 34 ÜBesG NRW und nun in § 38 LBesG NRW-E übernommenen Planungs- und Vergaberahmen sollten ursprünglich eine Vergleichbarkeit der Entwicklungen an den Hochschulen und Fachhochschulen sicherstellen und die	Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage (siehe § 13 Abs. 1 S. 2 LBesG a.F.).

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Bewirtschaftungsgrundsätze beschreiben. Die neue Regelung gibt den Hochschulen und Fachhochschulen einen erheblich größeren Handlungsspielraum, fördert aber auch die Konkurrenz untereinander und die unterschiedliche Entwicklung.	
12	**§ 39** Es sollten übergreifende Kriterien der Vergabe, Mittelbewirtschaftung und Absicherung im Haushalt gefunden werden, um sicherzustellen, dass die für die Leistungsbezüge erforderlichen Mittel nicht den für die übrigen Aufgaben der Hochschulen und Fachhochschulen erforderlichen Mitteln entnommen werden.	Die Regelung entspricht § 15 LBesG a.F. und hat sich bewährt.
13	**§ 43** Die anspruchsbegründenden Tatbestände für den Familienzuschlag der Stufe 1 sollten um eine Ziff. 5 ergänzt werden, in der die „ferner-Gruppen" zusammengefasst werden. In § 43 Abs. 1 S. 3 wird Bezug auf die letzte Ehe genommen. Hier sollte das Wort „letzte" gestrichen werden. Zur besseren Systematik wird **angeregt,** die Anspruchsgrundlagen zum Familienzuschlag Stufe 1 zusammenzuführen.	Die Formulierung der Regelung ist rechtlich eindeutig. Bei dem Wort „letzte" handelt es sich lediglich um eine redaktionelle Klarstellung; eine Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Die Formulierung der Regelung ist rechtlich eindeutig.
14	**§ 49** § 49 Abs.2 LBesG-E ist ersatzlos zu streichen. Dass durch die Zulage die „Besonderheiten des jeweiligen Dienstes" abgegolten werden, ist selbstverständlich. Die Formulierung erweckt den Eindruck eines Widerspruches zwischen § 49 Abs.2 LBG-E und den Zulagen für Schicht und Nachtdienst nach der Erschwerniszulagenverordnung.	Die bisherige Regelung in Vorbemerkung Nr. 9 Abs. 3 BesO A/B ÜBesG wird unverändert übernommen. Der klarstellende Hinweis führte bislang in der Praxis zu keinem Widerspruch. Die gesonderte Abgeltung von Belastungen und Erschwernissen wird durch diese Regelung nicht ausgeschlossen. Mehrarbeit und Erschwernisse werden nach den entsprechenden Regelungen vergütet.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
15	**§ 57 Abs. 1** Die Aufzehrungsregel bedeutet im Vergleich zu § 13 ÜBesG eine Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten. In § 13 ÜBesG wird jeweils 1/3 eines Erhöhungsbetrages (Besoldungsanpassung oder sonstige Erhöhung) auf die Ausgleichszulage angerechnet, während die neue Regelung ein Abschmelzen in fünf Jahresraten vorsieht, unabhängig von einer Besoldungserhöhung im Übrigen. Ausgleichszulagen, die bei **Dienstunfähigkeit** zur Vermeidung der Zurruhesetzung und anderer Verwendung gezahlt werden, sollen von der Aufzehrung ausgenommen werden. Um Schlechterstellungen zu vermeiden, halten wir an der bisherigen Regelung fest. Um trotz eingeschränkter Verwendungsfähigkeit in den Vollzugsdiensten die Möglichkeiten der Verwendung in den umgebenden Diensten auszuschöpfen, soll anstelle der ruhegehaltsfähigen Vollzugszulage für die pensionsnahen Jahrgänge eine ruhegehaltsfähige Ausgleichszulage treten, die nicht aufgezehrt wird.	Beispielberechnungen zeigen, dass sich bei regelmäßigem Verlauf keine Nachteile zum Status quo ergeben. Im bisherigen Recht werden Ausgleichszulagen nicht nur bei Bezügeerhöhungen, sondern z. B. auch bei Stufensteigerungen abgebaut. Die deutliche Rechts- und Verwaltungsvereinfachung der neuen Aufzehrregelung überwiegt geringe finanzielle Nachteile in wenigen Ausnahmefällen. Außerdem erfolgen auch Verbesserungen im Tatbestand: Es ist zukünftig keine ununterbrochene zulageberechtigtende Verwendung mehr Voraussetzung für eine Ausgleichszulage. Soweit eine Ausgleichszulage für den Wegfall einer Stellenzulage zur Vermeidung von **Dienstunfähigkeit** nach bisherigem Recht gewährt wird, baut sie sich bereits jetzt bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge (also z.B. auch bei Stufensteigungen) um 1/3 ab. Soweit andere Dienstbezüge betroffen sind, ist zukünftig § 21 LBesG NRW-E einschlägig und es erfolgt keine Aufzehrung. Insoweit keine Verschlechterung ggü. bisherigem Recht.
16	**§ 59** Der Zeitraum sollte auf mindestens sechs Monate verkürzt werden. Zudem steht auch die jetzt geschaffene Regelung weiterhin im Widerspruch zum Grundsatz einer leistungsgerechten Besoldung, da auch der jetzt festgelegte Zeitraum von zwölf	Die Frist ist mit dem DRModG-E von bisher 18 auf zukünftig 12 Monate verkürzt worden. Die vorgesehene Änderung der Regelung stellt damit bereits einen Kompromiss zwischen der Beibehaltung der jetzigen Fassung und der vollständigen Abschaffung der Zulage dar. Eine Reduzierung der Wartezeit bzw. die Gewährung der

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Monaten weit über die reguläre Erprobung von drei Monaten hinausgeht. Diese Verkürzung wäre kostenneutral. Die Stellen werden ja nicht besetzt, sind aber im Stellenplan und im Haushalt vorhanden. Die Zulage kann daher aus dieser haushaltsrechtlichen Position gewährt werden.	Zulage unterläuft die Beförderung als reguläres Instrument zur Gewährung einer höheren Besoldung. Sowohl die laufbahnrechtlichen, als auch die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen sind bei beiden Instrumenten identisch (Beförderungsreife der Person, Vorhandensein einer freien und besetzbaren Planstelle). Sind also persönliche Belange der Grund dafür, eine Beförderung abzulehnen, sollten sie nicht von Anfang an durch Gewährung einer Zulage in Höhe der Differenz zum Beförderungsamt honoriert werden.
17	**§ 60 Abs. 4** Eine ergänzende Regelung ist erforderlich für die **Gemeinden in der Haushaltssicherung**, da Beamtinnen und Beamten von den Leistungsbezügen ausgenommen werden. Eine vergleichbare Regelung zur Ausgestaltung in Dienstvereinbarungen ist auch für die **Landesdienststellen** sinnvoll und erforderlich.	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. - Keine weiteren Belastungen für Kommunen mit Haushaltssicherungskonzept. - Es entstünde eine Kostenpflicht der Kommunen. Die bisherige Rechtslage wird beibehalten. Sie hat sich bewährt.
18	**§ 66 Abs. 2** Es ist **klarzustellen**, wie Mehrarbeit, die über das Volumen einer/eines vollzeitbeschäftigten Beamtin/Beamten hinausgeht, vergütet werden soll.	Die Vergütung folgt den allgemeinen Regeln (vgl. Mehrarbeitsvergütungsverordnung). In § 66 Absatz 2 LBesG NRW-E wird nur der von der Rspr. als Ausnahme entschiedene Fall der Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Beamt/inn/en geregelt, in dem die Arbeitszeit und die Mehrarbeit nicht über das Volumen einer Vollzeitbeschäftigung hinausgehen.
19	**§ 70** Rückkehr zu den ursprünglichen Konditionen, Bei einem Arbeitsumfang von 50 – 55%, Zahlung einer Besoldung in Höhe von netto 83%	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. Die Kostenneutralität wird nicht gewahrt.
20	**§ 73** - Zahlung von Ausgleichszulagen in Einzelfällen, in denen die	- Eine Ausgleichszulage erübrigt sich aufgrund der Übergangsregelung in § 90 LBesG NRW-E. Für bestehende

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Neuregelung der Auslandsbezüge zu Verschlechterungen führt. - Zahlung von Auslandsdienstbezügen aus § 3 Absatz 4 Nummer 4 LBesG NRW-E auch künftig im Voraus.	Beamte im Auslandsdienst ergeben sich keine Nachteile (unveränderte Weitergewährung der Auslandsbezüge bei unveränderter Auslandsverwendung). - Die Zahlung wird infolge der Verweisung ins Bundesrecht und infolge der dadurch auf Landesebene geltenden Regelungen grundsätzlich vorschüssig vorgenommen.
21	**§ 74** Die Anwärterbezüge für Lehramtsanwärter sind auf mindestens 1.600 EUR anzuheben.	Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Die Anwärterbezüge haben nicht den Charakter einer Vollalimentation. Seit dem 1.1.1999 richtet sich der Anwärtergrundbetrag nur noch nach der Besoldungsgruppe, in die der Anwärter eintritt, nicht mehr nach seinem Alter. Der insoweit früher in den Anwärtergrundbetrag integrierte „Alterszuschlag" ist weggefallen. - Nicht ausgabenneutral. § 76 LBesG-E eröffnet wie im alten Recht bereits die Möglichkeit, zusätzlich zum Anwärtergrundbetrag auch Anwärtersonderzuschläge zu zahlen.
22	**§ 86** Im Rahmen der Überleitung wird für jede Beamtin und jeden Beamten eine Unterrichtung in Form einer personalisierten Mitteilung über die Besoldung, einschließlich der Stufenzuordnung und der Zulagen nach Ruhegehaltsfähigkeit etc. gefordert.	Vorschlag wird nicht entsprochen. Dem steht der außerordentlich hohe Verwaltungsaufwand entgegen. Bezüge, Stufenzuordnung und Zulagen werden in den Besoldungsmitteilungen mitgeteilt, dies wird als ausreichend erachtet.
23	**§ 91 Abs. 8** Die Regelung bleibt hinter der Forderung nach Anhebung der Sonderzahlung und der dann erst folgenden Integration zurück. Zur Integration der Sonderzuwendung verweisen wir auf die §§ 5, 6, 7 und 8 des Sonderzahlungsgesetzes NRW.	Der Forderung kann bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht nachgekommen werden. Alle Tatbestände aus dem Sonderzahlungsgesetz NRW sind im neuen LBesG NRW-E berücksichtigt.

dbb NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung als ein kleiner aber gewichtiger Punkt zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. Die Kostenneutralität wird nicht gewahrt.
2	**§ 3 Abs. 7** Es sollte zusätzlich geregelt werden, dass die einmalige Geltendmachung des Anspruchs ausreicht und der Beamte / die Beamtin seinen / ihren Anspruch nicht in jedem folgenden Haushaltsjahr wiederholend schriftlich geltend machen muss.	Die Forderung wird aus folgenden Gründen abgelehnt: • Unkalkulierbare Haushaltsrisiken • Urteil des BVerfG vom 05.05.15. Die seitens des BVerfG vorgegebenen Prüfparameter verändern sich jährlich, so dass es häufig gar nicht möglich ist, langfristig abzusehen, ob die Alimentation nach den Vorgaben des BVerfG in den Folgejahren amtsangemessen ist.
3	**§ 7** Die Schaffung einer eigenständigen Verjährungsregelung wird nicht für erforderlich gehalten. Die bisherigen Vorschriften zur Verjährung aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch sollten gelten. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Rückzahlungsansprüche künftig erst nach 10 Jahren verjähren sollen.	Die eigenständige Verjährungsregelung in § 7 LBesG-E wird – mit den inhaltlichen Änderungen im Vergleich zum bisherigen Recht - beibehalten. Soweit die Regelung in Satz 2 – abweichend von der bisherigen Rechtslage – eine zehnjährige Verjährungsfrist bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten vorsieht und der Verjährungsbeginn im Unterschied zur bisher maßgeblichen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch nach Satz 3 kenntnisunabhängig ausgestaltet wird, dient dies der Gewährleistung von Rechtssicherheit und Praktikabilität im Bereich der Massenverwaltung. Wegen der sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Mitteilungs- und Sorgfaltspflichten ist die Neuregelung mit dem Fürsorgegrundsatz des Dienstherrn vereinbar, zumal die Richtigkeit der überwiesenen Besoldung in jedem Monat anhand von Bezügemitteilungen oder durch Vergleich des

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		überwiesenen Betrages auf dem Konto mit der aktuellen Bezügemitteilung überprüft werden kann.
4	**§ 21** Es müsste klargestellt werden, dass ruhegehaltfähig diejenigen Bezüge sind, die gemäß § 21 gezahlt werden und nicht diejenigen aus dem neuen Amt.	Die Ruhegehaltfähigkeit der Bezüge des früheren Amts ergibt sich aus § 5 Abs. 4 LBeamtVG-E.
5	**§ 27 Abs. 3** Derzeit bestehen noch bundesweit geltende Regelungen. Bis zum Inkrafttreten des LBesG müssen neue Rechtsverordnungen auf der Grundlage des § 27 LBesG-E geschaffen werden.	Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Es besteht kein Handlungsbedarf zum Erlass neuer Rechtsverordnungen. Die bisherigen Verordnungen gelten bis auf weiteres fort.
6	**§ 45** Aufhebung der Begrenzung für folgende Amtszulagen für Kommunen und/oder Land: - FN 1 zu A9 (m. D.) BesO A – bisher: 30 %. - FN 10 zu A 13 im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes – bisher: 20 %. Beibehaltung der Verzahnungsämter in der bisherigen Form	Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Die Zahlung der Amtszulage bleibt für herausgehobene Funktionen vorbehalten. Auf das Institut der Beförderung wird hingewiesen. Die Zahlung der Amtszulage bleibt für herausgehobene Funktionen vorbehalten. Auf das Institut der Beförderung wird hingewiesen. Die Abschaffung der Verzahnungsämter A 9 und A 13 ist Folge der laufbahnrechtlichen Änderungen.
7	**§ 48** Die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen wird nachhaltig begrüßt. Es müsste auch die Zahlbarmachung der Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen für die Vergangenheit erfolgen.	Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Der Entwurf sieht auch aus Kostengründen keine Nachzahlung vor. Die Neuregelung hebt sich gegenüber den Regelungen anderer Länder, die grundsätzlich keine Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen vorsehen, bereits deutlich zugunsten der Betroffenen hervor.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
8	**§ 59** Die geplante Verkürzung ist ein erster, jedoch nicht genügender Schritt. Die Wartezeit müsste gänzlich gestrichen werden. Eine Wartezeit von sechs Monaten wird noch für vertretbar gehalten. Die Zulage sollte nicht nur für die Vakanzvertretung, sondern auch für die Verhinderungsvertretung – insbesondere bei der kommissarischen Schulleitung – gezahlt werden. In allen Fällen, in denen die höherwertige Tätigkeit vertretungsweise wahrgenommen wird, ist schon aus Fürsorgegesichtspunkten die Zulage vorzusehen.	Den Vorschlägen wird nicht gefolgt. Die Frist ist mit dem DRModG-E von bisher 18 auf zukünftig 12 Monate verkürzt worden. Die vorgesehene Änderung der Regelung stellt damit bereits einen Kompromiss zwischen der Beibehaltung der jetzigen Fassung und der vollständigen Abschaffung der Zulage dar. Eine Reduzierung der Wartezeit bzw. die Gewährung der Zulage unterläuft die Beförderung als reguläres Instrument zur Gewährung einer höheren Besoldung. Sowohl die laufbahnrechtlichen, als auch die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen sind bei beiden Instrumenten identisch (Beförderungsreife der Person, Vorhandensein einer freien und besetzbaren Planstelle). Sind also persönliche Belange der Grund dafür, eine Beförderung abzulehnen, sollten sie nicht von Anfang an durch Gewährung einer Zulage in Höhe der Differenz zum Beförderungsamt honoriert werden. Eine Zulage im Falle der Verhinderungsvertretung ist nicht Zielsetzung der Zulage. Eine diesbezügliche Ausweitung ist in keinem anderen Land vorgesehen und wäre nicht kostenneutral. Ein Großteil der Länder hat die Zulage gänzlich abgeschafft. Im Bund ist die Abschaffung vorgesehen.
9	**§ 60** Einführung einer Rechtspflicht zur Zahlung der leistungsorientierten Bezahlung bei Gemeinden und Gemeindeverbänden. § 60 Abs. 4 muss für alle Beamtinnen und Beamten gelten, die bei gemeindlichen Einrichtungen, die die	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. - Keine weiteren Belastungen für Kommunen mit Haushaltssicherungskonzept. - Es entstünde eine Kostenpflicht der Kommunen. Die Regelung für die Gewährung von Leistungsprämien bzw. -zulagen an Beamtinnen und Beamte der Gemeinden und

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Dienstherrnfähigkeit besitzen, beschäftigt sind (kann derzeit nicht an Personen gewährt werden, die bei einer gemäß § 114a GO gegründeten Anstalt des öffentlichen Rechts tätig sind). Garantierte Bereitstellung der Haushaltsmittel für die Gewährung der Leistungszulagen auf Landesebene.	Gemeindeverbände soll nicht für die Beamtinnen und Beamte von Anstalten des öffentlichen Rechts im Sinne des § 114 a GO NRW gelten. Dem Vorschlag kann aus Gründen der mangelnden Haushaltsneutralität für das Land nicht gefolgt werden.
10	**§ 70** Altersteilzeit: Rückkehr zu den ursprünglichen Konditionen, Bei einem Arbeitsumfang von 50 – 55%, Zahlung einer Besoldung in Höhe von netto 83%	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. Die Kostenneutralität wird nicht gewahrt.
11	**§ 76** Ein Grund für die Beschränkung auf 70 % (Entwurf) im Gegensatz zu 100 % (aktuelle Regelung) ist nicht erkennbar.	Dem Vorschlag kann nicht gefolgt werden. Durch die Begrenzung des Anwärtersonderzuschlags in allen Fällen auf 70 v.H. des Anwärtergrundbetrages wird sichergestellt, dass der notwendige Abstand zur Besoldung im Einstiegsamt gewahrt bleibt. Die 100 Prozent-Grenze in § 63 Absatz 1 Satz 2 zweiter Halbsatz ÜBesG NRW entstammt noch dem früher anzuwendenden Bundesbesoldungsrecht und war eine Ausnahmeregelung nur für den höheren Auswärtigen Dienst. Eine Rechtsverschlechterung ist mit der Aufgabe der 100 Prozent-Grenze nicht verbunden. Neben den oben genannten sachlichen Gründen widerspräche eine 100 Prozent-Grenze auch der Kostenneutralität.
12	**§ 91** Erhöhung der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 6 auf 84,29 %, für A 7 und A 8 sowie die Empfänger/-innen von Anwärterbezügen auf 70 % und im Übrigen auf 50 %.	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. Die Kostenneutralität wird nicht gewahrt.

DRB

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 3 Abs. 7** Die geplante Regelung ergibt sich nicht aus den hierzu in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Sie hebelt die allgemeinen Verjährungsfristen zu Lasten der Beschäftigten aus. Die Regelung dürfte nicht unerheblichen Verwaltungsmehraufwand nach sich ziehen, da in einer Vielzahl von Fällen vorsorglich Ansprüche geltend machten werden müssen, um nicht das Risiko eines Rechtsverlusts einzugehen.	Die geplante Regelung entspricht den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der zeitnahen Geltendmachung. Ansprüche auf Zahlung einer höheren als der gesetzlich zustehenden Besoldung setzen nach der Rechtsprechung voraus, dass sie zeitnah geltend gemacht werden. Das bedeutet, dass sie für ein konkretes Haushaltsjahr bis spätestens zum Abschluss des jeweiligen Haushaltsjahres erhoben werden müssen. Hierdurch wird ausgeschlossen, dass Ansprüche aus bereits abgeschlossenen Haushaltsjahren von einer erstmaligen Geltendmachung in späteren Jahren noch erfasst werden können. Der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung gilt nach der Rechtsprechung bei Ansprüchen auf Zahlung einer höheren als der gesetzlich festgelegten Besoldung neben den Verjährungsregelungen. Mit einem Verwaltungsmehraufwand aufgrund der Aufnahme des Grundsatzes der zeitnahen Geltendmachung ins Gesetz ist nicht zu rechnen. Die gesetzliche Regelung hat lediglich klarstellenden Charakter und wird aus Gründen der Transparenz in das Gesetz aufgenommen, die Rechtslage ändert sich dadurch nicht.
2	**§ 91** Erhöhung der Sonderzahlung wie beim Bund vor dem Einbau in das Grundgehalt.	Der Forderung kann bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht nachgekommen werden.
3	**Stellenanhebungen im Richterbereich:** a) Anhebung des Stellenschlüssels der Beförderungsstellen bei den Amtsgerichten von 1 zu 7 auf 1 zu 6 b) Anhebung des Stellenschlüssels der Beförderungsstellen bei den Sozialgerichten und Arbeitsgerichten	Den Forderungen kann bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht nachgekommen werden.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	c) Anhebung der Besoldung der Direktoren der sehr kleinen und besonders großen Amtsgerichte d) Anhebung der Besoldung des Stellvertreters des Generalstaatsanwalts	

KSV

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**LBesO A-E:** Zulage nach FN 10 zu A 13 Gem. § 24 Nr.1 Nr. 3 LBesG-E ist die Besoldungsgruppe A 10 das erste Einstiegsamt in technischen Laufbahnen in der Laufbahngruppe 2. Daher müsste die FN zur Quotierung der Amtszulage u. E. umformuliert werden: „Für Beamtinnen und Beamte des technischen Dienstes ***in der Besoldungsgruppe A 13, die kein Einstiegsamt bekleiden,*** können für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 20 Prozent der für technische Beamtinnen und Beamte ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage 14 ausgestattet werden.“	Durch die gesetzlich vorgesehene Formulierung „Für Beamtinnen und Beamte ***der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der technischen Dienste...“*** kommt hinreichend zum Ausdruck, dass es sich um Beamtinnen und Beamten handelt, die kein Einstiegsamt bekleiden. A 13 als Einstiegsamt kommt nur für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, **zweites Einstiegsamt** in Betracht.
2	**LBesO A-E/Anlage 14 zum LBesG NRW-E:** Da für die Kommunen hinsichtlich der Vergabe von Beförderungsämtern keine Obergrenzen mehr bestehen, sollte diese Entscheidungshoheit auch auf die Vergabe von Amtszulagen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 13 übertragen werden.	Die Vergabe von Amtszulagen ist rechtssystematisch nur für Amtsinhaber mit herausgehobenen Funktionen vorgesehen und soll eine Beförderung nicht ersetzen.
3	**LBesO A-E:** Besoldung von Geschäftsleitungen kommunaler	Dem Anliegen, ein neues B 3-Amt für die Leitung kommunaler Zweckverbände zu schaffen, wird nicht

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Zweckverbände: Öffnung für Bezahlung nach B 3.	entsprochen. Die Verbesserung der Besoldung einzelner Personengruppen ist zu vermeiden, da ansonsten das Besoldungsgefüge beeinträchtigt würde. Wertungswidersprüchen im Einzelfall, die hinsichtlich der Besoldung beim Zusammenschluss zu einem kommunalen Zweckverband auftreten könnten, kann mit den bestehenden Bestandsschutzregelungen begegnet werden.
4	**§ 43** Durch die Änderungen ist § 43 LBesG-E jedoch schwer lesbar. Eine redaktionelle Überarbeitung wäre daher **wünschenswert.**	Die schwere Lesbarkeit ist der rechtlichen Eindeutigkeit der Regelung geschuldet.
5	**§ 60 Abs. 2 S. 4** Es soll sichergestellt werden, dass die Zahlung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen auch an Beamtinnen und Beamte solcher Kommunen möglich ist, welche sich in Finanznot (zum Beispiel Kommunen mit einem Haushaltssicherungskonzept bzw. Haushaltssanierungsplan) befinden. Es besteht kein Bedarf nach einer Befristung der Zahlung von Leistungszulagen, da bereits deren Widerruf gesetzlich verankert ist.	Der Vorschlag wird nicht umgesetzt. - Keine weiteren Belastungen für Kommunen mit Haushaltssicherungskonzept. - Es entstünde eine Kostenpflicht der Kommunen. Die Befristung der Zahlung von Leistungszulagen entspricht dem bisherigen Recht und hat sich bewährt. Eine Aufhebung der Befristung unterliefe die Beförderung als reguläres Instrument zur Gewährung einer höheren Besoldung.
6	**§ 69** Sinnvoll wäre eine Ermächtigung der Kommunen zur pauschalen Gewährung eines Zuschlages an Personengruppen in eigenständig festgelegten Aufgabenbereichen oder Berufen.	Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Die Möglichkeit der Zahlung von Sonderzuschlägen, wie sie das bisherige Recht und inhaltlich unverändert **§ 69 LBesG-E** vorsehen, wird als ausreichend erachtet und wurde bisher nur in wenigen Fällen in Anspruch genommen. Eine Öffnungsklausel bzw. Sondervorschrift für Kommunen ist abzulehnen.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
7	Wiedereinführung einer Jubiläumszuwendung	Der Forderung kann bereits wegen der Maßgabe einer haushaltsneutralen Dienstrechtsmodernisierung nicht nachgekommen werden.

3. Entwurf des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

DGB NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 36** modifizierter Dienstunfallbegriff erforderlich: Es wird die ständige Überprüfung des Begriffs gemeinsam mit Bundesgesetzgeber gefordert; es ist zudem ein Katalog von Berufskrankheit zu erstellen und regelmäßig zu aktualisieren	Durch den Verweis auf die Berufskrankheitenverordnung des Bundes, die Krankheiten in der gesetzlichen Unfallversicherung stets nach den aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Kenntnissen als Berufskrankheiten qualifiziert, ist sichergestellt, dass im Rahmen des Dienstunfallrechts Beamtinnen und Beamten den gleichen Schutz genießen wie die Versicherten in der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Folgen eines Dienstunfalls werden entsprechend den Vorgaben des sozialen Entschädigungsrechts durch einen Grad der Schädigungsfolgen festgestellt (Auswirkungen des schädigenden Ereignisses). Hierfür sind die Kriterien der Versorgungsmedizin-Verordnung des Bundes maßgebend, die fortlaufende Entwicklungen der wissenschaftlichen und medizinischen Erkenntnisse berücksichtigt.
	Eine landeseigene Regelung für Posttraumatische Belastungsstörungen ist erforderlich; die Fristenregelung des § 54 ist in diesem Zusammenhang ungeeignet.	Die Fristenregelung ist sowohl im Interesse der Beamtinnen und Beamten als auch des Dienstherrn sachgerecht, da hierdurch Schwierigkeiten bei der späteren Untersuchung des Unfallereignisses und der Feststellung von möglichen Unfallfolgen vermieden werden können (Unfallgeschehen, Kausalzusammenhänge).

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	Liegt der Grund für die Dienstunfähigkeit in der Sphäre des Dienstherrn und trifft den Beamten / die Beamtin kein Verschulden sollen keine Versorgungsabschläge gemacht werden	Bei Versetzungen in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit, die auf einem Dienstunfall beruht, werden keine Versorgungsabschläge erhoben (vgl. § 16 Absatz 2 Nummer 3 LBeamtVG-E). Die längere Versorgungslaufzeit rechtfertigt Versorgungsabschläge in Fällen von Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruhen. Die Regelung ist dem Rentenrecht nachgebildet.
2	**§ 41** Das Abstellen auf eine Beeinträchtigung in allen Lebensbereichen statt auf die Minderung der Erwerbstätigkeit bedeutet Nachteile für Betroffene.	Durch die Verwendung des Begriffs "Grad der Schädigungsfolgen" tritt keine materiell-rechtliche Änderung im Vergleich zur bisherigen Rechtslage ein. Es handelt sich um eine Anpassung an die Änderungen der Begrifflichkeit im Bundesversorgungsgesetz, auf das die bisherige Vorschrift stets Bezug genommen hat. Hintergrund für die Änderung der Begrifflichkeit war der Umstand, dass der bislang angewandte Begriff der „Minderung der Erwerbsfähigkeit" irrtümlicherweise den Eindruck vermittelte, die Bewertung der gesundheitlichen Schädigung erfolge anhand der Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsaussichten, mit der Folge des Ausgleichs konkreter Einkommensverluste. Die Verwendung des neuen Begriffs soll verdeutlichen, dass tatsächlich die kausal auf das schädigende Ereignis zurückzuführenden gesundheitlichen Schäden ausgeglichen werden sollen (vgl. BR-Drs. 541/07, S. 2, 80). Die Verwendung des Begriffs des sozialen Entschädigungsrechts verdeutlicht damit, dass die Dienstunfallfolgen im Zusammenhang mit dem schädigenden Ereignis (Dienstunfall) stehen müssen (Kausalitätserfordernis).
3	**§ 57 Abs. 10** Anspruch auf Erteilung einer Versorgungsauskunft erst ab	Der Zeitpunkt des ersten Auskunftsanspruchs sowie der Auskunftsrhythmus orientiert sich an der rentenrechtlichen

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	dem Alter von 55 Jahren ist wertlos, da zu diesem Zeitpunkt zu wenig Zeit für evtl. Reaktionen verbleibt.	Regelung in § 109 SGB VI. Z.B. beim Wechsel in Teilzeit oder Beurlaubung sind die Betroffenen grds. über die Folgen für die Versorgung zu informieren.
4	**§§ 59ff.** Die Vereinfachung und Festsetzung des Betrags sind sinnvoll, er sollte aber etwas höher sein; die vollständige Anrechnungsfreiheit wird nicht erkennbar.	Der künftig als Festbetrag gestaltete Kindererziehungszuschlag ist bereits höher als der bisherige Betrag, der sich aus der Umrechnung der rentenrechtlichen Werte ergibt, weil nunmehr auch die familienpolitischen Komponenten der betrieblichen Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (VBL-Komponente) für eine Kindererziehungszeit miteinbezogen werden. Die Festbeträge der übrigen Zuschläge (Kindererziehungsergänzungszuschlag, Pflegezuschlag, Kinderpflegeergänzungszuschlag) entsprechen den rentenrechtlichen Werten. Die Anrechnungsfreiheit der Zuschläge ist gesetzlich festgelegt (vgl. § 59 Absatz 8 LBeamtVG-E).
5	**§ 63 Abs. 2** Schlechterstellung gegenüber aktueller Rechtslage; im Einzelfall droht eine Alimentation unter dem Existenzminimum.	Bei der gesetzlichen Erweiterung der Aufrechnungsmöglichkeit durch den Dienstherrn gegenüber Ansprüchen auf Versorgungsbezüge unabhängig von der Höhe des pfändbaren Teils der Versorgungsbezüge handelt es sich um den Ausschluss einer nach bisherigem Recht möglichen Privilegierung. Durch die gesetzlich normierte Begrenzung der aufrechenbaren Gegenforderung des Dienstherrn auf Rückzahlung zu viel gezahlter Besoldung oder Versorgungsbezüge auf „denselben Zeitraum" wie die Hauptforderung auf Zahlung der Versorgungsbezüge ist eine Alimentation unterhalb des Existenzminimums unmöglich. Nur die Überzahlung für denselben Zeitraum ist vollständig aufrechenbar.
6	**§ 65** unterschiedliche Fristen werden abgelehnt; die Regelung ist	Die Verjährungsfrist beträgt ausweislich des Wortlauts des § 65 BeamtVG-E grundsätzlich für beide Seiten drei Jahre.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
	in dieser Form unverhältnismäßig und bedeutet eine Benachteiligung von Beamten und Beamtinnen; eine durchgehend dreijährige Verjährungsfrist wird gefordert.	Abweichend von der Regelverjährung greift die verlängerte Verjährungsfrist von zehn Jahren bei Ansprüchen auf Rückzahlung von Versorgungsbezügen nur dann, wenn ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Fehlverhalten gegeben ist. Wegen der sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Mitteilungs- und Sorgfaltspflichten ist die Verschärfung bei vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtigen oder unvollständigen Angaben sowie bei vorsätzlichem oder grob fahrlässig pflichtwidrigem Unterlassen von Angaben gerechtfertigt.
	Anpassung der Formulierung an § 7 LBesG-E	Der Verweis auf das BGB ist in den besoldungsrechtlichen und versorgungsrechtlichen Verjährungsvorschriften übereinstimmend formuliert.
	Verweis auf § 53 VwVfG nicht nachvollziehbar	Der Verweis auf die Anwendbarkeit des § 53 VwVfG NRW hat klarstellende Funktion und regelt die Hemmung der Verjährung durch Verwaltungsakt. Ferner wird dort die Verjährungsfrist eines unanfechtbaren Verwaltungsakts, der zur Feststellung oder Durchsetzung eines Anspruchs erlassen worden ist, normiert. § 53 VwVfG stellt die korrespondierende Regelung zu rechtskräftig festgestellten Ansprüchen im Zivilrecht (§ 197 Absatz 1 Nummer 3 BGB) dar.
7	**§ 81** Die Absenkung des Versorgungsniveaus ist sachlich unbegründet.	Hierbei handelt es sich um eine erforderliche Korrektur infolge des Versorgungsänderungsgesetzes 2001, mit dem das Versorgungsniveau allgemein mit Ausnahme des Niveaus des Unfallruhegehalts und der Mindestversorgung abgesenkt worden ist. Die Absenkung des Sockelversorgungssatzes der Amtszeitversorgung der Beamtinnen und Beamten ist versehentlich unterblieben. Um eine Benachteiligung bereits

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		im Ruhestand befindlicher Beamtinnen und Beamter auf Zeit gegenüber neu eintretenden Versorgungsfällen zu verhindern, ist die Änderung notwendig. Der Bund hat eine entsprechende Korrektur mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I Nr. 7 S. 160 – 275) bereits vorgenommen.
8	**§ 94** Beibehaltung des Zustimmungserfordernisses beim abgebenden Dienstherrn ist ein Mobilitätshindernis; es steht im Widerspruch zum erklärten Ziel der Landesregierung, die Mobilität zu erhöhen.	Der Forderung kann nicht nachgekommen werden. Das Erfordernis der Zustimmung dient dem Schutz des abgebenden Dienstherrn vor einseitigen Ernennungen. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Fiskalische Erwägungen dürfen nicht herangezogen werden. Bei einem bund- bzw. landesübergreifenden Dienstherrenwechsel nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag ist bereits eine Zustimmung erforderlich. Es ist nicht ersichtlich, dass das Zustimmungserfordernis mobilitätshindernd ist. Zudem sieht auch § 25 Abs. 4 LBG bei landesinternen Versetzungen ein schriftliches Einverständnis vor. Letztlich sollten einheitliche Regelungen für alle Dienstherrenwechsel gelten.

dbb NRW

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 3 Abs. 4** Die Einmalige Geltendmachung eines Anspruchs muss genügen (vgl.§ 3 Abs. 7 LBesG-E).	Die Forderung wird aus folgenden Gründen abgelehnt: • Unkalkulierbare Haushaltsrisiken • Uneinheitliche Rechtsprechung des OVG NRW zur Reichweite der erstmaligen Geltendmachung • Urteil des BVerfG vom 05.05.15. Die seitens des BVerfG vorgegebenen Prüfparameter verändern sich jährlich, so dass es häufig gar nicht möglich ist, langfristig abzusehen,

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		ob die Alimentation nach den Vorgaben des BVerfG in den Folgejahren amtsangemessen ist.
2	**§ 6 Abs. 1** Anerkennung von Zeiten vor dem 17. Lebensjahr: Die Regelung sollte auch für die Vergangenheit und nicht nur zukünftig gelten; Hinweis auf das Gleichheitsgebot, Art. 3 GG.	Mit Blick auf die allgemeinen Grundsätze der Rechtssicherheit und der Wahrung des Rechtsfriedens wird die Änderung auf Neufälle beschränkt.
3	**§ 10** Die Nichtanerkennung von Zeiten als Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin wird abgelehnt; die bisherige Regelung ist beizubehalten	Zur Vermeidung einer Privilegierung gegenüber Nur-Beamten und –Beamtinnen soll eine Doppelberücksichtigung von Zeiten in zwei verschiedenen Alterssicherungssystemen grundsätzlich ausgeschlossen werden. Aufgrund des Lebenszeitprinzips als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums ist die Versorgung grundsätzlich durch im Beamtenverhältnis zurückgelegte Dienstzeiten zu erdienen. Die Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten stellt hiervon eine Ausnahme dar.
4	**§ 24** Die Höhe des Witwengeldes (55%) ist oft nicht ausreichend; das Argument inhaltsgleicher Übertragung des Rentenrechts genügt nicht, da Übertragung für Beamte und Beamtinnen oft nur nachteilig erfolgt.	Durch das Mindestwitwengeld und Mindestwitwergeld (60 Prozent des Mindestruhegehalts) ist der Lebensunterhalt der Witwe oder des Witwers in angemessenem Umfang gesichert.
5	**§ 57 Abs. 10** Anspruch bereits ab dem Alter von 50 Jahren Bessere Ausstattung des LBV, damit automatisch alle zwei Jahre Auskunft erteilt werden kann; der Wegfall des Antragsverfahrens bedeutete eine Entbürokratisierung In besonders begründeten Fällen (schwere Krankheit, Versorgungsausgleich...) soll eine noch frühere Auskunft möglich sein; dafür ist ein Ausnahmekatalog zu erstellen.	Der Zeitpunkt des ersten Auskunftsanspruchs sowie des Auskunftsrhythmus orientiert sich an der rentenrechtlichen Regelung in § 109 SGB VI. Zudem wird in der Regel erst ab der Vollendung des 55. Lebensjahres abzusehen sein, wie die beamtenrechtliche Laufbahn voraussichtlich bis zur Zurruhesetzung verlaufen wird. Der Gesetzentwurf sieht in besonders begründeten Fällen eine Auskunft auch vor Vollendung des 55. Lebensjahres und in kürzeren Zeitabständen vor.

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
6	**§ 65** Die Regelung ist entbehrlich; die BGB-Regeln sind ausreichend; insb. die 10jährige Frist für Rückerstattungsansprüche des Dienstherrn gegen den Beamten /die Beamtin ist nicht nachvollziehbar.	Die Verjährungsfrist beträgt ausweislich des Wortlauts des § 65 BeamtVG-E grundsätzlich für beide Seiten drei Jahre. Abweichend von der Regelverjährung greift die verlängerte Verjährungsfrist von zehn Jahren bei Ansprüchen auf Rückzahlung von Versorgungsbezügen nur dann, wenn ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Fehlverhalten gegeben ist. Wegen der sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Mitteilungs- und Sorgfaltspflichten ist die Verschärfung bei vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtigen oder unvollständigen Angaben sowie bei vorsätzlichem oder grob fahrlässig pflichtwidrigem Unterlassen von Angaben gerechtfertigt.
7	**§§ 66, 67** Eine Anhebung der Anrechnungsgrenze auf 30 - 40% ist angezeigt.	Die Alimentation der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand sowie der Hinterbliebenen wird durch die Höchstgrenzen in den Fällen des Zusammentreffens von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen oder des Zusammentreffens mehrerer Versorgungsbezüge angemessen berücksichtigt. Die Mindestbelassung im Umfang von 20 Prozent des Versorgungsbezugs gewährleistet, dass bei Bezug von Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen oder weiteren Versorgungsbezügen weiterhin ein Teil der beamtenrechtlichen Alimentation zahlbar bleibt, obwohl diese bereits durch andere Einkommen mehr als gesichert ist.
8	**§ 81** Die Absenkung der 35%-Grenze auf 34,48345% ist nicht erforderlich zumal auch der Bund die Grenze nicht gesenkt hat (VersorgungsänderungsG 2001).	Hierbei handelt es sich um eine erforderliche Korrektur infolge des Versorgungsänderungsgesetzes 2001, mit dem das Versorgungsniveau allgemein mit Ausnahme des Niveaus des Unfallruhegehalts und der Mindestversorgung abgesenkt worden ist. Die Absenkung des Sockelversorgungssatzes der Amtszeitversorgung der Beamtinnen und Beamten ist versehentlich unterblieben. Um eine Benachteiligung bereits

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		im Ruhestand befindlicher Beamtinnen und Beamter auf Zeit gegenüber neu eintretenden Versorgungsfällen zu verhindern, ist die Änderung notwendig. Der Bund hat eine entsprechende Korrektur mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I Nr. 7 S. 160 – 275) bereits vorgenommen.
9	**§ 94** Die Beibehaltung des Zustimmungserfordernisses beim abgebenden Dienstherrn lässt befürchten, dass dienstliche Gründe vorgeschoben werden, um einen Wechsel zu verhindern.	Der Forderung kann nicht nachgekommen werden. Das Erfordernis der Zustimmung dient dem Schutz des abgebenden Dienstherrn vor einseitigen Ernennungen. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Fiskalische Erwägungen dürfen nicht herangezogen werden. Bei einem bund- bzw. landesübergreifenden Dienstherrenwechsel nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag ist bereits eine Zustimmung erforderlich. Es ist nicht ersichtlich, dass das Zustimmungserfordernis mobilitätshindernd ist. Zudem sieht auch § 25 Abs. 4 LBG bei landesinternen Versetzungen ein schriftliches Einverständnis vor. Letztlich sollten einheitliche Regelungen für alle Dienstherrenwechsel gelten.
10	**Nachzeichnung des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes** abschlagsfreie Rente mit 63	Mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz wurde 2013 in NRW eine Regelung für einen abschlagsfreien Ruhestand in der Beamtenversorgung geschaffen, mit der die Nachzeichnung der bis dahin geltenden rentenrechtlichen Regelung erfolgte. Bei langen Dienstzeiten entfällt damit als Ausgleich für die Anhebung des Ruhestandseintrittsalters (erfolgte bereits 2009) der Versorgungsabschlag bei vorzeitiger Versetzung in

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		den Ruhestand auf Antrag ab dem vollendeten 65. Lebensjahr und berücksichtigungsfähigen Zeiten von 45 Jahren. Eine Übertragung der Übergangsregelung zur abschlagsfreien Rente mit 63 auf die Beamtenversorgung ist aus finanziellen und vor allem aus personalwirtschaftlichen Überlegungen abzulehnen.
	Anrechnung Kindererziehungsleistungen (sog. „Mütterrente“)	Da in der Beamtenversorgung die amtsunabhängige Mindestversorgung als Ausfluss des Alimentationsprinzips ein Mindestmaß an Ruhegehalt sichert (aktuell rund 1.500 Euro), haben Beamtinnen und Beamte bei Weitem nicht so ein hohes Risiko aufgrund von Kindererziehungszeiten unter Altersarmut zu leiden wie Personen, die ausschließlich eine Rente beziehen. Deshalb sieht die Landesregierung keinen politischen Handlungsbedarf, mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz eine erhöhte Berücksichtigung von Erziehungszeiten in der Beamtenversorgung einzuführen.
	Verlängerung Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderung	Anders als in der Rente gibt es in der Beamtenversorgung eine amtsunabhängige Mindestversorgung (aktuell rund 1.500 Euro). Damit ist eine Mindestalimentation im Versorgungsfall gesichert. Aufgrund dieser strukturellen Unterscheidung besteht kein Handlungsbedarf für eine Übertragung der Verlängerung der Zurechnungszeiten auf die Beamtenversorgung.
	interne Teilung beim Versorgungsausgleich	Vor der Entscheidung über die Einführung der internen Teilung in Nordrhein-Westfalen ist zunächst die Frage zu klären, ob und wie eine Erstattungsregelung für die Fälle

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		geschaffen werden kann, in denen die ausgleichspflichtige Person nach der Durchführung des Versorgungsausgleichs zu einem anderen Dienstherrn (z. B. anderes Land oder Kommune) wechselt, da die ausgleichsberechtigte Person ihren Anspruch auf die Versorgungsleistungen des früheren Dienstherrn behält. Dies kann nur bund-länderübergreifend geklärt werden. Deshalb hat der Finanzminister dieses Thema zum Gegenstand der Erörterung der Finanzministerkonferenz (FMK) gemacht. Die FMK wird sich mit dem Thema erneut befassen, wenn der angeforderte Bericht einer Facharbeitsgruppe vorliegt.

DRB

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 3 Abs. 4** Die geplante Regelung ergibt sich nicht aus den hierzu in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Sie hebelt die allgemeinen Verjährungsfristen zu Lasten der Beschäftigten aus. Die Regelung dürfte nicht unerheblichen Verwaltungsmehraufwand nach sich ziehen, da in einer Vielzahl von Fällen vorsorglich Ansprüche geltend machten werden müssen, um nicht das Risiko eines Rechtsverlusts einzugehen.	Die geplante Regelung entspricht den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der zeitnahen Geltendmachung. Ansprüche auf Zahlung einer höheren als der gesetzlich zustehenden Besoldung setzen nach der Rechtsprechung voraus, dass sie zeitnah geltend gemacht werden. Das bedeutet, dass sie für ein konkretes Haushaltsjahr bis spätestens zum Abschluss des jeweiligen Haushaltsjahres erhoben werden müssen. Hierdurch wird ausgeschlossen, dass Ansprüche aus bereits abgeschlossenen Haushaltsjahren von einer erstmaligen Geltendmachung in späteren Jahren noch erfasst werden können. Der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung gilt nach der Rechtsprechung bei Ansprüchen auf Zahlung einer höheren als der gesetzlich festgelegten Besoldung und Versorgung neben den Verjährungsregelungen.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		Mit einem Verwaltungsmehraufwand aufgrund der Aufnahme des Grundsatzes der zeitnahen Geltendmachung ins Gesetz ist nicht zu rechnen. Die gesetzliche Regelung hat lediglich klarstellenden Charakter und wird aus Gründen der Transparenz in das Gesetz aufgenommen, die Rechtslage ändert sich dadurch nicht.
2	**§ 10** Die Vordienstzeiten als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin sind zu berücksichtigen; anderenfalls droht eine Versorgungslücke.	Zur Vermeidung einer Privilegierung gegenüber Nur-Beamten und –Beamtinnen soll eine Doppelberücksichtigung von Zeiten in zwei verschiedenen Alterssicherungssystemen grundsätzlich ausgeschlossen werden. Aufgrund des Lebenszeitprinzips als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums ist die Versorgung grundsätzlich durch im Beamtenverhältnis zurückgelegte Dienstzeiten zu erdienen. Die Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten stellt hiervon eine Ausnahme dar.

KSV

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
1	**§ 10** Die Nichtanerkennung von Zeiten als Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin kann nicht nachvollzogen werden. Die Regelung bedeutet Nachteile für die Mobilität und eine Attraktivitätsminderung für den öffentlichen Dienst, ggf. auch für die Entscheidung für ein Wahlbeamtenverhältnis	Zur Vermeidung einer Privilegierung gegenüber Nur-Beamten und –Beamtinnen soll eine Doppelberücksichtigung von Zeiten in zwei verschiedenen Alterssicherungssystemen grundsätzlich ausgeschlossen werden. Aufgrund des Lebenszeitprinzips als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums ist die Versorgung grundsätzlich durch im Beamtenverhältnis zurückgelegte Dienstzeiten zu erdienen. Die Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten stellt hiervon eine Ausnahme dar.

Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen, § 94 Landesbeamtengesetz

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
2	**§ 57 Abs. 10** Die Regelung entspricht bereits der Praxis der Kommunen; die Normierung eines Anspruchs auf Erteilung einer Versorgungsauskunft dürfte zu geringem Personalmehrbedarf führen; anders bei kreisfreien Städten, dort ist mit nennenswertem Personalmehrbedarf zu rechnen (genaue Bezifferung noch nicht möglich). Der Anspruch ist schon mit 55 Jahren verfrüht.	Der Zeitpunkt des ersten Auskunftsanspruchs sowie der Auskunftsrhythmus orientiert sich an der rentenrechtlichen Regelung in § 109 SGB VI.
3	**§§ 59ff.** Kindererziehungs- und Pflegezuschläge werden kritisch gesehen, da teilweise Besserstellungen erfolgen.	Die besondere Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf rechtfertigt die Ausgestaltung der Zuschläge.
4	**§ 81** Die Absenkung des Sockelbetrags führt zu Attraktivitätsminderungen und sollte überdacht werden	Hierbei handelt es sich um eine erforderliche Korrektur infolge des Versorgungsänderungsgesetzes 2001, mit dem das Versorgungsniveau allgemein mit Ausnahme des Niveaus des Unfallruhegehalts und der Mindestversorgung abgesenkt worden ist. Die Absenkung des Sockelversorgungssatzes der Amtszeitversorgung der Beamtinnen und Beamten ist versehentlich unterblieben. Um eine Benachteiligung bereits im Ruhestand befindlicher Beamtinnen und Beamter auf Zeit gegenüber neu eintretenden Versorgungsfällen zu verhindern, ist die Änderung notwendig. Der Bund hat eine entsprechende Korrektur mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I Nr. 7 S. 160 – 275) bereits vorgenommen.
5	**§ 94** Verzicht auf Zustimmungserfordernis beim abgebenden Dienstherrn; aktuelle Regelung ist eine Mobilitätsbremse. Die Übernahme ohne Zustimmung bedeutet teilweise eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung für Kommunen.	Der Forderung kann nicht nachgekommen werden. Das Erfordernis der Zustimmung dient dem Schutz des abgebenden Dienstherrn vor einseitigen Ernennungen. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Fiskalische Erwägungen dürfen nicht herangezogen werden. Bei einem bund- bzw.

	Vorschlag	Stellungnahme der Landesregierung
		landesübergreifenden Dienstherrenwechsel nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag ist bereits eine Zustimmung erforderlich. Es ist nicht ersichtlich, dass das Zustimmungserfordernis mobilitätshindernd ist. Zudem sieht auch § 25 Abs. 4 LBG bei landesinternen Versetzungen ein schriftliches Einverständnis vor. Letztlich sollten einheitliche Regelungen für alle Dienstherrenwechsel gelten.
6	**§ 101** Es sollte eine Regelung zur Verzinsung des Abfindungsbetrags eingeführt werden	Eine Regelung zur Verzinsung des Abfindungsbetrages ist entbehrlich, da anders als bei bund- bzw. länderübergreifenden Dienstherrenwechseln für die Dienstherren im Land Nordrhein-Westfalen eine einheitliche Besoldungstabelle gilt. Durch die Berücksichtigung der aktuellen Besoldungstabelle zum Zeitpunkt der Berechnung und Zahlung des Abfindungsbetrages findet eine ausreichende Dynamisierung statt.
7	**Dienstherrenwechsel auf kommunaler Ebene:** Eine § 78 LBeamtVG BW entsprechende Regelung sollte eingeführt werden.	Es wird angeregt, zu prüfen, ob eine Regelung in der jeweiligen Satzung der KSVen erfolgen kann.