

An den
Vorsitzenden des
Ausschusses für Innere Verwaltung
Herrn Klaus Stallmann, MdL
Haus des Landtags Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

40474 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199/201
Postfach 10 39 52, 40030 Düsseldorf
Telefon 0211/4 58 71, Durchwahl 4587 -
Telefax 0211 - 4 58 72 11

Aktenzeichen: I/1 043-02-0 wi/gt

Bonner Büro
August-Bebel-Allee 6
53175 Bonn
Telefon: 0228/95962-0/63-0
Durchwahl: 17
Telefax: 0228/9596222

Bonn, 31.10.1997

Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Ihr Schreiben vom 13.10.1997

Sehr geehrter Herr Stallmann,

Bezug nehmend auf Ihr o.a. Schreiben nehmen wir zum vorgelegten Gesetzentwurf der Landesregierung eines Achten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Stand: 18.06.1997) wie folgt Stellung:

Beim Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften handelt es sich im wesentlichen um eine Umsetzung der rahmenrechtlichen Vorgaben des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24.02.1997. Wir nehmen deshalb davon Abstand, diejenigen Gesichtspunkte aus kommunaler Sicht zu wiederholen, die die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände bereits in ihrer Stellungnahme vom 11.04.1996 vorgetragen hat, denen der Bundesgesetzgeber jedoch leider nicht gefolgt ist.

Im einzelnen haben wir zum Gesetzentwurf folgende Anregungen:

1. Durch das Dienstrechtsänderungsgesetz des Bundes ist § 44 Buchst. c des Beamtenrechtsrahmengesetzes mit seiner Hinweispflicht auf Folgen von Teilzeitarbeit gestrichen worden. Wir sind der Auffassung, daß das Entfallen der bisherigen rahmenrechtlichen Vorgabe auch für das nordrhein-westfälische Landesrecht nachvollzogen werden sollte. Allein aus Standardabbau-Gesichtspunkten und wegen der damit verbundenen Verwaltungsvereinfachung halten wir es für geboten, die Hinweispflicht auf Folgen von Teilzeitarbeit (§ 78 d LBG NW) zu streichen. Wir sind der Auffassung, daß es zur Pflicht jeder einzelnen Dienstkraft gehört, sich selbst über die Folgen von reduzierter Arbeitszeit oder langfristiger Beurlaubung zu informieren.
2. Der Städte- und Gemeindebund hat sich im Rahmen der Stellungnahme der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände nachdrücklich dafür ausgesprochen, die Flexibilisierung der Arbeitszeit auch für Beamte insofern zu erweitern, als an die Schaffung der Voraussetzungen für sogenannte „Sabbatjahre“ sowie an die Einführung von Arbeitszeitkonten o.ä. zu denken ist.

Will man diesem Gedanken näher treten, so sollte eine entsprechende gesetzliche Regelung sowohl für den einzelnen Beamten als auch für die Dienstherrn akzeptabel sein. Aus Sicht der kommunalen Dienstherrn würden wir uns wünschen, wenn eine Vielzahl von Beamten von derartigen Regelungen Gebrauch macht. Zum einen kann ein Sabbatjahr zur Erholung oder zum Sammeln von neuen Eindrücken und damit zur Stärkung der Dienstfähigkeit dienen. Zum anderen kann hierin eine Chance gesehen werden, freie Arbeitsplätze zeitweilig neu zu besetzen und somit den Arbeitsmarkt zu entlasten. Mißt man die im Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in § 78 Buchst. b vorgelegte Regelung an diesen Zielen, so muß leider festgestellt werden, daß sie für die wenigsten Beamten interessant sein dürfte. Definiert man ein Sabbatmodell als „Teilzeitbeschäftigung“, unterfällt ein derartiges Konstrukt den rechtlichen Normierungen der Teilzeitarbeit. Das hat zur Folge, daß sich für Beamte beispielsweise erhebliche Auswirkungen versorgungsrechtlicher Art durch eine derartige Teilzeitarbeit ergeben. Reduktionen bei den anrechnungsfähigen Ausbildungszeiten sowie den Dienstzeiten wären die Folge.

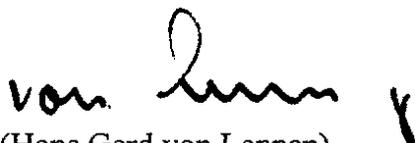
Aus kommunaler Sicht schlagen wir deshalb eine Ansparlösung vor, die gerade nicht als Teilzeitbeschäftigung deklariert wird. Beispielsweise könnte ein Beamter mit voller Stundenzahl 4 Jahre lang Dienst leisten, jedoch jedes Jahr lediglich 75 % seines Gehalts erhalten. Für das 5. Jahr hätte er dann aufgrund seines Gehaltsverzichts (4 x 25%) einen Freistellungsanspruch von 1 Jahr mit 100%iger Gehaltsfortzahlung erworben.

3. Im Rahmen des von uns unter 2. vorgeschlagenen Modells sind die entsprechenden gesetzlichen Regelungen dahingehend zu ergänzen, daß während der Beurlaubung ein Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegulungen besteht. Eine derartige Regelung sollte aus Klarstellungszwecken aufgenommen werden.
4. Es wird angeregt, eine Altersgrenze in § 45 Abs. 3 Satz 3 vorzusehen. Wir halten es aus Sicht der Praxis nicht für zweckmäßig, lebensältere Beamte nach Vollendung des 60. Lebensjahres noch für einen absolut kurzen Zeitraum zu verpflichten, an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung teilzunehmen.
5. Des weiteren wird angeregt, die Heraufsetzung der Antragsaltersgrenze von 62 auf 63 Jahre für den kommunalen Bereich erst zum 31.12.1998 im Einklang mit den rahmenrechtlichen Vorgaben des Bundes vorzunehmen. Wir halten dies für sinnvoll, damit die von uns vertretenen Städte und Gemeinden einen längeren Zeitraum zur besseren Personalplanung zur Verfügung haben.

Wir möchten Sie bitten, unsere Vorstellungen in das Achte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften einfließen zu lassen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

in Vertretung


(Hans Gerd von Lennep)