

Stellungnahmen

- zum Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

- zur beabsichtigten Altersteilzeitregelung für Beamtinnen und Beamte (§ 78 d LBG)



DGB Landesbezirk NRW · Postfach 10 19 55 · 40010 Düsseldorf

Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf

Innenministerium
Nordrhein-Westfalen

Telefon: 0211 - 3683-0
Telefax: 0211 - 3683-159

40190 Düsseldorf

Telefon-Durchwahl
0211-3683-152/137

Abteilung
Öffentlicher Dienst

Unsere Zeichen
ÖD-Bo/Lo

Datum
26.05.98

Ihre Zeichen: II A 1 - 1.03.02 - 77/98

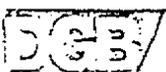
Entwurf eines Neunten Gesetzes zur
Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften nehmen wir wie folgt Stellung:

Vorbemerkung

1. Zur Vermeidung einer weiteren Änderungsgesetzgebung sollten die erforderlichen bzw. beabsichtigten Rechtsänderungen als Folge des Versorgungsreformgesetzes 1998 und des Bundesbe-
soldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 1998 in diesem
Änderungsgesetz mit verfolgt werden, zumal für die Einführung
einer Altersteilzeitregelung im Beamtenverhältnis eine Übernahme-
zusage aus den Tarifverhandlungen 1998 gegeben ist.
2. Mit der Einführung einer Regelung der „begrenzten Dienstfähig-
keit“ (siehe unten Nr. 6 a) ist eine dienstrechtliche Gestaltungs-
möglichkeit eröffnet, die es bisher in dieser Form nicht gab.
Insofern konnte auch in den Beteiligungstatbeständen des § 72
Abs. 1 Satz 1 LPVG NW kein entsprechendes Merkmal genannt
sein. Aus diesem Grunde muß, entweder durch Regelung im LBG
oder aber durch eine Ergänzung des LPVG, klargestellt sein, daß
die Versetzung in den Zustand einer „begrenzten Dienstfähigkeit“
personalvertretungsrechtlich wie eine vorzeitige Versetzung in den
Ruhestand (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 i.V.m. Satz 4 LPVG) zu
behandeln ist.



BfG-Bank AG Düsseldorf
(BLZ 300 101 111)
Konto 1650 210 800

Postbank Köln
(BLZ 370 100 50)
Konto 420 14-505

Sie erreichen uns ab
Hauptbahnhof Düsseldorf
Ausgang "Innenstadt" 5 Minuten Fußweg

3. Der Gesetzentwurf vermerkt eine höhere Kostenbelastung durch die vorgesehenen Zwangsteilzeitregelungen für Berufsanfänger ab Besoldungsgruppe A 12 aufwärts. Der DGB Nordrhein-Westfalen erwartet die Benennung dieser Kosten im Einzelfall. Welche Sozial- und Gemeinkosten werden konkret in welcher Höhe betroffen?

Wegen des nicht unerheblichen rechtlichen Risikos, welches mit der Einführung einer Zwangsteilzeit im Beamtenverhältnis verbunden ist, sollte das Land Nordrhein-Westfalen hierauf verzichten und auf andere sich bietende Regelungen, die rechtlich einwandfrei und kostengünstiger sind, zurückgreifen, bzw. sich für eine angemessenere Gestaltungsmöglichkeit einsetzen. Siehe Anhang zur Stellungnahme.

Zu den Regelungen im einzelnen:

Artikel I (Änderung des LBG)

Nr. 1 § 5 Abs. 1 Nr. 3
Keine Anmerkungen.

Nr. 2 § 16 Abs. 1
Keine Anmerkungen.

Nr. 3 § 21 a Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Nr. 2
Keine Anmerkungen.

Nr. 3 a § 25 Abs. 3 (neu)

Die mit dem Achten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften eingeführte Beförderungswarte- bzw. -probezeit nach § 25 Abs. 3 wird ihre Zielsetzung, den Leistungsgesichtspunkt im Beamtenrecht und in der Besoldung zu stärken, nicht erreichen, da die eingeführte Erprobungszeit nur bei Nichteignung eine Rücknahme der Übertragung des höherwertigen Amtes zulässt. Diese Vorschrift ist einfach überflüssig.

Der DGB rät, die mit Nr. 4 (§ 25 a) vorgesehene Regelung der Übertragung von Leitungspositionen in der Besoldungsgruppe A 15 zunächst in einem weiteren Beamtenverhältnis auf Probe für alle Funktionsstellen oberhalb des ersten Beförderungsamtes vorzusehen.

Die hierzu erforderliche Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) sollte unverzüglich in Angriff genommen und die Regelung des § 25 Abs. 3 bis dahin ausgesetzt werden.

Nr. 4 § 25 a

Der DGB begrüßt, daß die Besetzung von Führungsfunktionen im öffentlichen Dienst Gegenstand der Reformdiskussion ist.

Führungskräfte wirken unmittelbar und mittelbar auf die Motivation und Leistung der Beschäftigten. Ihnen kommt insbesondere im Prozeß der Verwaltungsmodernisierung, aber auch vor dem Hintergrund verstärkter dezentraler Entscheidungsstrukturen und Finanzverantwortlichkeiten eine besondere Bedeutung zu. Neben der fachlichen Leistung müssen auch die Kriterien der Befähigung und Eignung bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden. Wer ein guter Sachbearbeiter ist, muß nicht automatisch eine geeignete Führungskraft sein. Entscheidendes Kriterium ist auch die soziale Kompetenz der Betroffenen. Es kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden, daß jede Person, die für die Wahrnehmung von Führungspositionen grundsätzlich geeignet scheint, die erforderliche soziale Kompetenz besitzt. Sie muß in den meisten Fällen eingeübt werden. Entsprechende Fortbildungsangebote sind zu unterbreiten. Durch eine sinnvolle Personalentwicklungsplanung sind Beschäftigte frühzeitig auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten.

§ 25 a Abs. 8:

Die in Ziffer 1.1 vorgesehene Einbeziehung der Beamten der Besoldungsgruppe A 15 ist rahmenrechtlich (§ 12 a Abs. 6 BRRG) nicht vorgesehen und damit nicht zulässig.

Nr. 5 § 25 b

Allgemein

Die Umsetzung der rahmenrechtlichen Vorgabe des § 12 b BRRG in der vorgesehenen Form ist abzulehnen. Die beabsichtigte stufenweise Übertragung von Funktionsämtern auf Zeit mit der sich anschließenden regelmäßigen Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist dem Grunde nach überflüssig, denn die dienstrechtliche Absicht der Erprobung im höherwertigen Amt kann mit dem neuen § 25 a in ausreichender Art und Weise erreicht werden. Der § 25 b sollte dazu vorbehalten bleiben, in echter Form Beamtenverhältnisse auf Zeit zur Wahrnehmung bestimmter Funktionen (ohne Option einer späteren Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit) vorzusehen.

Die Einforderung einer zweimaligen Bewährung in Amtszeiten von jeweils fünf Jahren ist unangemessen und nicht zu begründen. Auf rechtliche Bedenken wird zusätzlich hingewiesen.

Da ausweislich der amtlichen Begründung nach Ablauf der zweiten Amtszeit eine Übertragung der Funktion auf Dauer in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen wird, „so weit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen“, wird deutlich, daß es sich bei der Regelung des § 25 b nur um eine unangemessene und als unzulässig einzustufende Verlängerung der Beförderungsprobezeit auf insgesamt zehn Jahre handelt. Dies ist unzumutbar und abzulehnen.

Der DGB tendiert dahin, Führungspositionen in der Regel auf Zeit zu besetzen. Er ist offen für eine Diskussion mit der Landesregierung über eine künftige Verfahrenspraxis bei der Differenzierung der Anwendungsmöglichkeiten, Führungspositionen bzw. Funktionsstellen auf Probe oder auf Zeit zu vergeben.

Schulbereich

Die für den Schulbereich vorgeschlagene Regelung führt zu einer ersten Amtszeit von zwei Jahren, der sich eine weitere von acht Jahren anschließen soll. Auch diese Regelung ist in sich unschlüssig. Die gegebene Begründung, die Vergabe der Funktion der Schulleiterin bzw. des Schulleiters zunächst auf Zeit „erweitere den Spielraum der Personalführung“, „steigere den Wettbewerb (was immer damit gemeint sein mag) und die Mobilität“ und sei „geeignet, die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Führungskräfte zu erhöhen“, ist einfach falsch, weil diese Tatbestände bei der gegebenen Konstruktion zwangsläufig ausscheiden und damit nicht eintreten werden.

Auch die von der Landesregierung durch die zuständige Ministerin frühzeitig gegenüber der Presse-verwendeten Begründungen, man „wolle eine lebendige und pädagogische Schule und nicht alle Pädagogen hätten Interesse an einer lebenslangen Bindung an diese aufreibende Funktion“ (nach dpa-Meldung vom 8. März 1998), werden der Sache nicht gerecht. Dies gilt auch für die Aussage, „die Neuregelung sei für Frauen attraktiv, weil sie die Möglichkeit biete, Familie und Beruf miteinander zu verbinden“ (dpa). Wo liegt die besondere Attraktivität für Frauen?

Die weitere Feststellung der Ministerin für Schule und Weiterbildung, die Gestaltung der Amtszeiten mache es der Gemeinde möglich, ihr Vorschlagsrecht (nach § 21 a Schulverwaltungsgesetz) nachträglich (zur Vermeidung einer zweiten Amtszeit) zu korrigieren, wenn sich herausstelle, daß nicht der richtige Kandidat ausgewählt worden sei (dpa), macht die politische Brisanz der Neuregelung deutlich. Sie verdeutlicht im übrigen, daß notwendige begleitende Rechtsänderungen, z. B. im Schulverwaltungsgesetz, fehlen.

Bei einer zweijährigen Amtszeit müßte die Stelle bereits nach einem Jahr neu ausgeschrieben werden, wenn eine kontinuierliche Besetzung sichergestellt sein soll. Wie gestaltet sich das Rechtsverhältnis bei einer Bewerbung der/des bisherigen Funktionsinhaberin bzw. Funktionsinhabers zu einer Neubewerbung? Wird allen Ernstes vermutet, es führte zu einer verbesserten und breiteren Leistungsauslese, wenn die Funktionsübernahme nach zwei Jahren grundsätzlich in Zweifel gezogen werden muß – das Beamtenverhältnis auf Zeit endet mit Ablauf der Amtszeit automatisch (§ 25 b Abs. 4 Satz 1 Buchstabe a)?

Die GEW Nordrhein-Westfalen hat der Landesregierung und dem Gesetzgeber seit vielen Jahren angeboten, in Beratungen darüber einzutreten, wie die Leitungsfunktionen im Schulbereich dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulen entsprechend und damit dem besonderen Dienstleistungsauftrag dieser Einrichtungen angemessen ausgestaltet und vergeben werden können. Auch der Bericht der Bildungskommission NW „Zukunft der Bildung – Schule der Zukunft“ aus dem Jahr 1995 enthält vielfältige Anregungen zu dieser Sachfrage; die beabsichtigte Regelung gehört nicht dazu. Diese Angebote hat die Landesregierung nicht angenommen und nicht aufgegriffen.

Der DGB fordert

- einen Verzicht auf die vorgesehene Regelung für Schulleiterinnen und Schulleiter, deren Amt der Besoldungsgruppe A 16 zugeordnet ist;
- bis zu einer grundsätzlichen Neuregelung für Leitungsfunktionen an allen Schulen eine Einbeziehung der Schulleiterinnen und Schulleiter, deren Amt der Besoldungsgruppe A 16 zugeordnet ist, in die Regelung des § 25 a; (Diese Forderung wird auch durch die amtliche Begründung zu Absatz 7 gestützt, denn die nach der Anzahl der Schülerinnen und Schüler differenzierte Zuordnung der Schulleitungsfunktionen zu unterschiedlichen Besoldungsgruppen ist keine Zuordnung zu unterschiedlichen Führungsebenen.)
- eine Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen im Bundesrat mit der Zielrichtung, den Grundsatz des § 12 a BRRG (§ 25 a LBG) für alle Funktionsämter oberhalb des ersten Beförderungsamtes vorzusehen;
- in offene Beratungen darüber einzutreten, welche Anforderungen an die Leitung von Schulen der Zukunft zu stellen und welche dienstrechtlichen und besoldungsrechtlichen Regelungen zur Umsetzung dieser Erkenntnisse angemessen sind, wobei eine ebenso offene Auseinandersetzung

mit den Vorschlägen der Bildungskommission NW erwartet wird;

- in diese offenen Beratungen die Beteiligungsinteressen erstens der Erziehungsberechtigten und der Schülerinnen und Schüler sowie in Bereich der beruflichen Schulen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, zweitens der an den Schulen Beschäftigten und drittens der Schulträger einzubringen und qualifiziert zu gestalten.

Nr. 6 § 35 Abs. 2 Satz 2

Die gegebene Begründung ist nicht stichhaltig bzw. begründet die Änderung nicht. Wenn der Vorbereitungsdienst allgemein durch Rechtsvorschrift zu regeln ist, kann in dieser auch die Frage der Beendigung verbindlich geregelt werden.

Die vorgesehene Neuregelung führt zur Rechtsunsicherheit, denn es fehlt eine verbindliche Festlegung, in welchen Fällen der Vorbereitungsdienst auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist. Diese Feststellung sollte abschließend durch den Gesetzgeber getroffen werden.

Nr. 6 a § 45 a (neu)

Als § 45 a wird neu eingefügt:

„§ 45 a (Begrenzte Dienstfähigkeit)

(1) Von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn der Beamte unter Beibehaltung seines Amtes seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) Die Arbeitszeit des Beamten ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Er kann mit seiner Zustimmung auch in einer nicht seinem Amt entsprechenden Tätigkeit eingeschränkt verwendet werden.

(3) Von einer eingeschränkten Verwendung des Beamten nach Absatz 2 soll abgesehen werden, wenn ihm nach § 45 Abs. 3 ein anderes Amt oder eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden kann.

(4) § 45 Abs. 1 Satz 3 sowie die § 46, 47 und 50 gelten entsprechend. § 68 Abs. 3 gilt mit der Maßgabe, daß von der regelmäßigen Arbeitszeit des Beamten unter Berücksichtigung der verminderten Arbeitszeit nach Absatz 2 auszugehen ist. § 78 a Abs. 1 Satz 1 ist unter Berücksichtigung der begrenzten Dienstfähigkeit nicht anzuwenden.

(5) Von der Möglichkeit nach Absatz 1 darf nur bis zum 31. Dezember 2004 Gebrauch gemacht werden.

(6) Die Versetzung in eine begrenzte Dienstfähigkeit nach Absatz 1 ist im Sinne des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) wie eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gem. § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 LPVG zu behandeln. § 72 Abs. 1 Satz 4 LPVG gilt entsprechend.“

Begründung:

1. Die in Artikel 2 des Versorgungsreformgesetzes für den Bereich des Bundes vorgesehene Regelung einer „begrenzten Dienstfähigkeit“ sollte nur modifiziert in das LBG übernommen werden.
2. Auf die in § 26 a Abs. 1 BRRG vorgesehene Begrenzung der Regelung auf Beamtinnen und Beamte nach Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres sollte verzichtet werden. Da ohnehin eine gesetzliche Prüfabfolge besteht – zunächst Anwendung des § 45 Abs. 3, dann § 45 a – ist nicht verständlich, aus welchen Gründen diese Beschränkung erfolgen soll.
3. In Verwaltungsvorschriften sollte auf die zwingende gesetzliche Prüfabfolge – zunächst Anwendung des § 45 Abs. 3 und nur dann eine Anwendung des § 45 a, wenn diese gesetzliche Prüfabfolge negativ verläuft – hingewiesen werden.
4. Die „begrenzte Dienstfähigkeit“ sollte auch unmittelbar von der Beamtin bzw. dem Beamten beantragt werden können, insofern erfolgt im Absatz 4 die Einbeziehung des § 46. Diese Klarstellung erscheint zwingend, da die Beamtin bzw. der Beamte über eine fachärztliche Bescheinigung, die entsprechende Aussagen enthält, ohnehin die Prüfung nach § 45 a Abs. 1 auslösen kann.
5. Es ist eine logische Folge der Versetzung in den Zustand einer „begrenzten Dienstfähigkeit“, daß auf eine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit verzichtet werden muß. Dies sollte zweifelsfrei im Gesetz geregelt werden.
6. Die neue dienstrechtliche Gestaltungsmöglichkeit muß in den Katalog der Beteiligungsrechte nach § 72 LPVG einbezogen werden. Um eine weitere Änderung des LPVG zu vermeiden, sollte die notwendige Regelung im § 45 a Abs. 6 LBG erfolgen.

Nr. 7 § 47 Abs. 4

Der DGB fordert den Verzicht auf diese Änderung;
siehe Anmerkungen zu Nr. 8.

Nr. 8 § 50 Abs. 2

Der DGB fordert den Verzicht auf diese Änderung.

Begründung:

Die amtliche Begründung ist unrichtig und soll in die Irre führen. Nicht das Zurrufesetzungsverfahren, d. h. Handlungen im Zusammenhang mit dem Vorgang der Zurrufesetzung, wird verkürzt, sondern ausschließlich der Anspruch auf Besoldung der betroffenen Beamtin bzw. des betroffenen Beamten. Im Gegenteil, das auf die Zurrufesetzung folgende Verwaltungsverfahren zur Umsetzung dieser Maßnahme wird unübersichtlicher und aufwendiger. Wir empfehlen, hierzu kurzfristig eine Stellungnahme des Landesamtes für Besoldung und Versorgung einzuholen und in das Beteiligungsverfahren einzubringen.

Das bisherige Verfahren ermöglichte es regelmäßig dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV), in der Dreimonatsfrist die nach § 49 BeamtVG erforderlichen Bescheide zu erstellen und die zeitgerechte Zahlung der Versorgungsbezüge, nahtlos an die Besoldung anschließend, sicherzustellen. Diese Übergangsfrist (Arbeitsfrist) entfällt. Die Folge sind Überzahlungen und Rückforderungen von Besoldungsleistungen und Nachzahlungen bzw. Verrechnungen bei den Versorgungszahlungen, mit den begleitenden Verwaltungsvorgängen (vermeidbare Doppelarbeit, telefonische Rückfragen, Widersprüche, ggf. Verwaltungsverfahren, einfache Schriftwechsel). Die Änderung führt zwangsläufig auch zu neuen Rechtsunsicherheiten bei den Betroffenen.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, daß das LBV beklagt in den letzten Jahren sei in allen Aufgabenbereichen dieser Behörde festzustellen, daß immer mehr und kompliziertere Gesetze und Vorschriften den Arbeitsaufwand erhöhten. Daneben, so das LBV, seien für Einzelentscheidungen mehr gegenseitig abhängige und sich beeinflussende Daten zu berücksichtigen. Auch macht das LBV darauf aufmerksam, daß diese unnötige Entwicklung begleitet wird von einem von der Landesregierung vorgegebenen Stellenabbau. Diese Situation hat dazu geführt, daß das LBV eine notwendige Servicefunktion gegenüber den Beschäftigten nur noch sehr eingeschränkt wahrnehmen kann. Die aktuelle Gesetzgebung sollte diese Situation nicht unnötig weiter verschärfen.

Nr. 9 § 68 Buchstabe a (Absatz 2)

Keine Anmerkungen.

§ 68 Buchstabe b (Absatz 3)

Es wird vorgeschlagen, den Abs. 3 wie folgt zu fassen:

„(3) Die Genehmigung ist für jede einzelne Nebentätigkeit zu erteilen, sie kann befristet werden. Die Genehmigung erlischt bei Versetzung zu einem anderen Dienstherrn.“

Begründung:

Das gegebene Nebentätigkeitsrecht ist allgemein ausreichend begrenzend gestaltet. Auf die regelmäßige Befristung der Nebentätigkeitserlaubnis sollte aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung bzw. zur Vermeidung unnötigen Verwaltungsaufwandes verzichtet werden. Die vorgeschlagene Fassung macht die Befristung möglich, aber nicht zwingend.

Nr. 10 § 69

Keine Anmerkungen.

Nr. 11 § 70 Abs. 2 Satz 2

Es wird empfohlen, im zweiten Halbsatz vor dem Wort „Änderung“ das Wort „wesentliche“ einzufügen. Die Anzeigepflicht über jede positive oder negative Abweichung, unabhängig vom Umfang der Änderung, ist, auch unter Gesichtspunkten der Verwaltungsvereinfachung, unnötig.

Nr. 12 § 71

Keine Anmerkungen.

Nr. 13 § 75

Keine Anmerkungen.

Nr. 14 § 76

Keine Anmerkungen.

Nr. 15 § 78

Nach unserer Auffassung muß an dieser Stelle geregelt werden bzw. eine Aussage darüber getroffen werden, wie zu verfahren ist, wenn die Jahresarbeitszeit nach Absatz 1 Satz 1 überschritten wird.

Nr. 15a § 78 b (neu)

Der § 78b wird um folgende Absätze 5 bis 7 ergänzt:

„(5) Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muß, Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (Altersteilzeit) bewilligt werden, wenn

1. der Beamte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat,
2. er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre vollbeschäftigt war,
3. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. August 2004 beginnt und
4. dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen in geringfügigem Umfang bleiben nach Satz 1 Nr. 2 außer Betracht.

(6) Beamten, die das sechzigste Lebensjahr vollendet haben, ist Altersteilzeit nach Maßgabe des Absatzes 1 zu bewilligen.

(7) Bei Anwendung der Absätze 5 und 6 gilt Absatz 2 sinngemäß."

Begründung:

In Umsetzung der Zusage aus der Tarifrunde 1998, das gefundene Ergebnis auch auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen, sieht der Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern 1998 (BBVAnpG 98) in Artikel 5 die Einführung einer Altersteilzeitregelung im Bundesbeamtengesetz (dort § 72 b) entsprechend dem Tarifbereich vor.

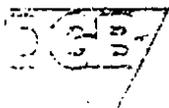
Die Übernahme in das LBG NW ist geboten.

Die im Tarifbereich vorgesehene Möglichkeit der Altersteilzeit in Form von Blockmodellen (Arbeits- und Freistellungsphase) muß auch den Beamtinnen und Beamten eröffnet werden. Im Gesetzgebungsverfahren sollte eine entsprechende Zusage zur Ergänzung der Arbeitszeitsvorschriften für Beamtinnen und Beamte (Arbeitszeitverordnung) gegeben werden.

Bei der Übernahme der Bundesregelung sollte geprüft werden, ob aus Gründen der Akzeptanz auf die Einforderung der vorausgehenden Vollbeschäftigung verzichtet werden kann (Abs. 5 Satz 1 Nr. 2); wird dem entsprochen kann im Absatz 5 der Satz 2 entfallen. Sollte die Forderung nach einer dreijährigen Vollbeschäftigung in einer Karenzzeit von fünf Jahren beibehalten werden, ist eine Übergangsregelung für derzeit Teilzeitbeschäftigte unbedingt erforderlich, weil ansonsten durch eine Aufgabe von Teilzeitbeschäftigungen kontraproduktive arbeitsmarktpolitische Wirkungen zu befürchten sind.

Nr. 16 § 78 c

Die Einführung einer Zwangsteilzeitbeschäftigung für Berufsanfänger wird abgelehnt.



Begründung:

1. In der einschlägigen Literatur wird nahezu übereinstimmend die Auffassung vertreten, daß Zwangsteilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis verfassungswidrig sei. Auch der von der Landesregierung geschätzte und wiederholt von ihr als Interessenvertreter beauftragte Professor Dr. Ulrich Battis hat in einem ausführlichen Rechtsgutachten aus dem Jahre 1997 die Verfassungswidrigkeit einer allgemeinen Zwangsteilzeitbeschäftigung eindeutig bestätigt (siehe ZBR Heft 8-9/1997).

Auch die gewählten Konditionen führen zu keiner geänderten Bewertung.
2. Die vorgesehene Regelung verstößt gegen die Auflage des § 44 a BRRG, die Teilzeitbeschäftigung (abschließend) durch Gesetz zu regeln. Sie begegnet rechtlichen Bedenken, weil die ausweislich der vorliegenden Gesetzesbegründung vorgesehene Anwendung dieser beamtenrechtlichen Ausnahmeregelung nach „haushaltswirtschaftlichen“ oder „aufgabenbezogenen“ Gesichtspunkten bzw. nach einer Beurteilung des Arbeitsmarktes der Verwaltung übertragen und nicht unmittelbar durch Gesetz geregelt wird.
3. Die Landesregierung greift leichtfertig diese durch die Öffnungsklausel des § 44 a BRRG eröffnete rechtliche Gestaltungsmöglichkeit auf. Sie gefährdet mit diesem Schritt ohne wirkliche Not die allgemeine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis (§ 78 b), da sich das Bundesverfassungsgericht bei einer Klage gegen die Zwangsteilzeitbeschäftigung, die unabweislich sein wird, nicht nur zur Frage der Zwangsteilzeit, sondern auch zur Frage der allgemeinen Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis verhalten wird, deren Verfassungsmäßigkeit nicht unumstritten ist.
4. Die Zwangsteilzeit für Berufsanfänger ist auch unsozial, da sie die Personengruppe trifft, die zu Beginn des Erwerbslebens eine Existenz aufbauen muß (und Schulden aus der Studienzeit und der Ausbildung im Vorbereitungsdienst - dort erfolgt zur gleichen Zeit eine Kürzung der Bezüge um bis zu 25 Prozent - zurückzahlen muß). Dies widerspricht auch dem Grundgedanken der Besoldungsreform aus dem Dienstrechtsreformgesetz, mit der ja ausdrücklich den Berufsanfängern eine verbesserte Besoldung zugestanden werden sollte.

5. Die Zwangsteilzeitbeschäftigung führt nicht nur zu einer verminderten Besoldung, sie beeinträchtigt auch noch unverhältnismäßig die Versorgungsanwartschaft, da auch diese Teilzeitbeschäftigung nach beamtenversorgungsrechtlicher Bestimmung (§ 6 Abs. 1 Satz 4 BeamtVG) regelrecht abgestraft wird.
6. Die Einführung der Zwangsteilzeit für Berufsanfänger wird ausschließlich arbeitsmarktpolitisch begründet. Wieder sollen die Beschäftigten die Versäumnisse der Politik tragen. Die Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen der Beamtinnen und Beamten sind ein untaugliches Mittel, die Probleme des Arbeitsmarktes zu beheben und zur Verbesserung der öffentlichen Haushalte und zur Sicherstellung gewollter und erforderlicher öffentlicher Dienstleistungen beizutragen. Dies geht wirksam nur über durch eine verantwortungsvolle Wirtschafts-, Steuer- und Finanzpolitik.
7. Die Einführung einer Zwangsteilzeitbeschäftigung für Berufsanfänger wäre, wenn überhaupt, nur dann zu begründen, wenn der Dienstherr und der Gesetzgeber vorher alle anderen gebotenen Möglichkeiten ausgeschöpft hätten. Dies ist nicht der Fall. Der DGB wiederholt aus diesem Grunde an dieser Stelle seine langjährigen Forderungen:
 - Abschaffung der versorgungsrechtlichen Bestrafung bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung.
 - Schaffung eines Angebotes zur Beschäftigung in Teilzeit an ältere oder gesundheitlich beeinträchtigte Lehrerinnen und Lehrer ohne Beeinträchtigung der Versorgung (volle Anrechnung als ruhegehaltfähige Dienstzeit).
 - Schaffung von Arbeitsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer in Teilzeitbeschäftigung, die eine echte Teilzeitarbeit möglich machen, d. h. auch rechtlich abgesicherte Teilzeitarbeit außerhalb der Unterrichtsverpflichtung.
 - Verzicht auf Mehrarbeit bei familienpolitisch begründeter Teilzeitbeschäftigung und proportionale Begrenzung bei allgemeiner Teilzeitbeschäftigung.
 - Einführung einer Altersteilzeitregelung.

Das Land Nordrhein-Westfalen sollte nicht zwangsweise Berufsanfänger, die vollen Dienst leisten wollen und das volle Einkommen benötigen, zur Zwangsteilzeitarbeit verpflichten, sondern den Versuch unternehmen, durch vernünftige Angebote an ältere Beschäftigte, denen die volle Dienstleistung schwerer fällt und die sich unter finanziellen Gesichtspunkten eher eine Teilzeitbeschäftigung leisten können, die gewollten arbeitsmarktpolitischen Wirkungen zu erzielen. Diese Möglichkeit ist gegeben, sie wird nur durch unverständliche bzw. die Akzeptanz hemmende gesetzliche Regelungen behindert.

Siehe auch Anlage zu dieser Stellungnahme.

Nr. 16a § 78 c (bisherige Fassung) - neu

Dem § 78 c wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Bis zum 31. Dezember 2004 kann Beamten Urlaub nach Absatz 1 Nr. 2 bereits nach Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres bewilligt werden. Absatz 3 Satz 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Dauer des Urlaubs fünfzehn Jahre nicht überschreiten darf.“

Begründung:

Diese Ergänzung entspricht der Ergänzung des § 44 b BRRG durch Artikel I Nr. 4 a des Versorgungsreformgesetzes. Die Übernahme dieses Angebotes erscheint zweckmäßig.

Nr. 17 Keine Anmerkungen.

Nr. 18 § 78 e (bisher § 78 d)
Siehe Anmerkungen zu Nr. 16.

Nr. 19 § 78 f (bisher § 78 e)
Siehe Anmerkungen zu Nr. 16.

Nr. 20 § 85 a Buchstabe a (Abs. 2)
Siehe Anmerkungen zu Nr. 16.

§ 85 a Buchstabe b (Abs. 3)
Keine Anmerkungen.

Nr. 21 § 90
Die Aufhebung der Jubiläumswendungsverordnung ist ein Fehler, der korrigiert werden sollte. Dieses Gesetz bietet eine erste Möglichkeit.

Nr. 22 bis Nr. 28
Keine Anmerkungen.

Artikel II (Änderung der Disziplinarordnung)

Nr. 1 § 11 a (neu)

Unter Zurückstellung grundsätzlicher Bedenken zu einer "Kronzeugenregelung" erheben wir gegen die Einfügung eines § 11 a DO NW in der vorliegenden Fassung keine Einwände, zumal sich hier eine soziale Besserstellung des geständigen Betroffenen nach Entfernung aus dem Dienst durch das Urteil der Disziplinarkammer ergibt.

Eine weitere Offenbarung des Verurteilten über seinen eigenen Tatbeitrag hinaus könnte zwar den Charakter der Denunziation haben; andererseits liegt es auch in unserem Interesse, daß Korruptionsdelikte im Beamtenverhältnis im Hinblick auf den damit verbunden hohen Ansehensschaden für die Institution Polizei bzw. den gesamten öffentlichen Dienst für alle nicht unerkannt bleiben sollten.

Nr. 2 § 28

Die Formulierung "oder fortgesetzt und verwerfbar Minderleistungen unter Verstoß gegen § 57 Satz 1 LBG erbracht hat" ist zu streichen.

Begründung:

Hier sollen offensichtlich durch die Hintertür Fehler bei der Amtsführung mit den Mitteln der Disziplinarordnung verfolgt werden.

Bei der Beurteilung von "Minderleistungen" ist im übrigen der Willkür Tür und Tor geöffnet. Schwache Führungsleistungen von Vorgesetzten werden allzu leicht auf dem Rücken der Mitarbeiter/innen ausgetragen. Damit können Schwächen des Beurteilungssystems mit fatalen Folgen in die Ausübung der Disziplinarbefugnis transportiert werden. So wäre es durchaus denkbar, daß ein/e Vorgesetzte/r eine/n kritische/n und unbequeme/n Mitarbeiter/in wegen einer vermeintlichen "Minderleistung" mit einem formellen Disziplinarverfahren überzieht und die/den Betroffene/n auf diese Weise ausschaltet. Solche Möglichkeiten müssen von Anfang an ausgeschlossen werden.

Nr. 3 § 125

Wie zu Nr. 2.

Artikel II a (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)

Sollte die zu Artikel I Nr. 6 a zum neuen § 45 a Abs. 6 vorgeschlagene, unverzichtbare Regelung auf gesetzestechnische Bedenken stoßen, ist eine entsprechende Änderung des LPVG an dieser Stelle vorzusehen.

Artikel III (Übergangsvorschriften)

Nr. 1 § 1

Siehe Anmerkungen zu Art. I Nr. 9.

Nr. 2 § 2

Keine Anmerkungen.

Als Anlage fügen wir die Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, zur aktuellen Gesetzgebung im öffentlichen Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht bei. Wir bitten Sie, die auf der letzten Seite aufgeführten Forderungen der GEW NW zur Gestaltung einer angemessenen Teilzeitbeschäftigung im Schulbereich in die Beratungen zum Gesetzentwurf mit einzubeziehen.

Unsere Mitgliedsgewerkschaft ÖTV regt zudem an, die nachfolgenden Elemente einer Reform des öffentlichen Dienstes grundsätzlich zu beraten:

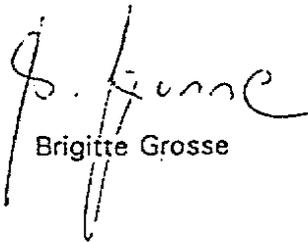
1. Modernisierung der Aufbau- und Ablauforganisation.
2. Einführung verbesserter Führungs- und Managementmethoden.
3. Abflachung von Hierarchien und stärkere Zuweisung von Entscheidungskompetenzen an die Stellen, die unmittelbaren Kontakt zum Kunden (Bürgerin und Bürger, aber auch anderen Dienststellen) haben.
4. Sinnvolle Nutzung von Techniken.
5. Verbesserte Ausbildung, bei der die Vermittlung von Berufsfähigkeiten und sozialen Handlungskompetenzen an die Stelle von überfrachteten Stoffplänen tritt.
6. Integratives Fort- und Weiterbildungssystem, bei dem ein Schwerpunkt die Schulung von Führungskräften sein muß.
7. Änderung des Artikels 33 Abs. 4 und 5 des Grundgesetzes mit dem Ziel, das Recht der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage von Tarifverträgen und Vereinbarungen auszurichten und nicht an den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zu messen.

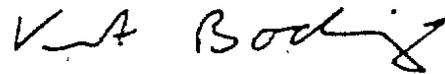
Den von Ihnen angebotenen Erörterungstermin 3. Juni, 14.00 Uhr,
nehmen wir gerne wahr.

Mit freundlichen Grüßen

Der Landesbezirksvorstand

Abteilung Öffentlicher Dienst


Brigitte Grosse


Kurt Bodewig

Anlage

GEW Nordrhein-Westfalen

Die aktuelle Gesetzgebung im öffentlichen Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht ist unehrlich, unsozial und destruktiv

Wenn, wie in der Dienstrechtsgesetzgebung der jüngeren Zeit, in der Legislative und der Exekutive Unaufrichtigkeit, fehlendes soziales Bewußtsein und Dilettantismus eine symbiotische Verbindung eingehen, dann gibt es dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Regelungen, die schlimme soziale Folgen für die Beamtinnen und Beamten, für die Qualität der Dienstleistung und für die öffentlichen Haushalte haben werden:

Es stimmt, daß

- die öffentlichen Haushalte sich in einer prekären Finanzsituation befinden,
- die Belastung der öffentlichen Haushalte mit steigenden Versorgungslasten für Beamtinnen und Beamte enorm sein wird,
- bisher in Nordrhein-Westfalen mindestens alle durch Ausscheiden frei werdenden Lehrstellen wieder besetzt werden,

Richtig ist aber auch, daß

- die im öffentlichen Dienst Beschäftigten die mißliche Lage der öffentlichen Haushalte nicht zu verantworten haben; dies ist die Folge einer verkehrten Finanz- und Steuerpolitik und der unbewältigten Massenarbeitslosigkeit,
- die prognostizierte Belastung der öffentlichen Haushalte durch Versorgungsaufwendungen vorhersehbar war und es die Politik zu verantworten hat, wenn für eingegangene Versorgungszusagen keine Rückstellungen gebildet worden sind,
- Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger seit der Versorgungsreform 1989/1992 - mit den zwischenzeitlichen Folgeänderungen im Dienstrechtsreformgesetz und im Versorgungsreformgesetz 1998 - einen Eigenbeitrag zur Sicherung der kommenden Versorgungslasten erbracht haben, der sich bis zum Jahr 2014 auf über 40 Milliarden DM belaufen wird, unabhängig von der anzusparenden Versorgungsrücklage,
- dieser Eigenbeitrag nicht zur Absicherung der Versorgungsbelastung zurückgestellt wird, sondern in den laufenden Haushalten veruntreut und konsumiert wird,
- sich das Land Nordrhein-Westfalen maßgeblich und prägend an der Veränderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten beteiligt hat,
- die Landesregierung Nordrhein-Westfalen die Kürzung der Anwärterbezüge ab dem Jahr 1999 um bis zu 25 Prozent für angemessen und notwendig hält, u.a. mit der Begründung, nach dem Grundsatz von Angebot und Nachfrage sei diese Kürzung zu rechtfertigen, die Mittel würden im übrigen benötigt, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen,

- die gleiche Landesregierung, die eine zweckgebundene Kürzung der Anwärterbezüge für richtig hält, zum gleichen Zeitpunkt einen Gesetzentwurf zur Begrenzung der Ausbildungsplätze in der Lehrerausbildung eingebracht hat, der eine Verringerung der Ausbildungsplätze um mindestens 20 v.H. vorsieht,
- die Landesregierung den gesetzlichen Kürzungsregelungen bedenkenlos zugestimmt hat, ohne die kumulativen Wirkungen der einzelnen Maßnahmen zu bedenken, aber inzwischen eine um über 40 Prozent (!) verkürzte Versorgung bei früher Dienstunfähigkeit als angemessen und noch nicht ausreichend bezeichnet,
- der Landesregierung in Anbetracht der Tatsache, daß im Schulbereich nahezu 60 v.H. der Lehrerinnen und Lehrer auf Veranlassung des Dienstherrn wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, die gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen weiterhin kontinuierlich verschlechtert und damit diese bedauerliche Tendenz verstärkt und in diesem Zusammenhang gesetzliche Auflagen eines präventiven und angewandten Arbeitsschutzes vorsätzlich mißachtet.

Hilflosigkeit oder Vorsatz ?

Auf Vorhalt der GEW NW, daß Arbeitsschutzgesetz mißachtet zu haben, antwortet das MSW u.a.:

...würde ich es begrüßen, wenn das von Ihnen in ihren beiden Schreiben erwähnte Arbeitsschutzgesetz mehr als nur abstrakte Anhaltspunkte für vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Berufskrankheiten oder zur Hinauszögerung der Berufsunfähigkeit von Lehrkräften bieten könnte.

...Dabei gibt es zweifellos Bereiche des öffentlichen Dienstes, in denen die Gefahr von Berufskrankheiten und anderen Gesundheitsschädigungen offenkundiger als im Schul- und Seminarbereich ist...

- der Beitrag des Landes Nordrhein-Westfalen zur Eindämmung der hohen Zahl an Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bisher ausschließlich darin besteht, über eine Beschränkung der finanziellen Absicherung durch unsoziale Eingriffsregelung in die Versorgung materiellen Druck auszuüben und im übrigen mit einer Vereinbarung der Staatssekretäre den Verwaltungsaufwand zu erhöhen, durch eine Zentralisierung der Entscheidungen notwendige Personalmaßnahmen zu verzögern und nicht vorhandene anderweitige Verwendungsmöglichkeiten zu koordinieren,
- die Landesregierung somit bisher auf kaum akzeptable Zwangsmaßnahmen setzt und damit nicht nur unnötig die Interessen der Beschäftigten beschädigt, sondern auch die Qualität der Dienstleistung gefährdet und die öffentlichen Haushalte im Ergebnis zusätzlich belastet.
- die Landesregierung Nordrhein-Westfalen alle Vorschläge des DGB und seiner Gewerkschaften, mit vernünftigen dienstrechtlichen Angebotsregelungen zu einer Entlastung und Effizienzsteigerung zu kommen, abgelehnt hat,
- in Nordrhein-Westfalen trotz erheblicher verfassungsrechtlicher Bedenken eine arbeitsmarktpolitisch begründete Zwangsteilzeit für Berufsanfänger/innen im Lehrerberuf einführt werden soll, womit ein Haushaltsrisiko von rd. einer halben Milliarde DM eingegangen wird.

Dienstrechtliche Eingriffsregelungen sind kontraproduktiv und überflüssig

Maßnahme bzw. Rechtsgrundlage	Anmerkungen, Folgen etc.
<p>Anhebung der allgemeinen Antragsaltersgrenze</p> <p>Ab dem 01. März 1998 ist die allgemeine Antragsaltersgrenze auf das vollendete 63. Lebensjahr heraufgesetzt worden (§ 45 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LBG).</p> <p>Diese Maßnahme soll bewirken, daß Beamtinnen und Beamte länger im Dienst verbleiben und somit die Versorgungslast verringern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diese Maßnahme erhöht die Anzahl der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, • ist arbeitsmarktpolitisch Unsinn, • verschlechtert zusätzlich die ungünstige Altersstruktur im Schulbereich, • wird im Schulbereich nur noch eine untergeordnete Rolle spielen (weil es andere Möglichkeiten gibt).
<p>Anderweitige Verwendung vor Ruhestand</p> <p>Vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit muß geprüft werden, ob eine anderweitige, ggf. auch unterwertige Verwendung möglich ist (§ 45 Abs. 3 LBG).</p> <p>Vor Vollendung des 55. Lebensjahres entscheidet die oberste Dienstbehörde (nicht veröffentlichter RdErl. MSW v. 27. Juni 1997 - ZB 2 - 22/07 - &47/97).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diese Absicht wäre als Angebotsregelung zu begrüßen, ist aber als Zwangsmaßnahme ungeeignet, u.a. weil die regelmäßige • Anwendung daran scheitert, daß solche Möglichkeiten nicht oder nur sehr begrenzt bestehen, • bestehende Möglichkeiten zur anderweitigen Verwendung müssen zur Abwendung einer Teildienstfähigkeit verbraucht werden, • die Verlagerung der Entscheidung auf die oberste Dienstbehörde führt zu zeitlichen Verzögerungen, die zu Lasten des Haushalts und des Dienstbetriebes gehen.
<p>Versorgungsabschlag bei Antragsaltersgrenze</p> <p>Ab 01. Januar 1998 wird bei Inanspruchnahme der allgemeinen Antragsaltersgrenze ein Versorgungsabschlag in Höhe von 3,6 Prozent des Ruhegehaltes für jedes Jahr vor der Regelaltersgrenze fällig - es gibt altersabhängige Übergangsregelungen (§ 14 Abs. 3, § 85 Abs. 5 BeamtVG).</p>	<p>Führt gegenwärtig zur Flucht in die Dienstunfähigkeit (mindestens bis zum Jahr 2000, aber auch danach).</p>
<p>Versorgungsabschlag bei Dienstunfähigkeit und bei Schwerbehinderung</p> <p>Ab 01. Januar 2000 wird der Versorgungsabschlag auch bei der Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (Vollendung des 60. Lebensjahres - § 45 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LBG) eingeführt und zwar in Höhe von 3,6 v.H. des Ruhegehaltes für jedes Jahr vor Vollendung des 63. Lebensjahres - es gibt altersabhängige Übergangsregelungen (§ 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, § 85 Abs. 6 BeamtVG).</p> <p>Ebenfalls ab 01. Januar 2000 wird ein Versorgungsabschlag bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeführt. Der Abschlag beträgt 3,6 v.H. des Ruhegehaltes für jedes Jahr vor Vollendung des 63. Lebensjahres, höchstens 10,8 v.H. - es gibt altersabhängige Übergangsregelungen (§ 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 BeamtVG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dieser Versorgungsabschlag ist unsozial, weil er eine zusätzliche Benachteiligung kranker Menschen darstellt, • er verzögert notwendige Maßnahmen (Vermeidungsstrategie), ist damit kostentreibend und beschädigt den Dienstbetrieb (häufige Fehlzeiten), • der Abschlag bei Dienstunfähigkeit wird im Zusammenhang mit der verbesserten Zurechnungszeit dazu führen, recht frühzeitig darüber nachzudenken, wie der Ruhestand erreicht werden kann (eine Versetzung in den Ruhestand mit 50 Jahren ist ggf. kaum ungünstiger als ein Beginn mit 60 Jahren).

<p>Kürzung der Ausbildungszeiten und der Zurechnungszeit bei Freistellungen</p> <p>Ab 01. Juli 1997 führen Freistellungen zu versorgungsrechtlichen Bestrafung, weil Ausbildungs- und Zurechnungszeiten infolge von Freistellungen nicht mehr voll als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden (§ 6 Abs. 1 Satz 4 BeamtVG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vermindert die Akzeptanz, Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub in Anspruch zu nehmen; • ist unsozial und rechtswidrig, weil hiervon überwiegend Frauen betroffen werden; • ist arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv.
<p>Teildienstfähigkeit (Zeitpunkt noch offen)</p> <p>Ab 01. Januar 1999 ist nach § 26 a BRRG die Möglichkeit eröffnet, nicht voll, aber noch mit mindestens 50 v.H. dienstfähige Beamtinnen und Beamte in eine Teildienstfähigkeit zu versetzen. Die Besoldung ist dann entsprechend der (Rest-)Verwendung zzgl. eines Zuschlages, mindestens aber in Höhe des Ruhegehaltes. Eine Versetzung in Teildienstfähigkeit ist nur möglich, wenn eine anderweitige, ggf. auch geringerwertige Verwendung nicht möglich ist. Die Zeit einer Teildienstfähigkeit zählt nur anteilig (wie eine Teilzeitbeschäftigung) als ruhegehaltfähige Dienstzeit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kosten dieser Maßnahme sind hoch: anteilige Besoldung zzgl. Zuschlag, mindestens aber Ruhegehalt, • sie bringt jedermann in einer Teildienstfähigkeit zu der Überlegung, die Dienstfähigkeit weiter zu beschränken (weniger Arbeit, aber gleiches bzw. annähernd gleiches Geld), • sie macht keine Beamtin bzw. keinen Beamten gesünder und beschädigt (u.a. weil strittige Zwangsregelung) die Dienstleistungsbereitschaft, • bringt eine nur bedingte Einsatzmöglichkeit (keine Vertretung, keine Mehrarbeit, häufigere Erkrankung), • verbraucht die spärlich vorhandenen anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten wegen der gesetzlichen Prüfabfolge (erst Prüfung nach § 45 Abs. 3, dann evtl. Teildienstfähigkeit), • soll nur ab vollendetem 50. Lebensjahr gelten.
<p>Altersteilzeit gem. Art. 5 BBVAnpG 1998</p> <p>Muß als Regelung aus der Tarifrunde 1998 im Beamtenbereich umgesetzt werden. Art. 5 BBVAnpG 1998 enthält eine entsprechende Regelung für die Bundesbeamten/innen (§ 72b BBG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist eine sehr teure Variante: 50 v.H. Arbeitszeit, aber 83 v.H. der Nettobezüge und Beiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 90 v.H. der vollen Bezüge (Angestellte) bzw. Anrechnung zu 90 v.H. als ruhegehaltfähige Dienstzeit; • führt wegen der Vorbedingung einer unmittelbaren dreijährigen Vollbeschäftigung zur Aufhebung bestehender Teilzeit bzw. zum Verzicht auf Beantragung bzw. Verlängerung, d.h: Druck auf Einstellungskontingent.
<p>Einführung einer Zwangs-Einstellungsteilzeit</p> <p>Die Landesregierung beabsichtigt, in Zukunft im Schulbereich nur noch Einstellungen im Teilzeitbeamtenverhältnis mit drei Viertel der Arbeitszeit vorzusehen. Die Begründung ist ausschließlich arbeitsmarktpolitisch.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einführung einer Zwangsteilzeit ist rechtlich bedenklich; das Land geht hier unnötigerweise ein Haushaltsrisiko von rund einer halben Milliarde DM (nach Gesetzentwurf) ein, • sie ist unnötig, weil die arbeitsmarktwirksamen Freistellungsmöglichkeiten in keiner Weise ausgeschöpft sind und durch rechtliche Regelungen geradezu behindert werden.

Die GEW Nordrhein-Westfalen setzt dem ein einfaches, aber wirksames Modell zur Teilzeitbeschäftigung für Lehrerinnen und Lehrer bei Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit bzw. im Alter

Angebot einer Teilzeitbeschäftigung

- für nach ärztlichem oder amtsärztlichem Befund gesundheitlich nicht mehr voll einsatzfähige Lehrerinnen und Lehrer oder
- nach Vollendung des 50. Lebensjahres allgemein, unter Anwendung
- des § 6 Bundesbesoldungsgesetz (anteilige Besoldung), zzgl. eines Zuschlages in Höhe eines Drittels der Differenz zu den Bezügen aus Vollbeschäftigung (modifiziertes Berliner Modell),
- aber bei voller Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

Eine solche Angebotsregelung, die Zwang durch Freiwilligkeit ersetzt, würde den Haushalt nicht stärker belasten als die bisher gesetzlich vorgesehenen Eingriffs- und Zwangsregelungen, sie würde vor allem auch eine breite Anlehnung durch Akzeptanz ersetzen.

Eine solches Teilzeitangebot im Schulbereich würde auch dazu führen, daß

- die hohe Rate der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erheblich zurückgehen würde,
- die Anwendung der aus jedem Blickwinkel nachteiligen Teildienstfähigkeitsregelung auf Ausnahmefälle beschränkt werden könnte,
- die sehr kostenintensive Altersteilzeitregelung aus dem Tarifabschluß 1998 weniger häufig in Anspruch genommen wird,
- bisher nicht ausgeschöpfte Reserven für eine Teilzeitbeschäftigung älterer Beamtinnen und Beamter aktiviert werden,
- sich wegen der psychologischen Wirkungen des Ersatzes der Zwangsmaßnahmen durch Freiwilligkeit auch eine positive Ausstrahlung auf den Dienstbetrieb ergeben würde.

Würde man der GEW-Forderung folgen und begleitend auch noch die versorgungsrechtliche Abstrafung von Freistellungen (§ 6 Abs. 1 Satz 4 BeamtVG), die wegen der damit verbundenen mittelbaren Diskriminierung von Frauen ohnehin verfassungsrechtlich bedenklich ist, aufheben, könnte die arbeitsmarktpolitische Zielvorstellung, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten durch Teilzeitangebote zu schaffen, auch unter Verzicht auf die Zwangsteilzeit für Berufsanfänger erreicht bzw. verbessert werden.

Die anzustrebende Verlagerung der Teilzeitbeschäftigung auf lebensältere Beschäftigte ist auch aus haushaltspolitischer Sicht begründet. Bei vergleichbarer Teilzeitbeschäftigung ergibt sich bei einer Besoldung aus der Leistungsstufe 12 gegenüber er aus der Leistungsstufe 4 ein um ein Viertel höherer Betrag. Deshalb lautet die

GEW - Forderung:

Vernünftige und akzeptable Teilzeitangebote für ältere Lehrerinnen und Lehrer und Verzicht auf eine Zwangsteilzeit für Berufsanfänger.

Essen, 11. Mai 1998

Ki

DGB Landesbezirk NRW • Postfach 10 19 55 • 40010 Düsseldorf

Ministerium für Inneres und Justiz
des Landes Nordrhein-Westfalen

40190 Düsseldorf

Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211/3683-0
Telefax: 0211/3683-159
Internet: www.nrw.dgb.de

Telefon-Durchwahl
0211/3683-242/137

Abteilung
Öffentlicher Dienst

Unsere Zeichen
ÖD-SW/Lo

Datum
10.11.98

Ihre Zeichen: - II A 1 - 1.03.02 - 77/98 -

**Neuntes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
- Einfügung einer Regelung über die Altersteilzeit für Beamte**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu der beabsichtigten Einfügung eines § 78 d in das Landes-
beamtengesetz nehmen wir wie folgt Stellung:

Wir begrüßen, daß die Landesregierung unsere Forderung aus dem
Beteiligungsverfahren zum Entwurf eines Neunten Gesetzes zur
Änderung dienstrechtlicher Vorschriften aufgreift und die im Tarif-
bereich (TV ATZ)) und im Bereich des Bundesbeamtengesetzes
vorgegebene Altersteilzeitregelung in das Landesbeamtengesetz
übernehmen will. Der DGB erwartet, daß die Landesregierung noch
im Verlaufe des Gesetzgebungsverfahrens eine Selbstverpflichtung
des Inhalts abgibt, die tariflichen und dienstrechtlichen Möglich-
keiten zur Bewilligung einer Alterszeitzeit großzügig zu nutzen und
entsprechende Anträge nur dann abzulehnen, wenn zwingende
dienstliche oder betriebliche Gründe dies erfordern.

- 2 -

BfG-Bank AG Düsseldorf
(BLZ 300 101 11)
Konto 1650 210 800

Postbank Köln
(BLZ 370 100 50)
Konto 480 14-505

Sie erreichen uns ab
Hauptbahnhof Düsseldorf
Ausgang "Innenstadt" 5 Minuten Fußweg

Gewerkschaft auf dem roten gestrichelten Strand



Der vorgeschlagene Text des § 78 d LBG ist wie folgt zu ändern bzw. zu ergänzen:

1. In Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

"Einem entsprechend Antrag ist zu entsprechen, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen."

2. Absatz 3 ist ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Die Altersteilzeitregelung ist ein geeignetes Mittel, den älteren Beamtinnen und Beamten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Sie ist ebenfalls geeignet, die sehr hohe Rate der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wirksam zu verringern. Die Altersteilzeit ist nicht zuletzt auch ein geeignetes Mittel, den Arbeitsmarkt spürbar zu entlasten und die in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes sehr ungünstige Altersstruktur zu verbessern und damit positive Auswirkungen auf die Dienstleistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu fördern.

Der DGB-Landesbezirk erwartet weiterhin, daß sich die Landesregierung Nordrhein-Westfalen auf Bundesebene dafür einsetzt, die nach § 78 d Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 geforderte Vollbeschäftigung von drei Jahren in der Rahmenfrist von fünf Jahren entfallen zu lassen. Diese Regelung behindert die Bereitschaft zur Übernahme einer Teilzeitbeschäftigung durch Beamtinnen und Beamte im Alter von 50 bis 55 Jahren. Diese Teilzeitbeschäftigungen sind politisch gewünscht und liegen auch im dienstlichen Interesse. Einwände wegen einer möglichen Kostenfolge werden nicht mehr akzeptiert, nachdem die Landesregierung im Bundesrat initiativ die Regelung einer "begrenzten Dienstfähigkeit" gefördert und den vorliegenden Gesetzentwurf übernommen hat.

Mit freundlichen Grüßen

Der Landesbezirksvorstand

Abteilung Öffentlicher Dienst

Brigitte Grosse

Sigrid Wolf