



**Städte- und Gemeindebund  
Nordrhein-Westfalen**

■ Städte- und Gemeindebund NRW - Postfach 10 39 52 - 40030 Düsseldorf

Herrn  
Klaus Stallmann, MdL  
Vorsitzender des Ausschusses für Innere  
Verwaltung und Verwaltungsstrukturreform  
Landtag Nordrhein-Westfalen  
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf



Postfach 10 39 52 - 40030 Düsseldorf  
Kaiserswerther Straße 199-201  
40474 Düsseldorf  
Telefon 0211 - 4587-1  
Telefax 0211 - 4587-211  
e-mail: info@nwstgb.de  
pers. e-mail: Manfred.DrWichmann@nwstgb.de  
Internet: www.nwstgb.de

Aktenzeichen: I/1 043-02-0 wi/lu  
Ansprechpartner: Hauptreferent Dr. Wichmann  
Durchwahl 0211 - 4587-246

12. Juni 2003

**Zehntes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften  
Ihr Schreiben vom 05.06.2003**

Sehr geehrter Herr Stallmann,

für die Möglichkeit, zum geplanten 10. Dienstrechtsänderungsgesetz Stellung nehmen zu können, dürfen wir uns sehr herzlich bedanken. Im einzelnen haben wir folgende Anmerkungen:

**Zu Artikel 1**

**Ziffern 2 b, 5, 6 und 14 des Entwurfs**

Wir stimmen den dort vorgesehenen Regelungen zu, daß wegen der besonderen Formbedürftigkeit Ernennungen bzw. Entlassungen sowie Versetzungen in den Ruhestand in elektronischer Form ausgeschlossen sind.

**Ziffer 4 c des Entwurfs**

Wir begrüßen die in Ziffer 4 c vorgesehene Regelung außerordentlich. Mit ihr wird der langjährigen Forderung des Städte- und Gemeindebundes NRW Rechnung getragen, Führungsfunktionen auf Zeit im kommunalen Bereich auch für die Amtsleiterebene vergeben zu dürfen. Dem Land Nordrhein-Westfalen gebührt für seinen unermühtlichen Einsatz, insbesondere für die Einleitung einer Bundesratsinitiative nebst ihrer erfolgreichen Durchsetzung, besonderer Dank.

**Ziffer 8 a des Entwurfs**

Wir möchten davon abraten, die in Ziffer Nr. 8 a vorgesehene Regelung Gesetz werden zu lassen. Nach § 45 Abs. 2 Satz 1 neue Fassung sind zwei ärztliche Untersuchungen erforderlich, nämlich eine des Amtsarztes und des als Gutachter beauftragten Arztes, wie sich aus § 45 Abs. 2 Satz 2 neue Fassung ergibt. Weiterhin soll nach der Begründung bei unterschiedlichen Gutachterergebnissen als Obergutachter und Letztentscheidender ein weiterer Ver-

tragsarzt hinzugezogen werden. Wir sehen in dieser Regelung einen verwaltungsaufwendigen und kostenträchtigen kommunalbelastenden Standard. Es ist nicht erforderlich, mindestens zwei Ärzte und ggfl. noch einen dritten einzuschalten. Wir haben keinen Anlaß, an der Fachkompetenz der Amtsärzte und an der Korrektheit ihrer Entscheidungen zu zweifeln. Deshalb möchten wir eine entsprechende Regelung wie in § 46 a Abs. 1 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes vorschlagen. Danach kann in den Fällen der Feststellung der Dienstunfähigkeit bzw. der erneuten Berufung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Dienstvorgesetzte die ärztliche Untersuchung nur einem Amtsarzt oder einem als Gutachter beauftragten Arzt übertragen. Durch die Formulierung „oder“ wird dem Dienstvorgesetzten eine Wahlmöglichkeit zwischen dem Amtsarzt oder dem als Gutachter beauftragten Arzt eröffnet. Allein durch eine derartige Regelung würde man der Begründung zu Nr. 8 a des Gesetzentwurfs genügen, wonach nach einem Beschluß der Landesregierung vom 23.04.2002 die Regelung in Nordrhein-Westfalen derjenigen im Bund angepaßt werden soll. Im Bund besteht gerade eine Wahlmöglichkeit zwischen dem Amtsarzt oder einem als Gutachter beauftragten Arzt. Will man der Begründung des Gesetzentwurfs genügen, müßte man in Nordrhein-Westfalen die Formulierung „und“ streichen und durch „oder“ ersetzen.

Deshalb schlagen wir folgende Formulierung von § 45 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz vor: „Beantragt der Beamte, ihn nach Abs. 1 in den Ruhestand zu versetzen, so hat sein Dienstvorgesetzter nach Einholung eines ärztlichen Gutachtens zu erklären, ob er ihn nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig hält, seine Amtspflichten zu erfüllen;“. § 45 Abs. 2 Satz 2 sollte lauten: „Die ärztliche Untersuchung erfolgt durch einen Amtsarzt oder einen als Gutachter beauftragten Arzt.“

#### **Ziffer 10 b des Entwurfs**

Wir begrüßen die in Ziffer 10 b vorgesehene Regelung. Sie entspricht der langjährigen Forderung des Städte- und Gemeindebundes NRW, die Begrenzung auf ein bestimmtes Lebensalter zu streichen.

#### **Ziffer 11 des Entwurfs**

Wir halten die dort vorgesehenen Verfahrensvereinfachungen aus Sicht der kommunalen Praxis für positiv. Im Einklang mit den obigen Ausführungen zu Ziffer 8 a und der entsprechenden Regelung des Bundes in § 44 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz halten wir es jedoch für geboten, § 47 Abs. 1 Satz 1 wie folgt zu formulieren:

„Hält der Dienstvorgesetzte nach Einholung eines ärztlichen Gutachtens durch einen Amtsarzt oder einen als Gutachter beauftragten Arzt über den Gesundheitszustand den Beamten für dienstunfähig...“

#### **Zu Artikel 3**

#### **Ziffer 1 des Entwurfs**

Der Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen spricht sich mit Entschiedenheit dagegen aus, dem Senat der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung die Beschlußfassung über die Vorschläge für die Bestellung der Abteilungsleiter zu entziehen. Wie § 17 Abs. 3 Satz 1 (neu) zeigt, gehört zu den Aufgaben des Abteilungsleiters insbesondere auch die Zusammenarbeit mit den Ausbildungskörperschaften. Ausbildungskörperschaften sind neben der Polizei in erster Linie die von uns vertretenen Städte und Gemeinden. Für diese sind die Abteilungsleiter wichtige Ansprechpartner in allen Ausbildungsfragen. Deshalb halten wir es auch weiterhin für wichtig, daß die Städte und Gemeinden über die den kommunalen Spitzenverbänden im Senat der Fachhochschule eingeräumte Mitwirkungsmöglichkeit wie bisher an der Auswahl der Abteilungsleiter beteiligt werden. Diese seit 1989 geltende Regelung der Bestellung der Abteilungsleiter hat sich aus kommunaler Sicht außerordentlich bewährt und zum Erfolg der Ausbildung beigetragen. Zwar sind die Mitwirkungsmöglich-

keiten der Kommunen im Senat keinesfalls ausreichend. Sie sind jedoch über den bislang zwingenden Dreier-Vorschlag immer noch besser als selbst diese Kompetenz dem Senat zu entziehen und ihn stattdessen nur anzuhören.

### **Ziffer 2 des Entwurfs**

Aus den soeben genannten Gründen lehnen wir deshalb Ziffer 2 a ab und möchten die bisherige Fassung beibehalten wissen.

Ziffer 2 b des Entwurfs wird von uns dahingehend begrüßt, daß der Abteilungsleiter nicht mehr Mitglied oder Angehöriger der Fachhochschule sein muß. Dies erweitert den für Abteilungsleiterfunktionen in Betracht kommenden Personenkreis und trägt insoweit dem Leistungsprinzip des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes Rechnung.

Des weiteren regen wir an, die Funktion des Abteilungsleiters nicht im Beamtenverhältnis auf Probe zu übertragen, sondern vielmehr ein Beamtenverhältnis auf Zeit zu begründen. Gerade die Übertragung der Tätigkeit auf einen festgelegten Zeitraum mit der Möglichkeit der erneuten Bestellung entspricht der von uns geforderten Leistungsorientierung derartiger Führungsfunktionen, so wie sie dankenswerter Weise für den gemeindlichen Bereich durch Artikel 1, Ziff. 4 c dieses Entwurfs gerade verwirklicht werden soll. Wir hielten es für mißlich, wenn die angestrebte Leistungsorientierung in herausgehobenen Führungsämtern bei den Abteilungsleitern dadurch konterkariert werden könnte, daß diese nach Ableistung der im Beamtenverhältnis auf Probe verbrachten lediglich zweijährigen Probezeit die Abteilungsleiterfunktion dann auf Lebenszeit übertragen bekämen. Auch systematisch unterscheiden sich Abteilungsleiterfunktionen an der Fachhochschule von solchen in der Landesverwaltung, da sie neben umfangreichen administrativen Tätigkeiten (für mehr als 1000 Studierende) ebenfalls Aufgaben in der Lehre beinhalten.

### **Weitere Forderungen**

Des weiteren möchten wir um die Verwirklichung nachfolgender Forderungen bitten:

#### **a) Leistungsprämien, -zulagen, -stufen**

Die durch das Besoldungsstrukturgesetz erfolgten bundesrechtlichen Änderungen in den Ermächtigungsgrundlagen sollen möglichst zeitnah in den entsprechenden Landesverordnungen umgesetzt werden.

#### **b) Prüfungsfreier Aufstieg**

Mit dem Gesetz der Überleitung vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst vom 16. 10.1992 (GV NW S. 372 f.) wurde ein prüfungsfreier Übergang vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst ermöglicht. Eine solche Möglichkeit ist auch hinsichtlich des allgemeinen Verwaltungsdienstes in Kommunen sinnvoll. Viele Städte und Gemeinden verfügen über eine große Zahl von Mitarbeitern des allgemeinen mittleren Verwaltungsdienstes mit langjähriger Berufserfahrung. Für diesen Bereich ist jedoch nur ein Aufstieg in ein Amt der Laufbahn des gehobenen Dienstes gem. § 30 Abs. 5 Nr. 4 LVO unter den erschwerten Bedingungen der Ableistung einer Einführungszeit sowie eines Aufstiegslehrgangs mit anschließender Aufstiegsprüfung möglich. Ein solcher prüfungserleichterter Aufstieg stößt jedoch aufgrund der familiären Situation der betroffenen Mitarbeiter, ihres entsprechenden Alters sowie der Tatsache, daß ihre Ausbildung bereits längere Zeit zurückliegt, auf Schwierigkeiten. Zudem sind diese Mitarbeiter, die über erhebliche praktische langjährige Fachkenntnisse verfügen, für die Verwaltung schwer entbehrlich.

Gem. § 40 LVO ist ein prüfungsfreier Aufstieg aus dem gehobenen Verwaltungsdienst in den höheren Verwaltungsdienst mit entsprechenden Beurteilungen und nach Ableistung einer Dienstzeit von 12 Jahren rechtlich zulässig.

Das IM NW wird deshalb gebeten, in analoger Anwendung dieser Vorschrift auch einen prüfungsfreien Aufstieg für den mittleren Verwaltungsdienst in den gehobenen Verwaltungsdienst zu eröffnen. Als Mindestvoraussetzungen können in Betracht kommen:

- Mindestalter 40 Jahre
- Besoldungsgruppe A 9
- Wahrnehmung von Aufgaben des mittleren Dienstes seit mindestens 10 Jahren
- beste Beurteilungsnote (letzte Beurteilung).

Unter dem Gesichtspunkt, daß auch für ältere, besonders leistungsfähige und leistungswillige Beamte des mittleren Dienstes, für die ein Prüfungsaufstieg faktisch nicht mehr in Frage kommt und die bereits das Spitzenamt ihrer Laufbahn erreicht haben, noch ein Leistungsanreiz vorhanden sein soll, ist die Verwirklichung dieses Vorschlags geboten. Die Streichung der in § 30 Abs. 5 Nr. 5 LVO geregelten dreimonatigen Einführungszeit reicht nicht aus.

### c) Stellenobergrenzenverordnung

Das Land Nordrhein-Westfalen sollte möglichst schnell von den neu geschaffenen Kompetenzen im Stellenobergrenzenrecht Gebrauch machen.

Das Präsidium des Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebundes hat sich mehrfach mit der Reform der Stellenobergrenzen beschäftigt. Dabei hat es beschlossen, an seiner langjährigen Forderung festzuhalten, die Stellenobergrenzenregelungen aufzuheben. Hilfsweise hat es Sonderregelungen für kleinere Gemeinden bis 25.000 Einwohner sowie Ausnahmeregelungen gerade für den mittleren Dienst gefordert.

Die Stellenobergrenzenregelungen sind leistungsfeindlich, denn sie lassen Städten und Gemeinden keine Chance, qualifizierten Beamten entsprechende Beförderungsmöglichkeiten zu bieten. Zudem sind sie rationalisierungsfeindlich. Das dem Stellenobergrenzenrecht zugrunde liegende Prinzip beruht darauf, den Stellensockel aufstocken zu müssen, um neue Beförderungsstellen schaffen zu können. Verstärkt durch die Entwicklungen im Bereich der Verwaltungsmodernisierung ist es wie bereits in der Vergangenheit unser Bestreben, Städten und Gemeinden auch in ihrer personalwirtschaftlichen Eigenverantwortung die grundgesetzlich bestehenden Freiräume zu verschaffen. Sollte das Stellenobergrenzenrecht nicht aufgehoben werden, ist zumindest die Möglichkeit zu schaffen, daß an seine Stelle fakultativ durch Entscheidung des Stadtrates zum System der analytischen Dienstpostenbewertung übergegangen werden darf. Sollte man unseren Wünschen nicht entsprechen und an der Stellenobergrenzenverordnung NW festhalten, regen wir insbesondere folgende Änderungen an:

- § 6 Abs. 2 der Stellenobergrenzenverordnung sollte dahingehend geändert werden, daß die Anteile nach § 26 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes im gehobenen und im mittleren Dienst jeweils um höchstens 30 % überschritten werden dürfen, in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 auch weiter. Eine derartige Erhöhung des Satzes von 10 % auf 30 % würde es Städten und Gemeinden ermöglichen, auf besondere Aufgabenstellungen bei sachgerechter Bewertung und im Rahmen der haushaltsrechtlichen Vorgaben flexibel reagieren zu können. Im übrigen war Kommunen ausweislich des Erlasses des Innenministeriums vom 11.07.1972 in der Vergangenheit bereits einmal eine derartige Möglichkeit eröffnet worden.
- Des weiteren möchten wir Verbesserungen für kleinere Kommunen anregen. Gerade in kleinen Gemeinden, deren Einwohnerzahl die mittlere Grenze zwischen 5.000 und 10.000 Einwohner überschritten hat, sollte die Zahl der Planstellen gerade im Verhältnis zu den nächsten beiden genannten Einwohnerklassen erhöht werden. Diese kleinen Gemeinden mit annähernd 10.000 Einwohnern haben eine Vielzahl von Sachgebieten im Verwaltungsbereich abzudecken und aufgrund der begrenzten Stellenplanmöglichkeiten enorme Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden.
- Schließlich möchten wir Sie bitten, die im Entwurf der Änderungsverordnung zur Stellenobergrenzenverordnung 1995 vorgesehenen, aber dann letztendlich doch nicht umgesetzten Verbesserungen nunmehr baldmöglichst zu verwirklichen.

- Letztlich würden wir es begrüßen, wenn sich das Land Nordrhein-Westfalen gegenüber dem Bund für die Einführung einheitlicher Stellenbewertungssysteme einsetzte. Mit der Vorgabe derartiger verbindlicher Stellenbewertungskriterien entfielen u. E. die innere Rechtfertigung für die bestehenden Stellenobergrenzenregelungen. Zusammenfassend möchten wir unseren Wunsch festhalten, Städten und Gemeinden die Möglichkeit zu einer zeitgemäßen und der Aufgabenstruktur entsprechenden Ordnung ihres Personalkegels zu geben. Von Seiten des Landes Nordrhein-Westfalen sollte durch entsprechende Änderungen im Stellenobergrenzenrecht anerkannt werden, daß Kommunen für die Besoldung ihres Personals die volle Verantwortung tragen müssen und sowohl in der Lage als auch gewillt sind, dies zu tun. Für verschwenderische Stellenbesetzungen, wie sie gemäß der Philosophie der Stellenobergrenzenverordnung bei Städten und Gemeinden permanent drohen, haben diese ohnehin keine Finanzspielräume. Im übrigen sind Kommunen durch die jährlichen Haushalts- und Stellenplanberatungen unmittelbar den Räten sowie mittelbar den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für ihre Personalwirtschaft verantwortlich. Das Stellenobergrenzenrecht schmälert deshalb unnötigerweise den kommunalen Handlungsspielraum. Es entspricht nicht den Bedürfnissen, die sich in den Kommunen insbesondere durch die aktuellen Rationalisierungsbestrebungen infolge der neuen Führungs- und Steuerungsmodelle sowie zwangsläufig veränderter Personalstrukturen ergeben. Deshalb sollten die Stellenobergrenzen vollständig aufgehoben werden.

**d) Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes**

Weiterhin möchten wir an die Umsetzung unserer Forderung erinnern, das Landespersonalvertretungsgesetz anhand der Grundsätze der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.05.1995 zu überprüfen und entsprechend zu novellieren.

**e) Beihilfebearbeitung durch Private**

Es wird erneut darum gebeten, durch entsprechende Änderung von § 102 a LBG, § 13 der Beihilfenverordnung sowie sonstiger möglicherweise entgegenstehender Vorschriften eine Beihilfebearbeitung auch durch Private zu ermöglichen, um in diesem Bereich aus Kostengründen einen Wettbewerb zuzulassen.

**f) Aufhebung der Hinweispflichten bei Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung**

Durch das Dienstrechtsänderungsgesetz des Bundes ist § 44 c BRRG mit seiner Hinweispflicht auf die Folgen von Teilzeitarbeit gestrichen worden. Wir möchten darum bitten, daß das Entfallen der bisherigen rahmenrechtlichen Vorgabe auch für das nordrhein-westfälische Landesrecht nachvollzogen wird. Allein aus Standardabbau-Gesichtspunkten und wegen der damit verbundenen Verwaltungsvereinfachung sowie zur Vermeidung von haftungsrechtlichen Folgen halten wir es für geboten, die Hinweispflichten auf die Folgen von Einstellungsteilzeit, Teilzeitarbeit generell sowie langfristigen Beurlaubungen (§ 78 f LBG) zu streichen. Wir sind der Auffassung, daß es zur Pflicht jedes einzelnen Beamten gehört, sich selbst über die Folgen von reduzierter Arbeitszeit oder langfristiger Beurlaubung zu informieren.

**g) Keine landesrechtlichen Bestimmungen zu § 45 BBesG**

Hinsichtlich des geänderten § 45 BBesG reicht für den StGB NRW die durch § 45 Abs. 3 BBesG der obersten Dienstbehörde gewährte alleinige Entscheidungskompetenz aus. Wir möchten Sie bitten, keine landesrechtlichen Bestimmungen gemäß § 45 IV BBesG

zu schaffen, wonach für die Gewährung der Zulage das Einvernehmen des Finanzministeriums erforderlich ist. Hierdurch beeinträchtigte man in unvertretbarer Weise die kommunale Selbstverwaltung und steigerte zugleich den Verwaltungsaufwand.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

  
Hans-Gerd von Lennep