



Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

zum Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungs-gesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen
(DRModG NRW)

Düsseldorf, den 25.02.2016

1. Verfahren	3
2. Grundsätzliches	4
3. Ergebnisse	5
4. Im Einzelnen	7
1.1 Beamtenverhältnis	7
1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
1.2.1 <i>Urlaub aus familiären Gründen</i>	7
1.2.2 <i>Vorzeitige Rückkehr aus Teilzeitbeschäftigung</i>	7
1.2.3 <i>Ausbildung in Teilzeit</i>	8
1.2.4 <i>Sabbatical</i>	8
1.3 Zielquote Frauen	9
1.4 Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen	10
1.5 Langzeitarbeitszeitkonten	11
1.6 Personalentwicklung und Fortbildung	12
1.7 Arbeitsschutz	12
1.8 Gesundheit	13
1.8.1 <i>Wiederherstellung der Dienstfähigkeit</i>	13
1.8.2 <i>Behördliches Gesundheitsmanagement</i>	13
1.9 Altersteilzeit	14
1.10 Arbeitszeit	15
1.11 Laufbahnstruktur	15
1.11.1 <i>Allgemein</i>	15
1.11.2 <i>Probezeit</i>	16
1.11.3 <i>Vorbereitungsdienst</i>	16
1.11.4 <i>Sicherung der Mobilität</i>	17
1.11.5 <i>Laufbahnstruktur der Lehrerinnen und Lehrer</i>	17
1.11.6 <i>Hochschuldozent/in</i>	18
1.12 Besoldungsrecht	19
1.12.1 <i>Grundsätzliches</i>	19
1.12.2 <i>Verjährung von Ansprüchen</i>	19
1.12.3 <i>Unzureichende Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Einstellung</i>	19
1.12.4 <i>Leistungsprämien</i>	20
1.12.5 <i>Auslandsbezüge</i>	20
1.12.6 <i>Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung</i>	20
1.12.7 <i>Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit</i>	20
1.12.8 <i>Versorgungsrücklage</i>	21
1.12.9 <i>Funktionsgerechte Besoldung</i>	21
1.12.10 <i>Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt</i>	21
1.12.11 <i>Obergrenze für Beförderungsränge</i>	22
1.12.12 <i>Bemessung des Grundgehalts</i>	22
1.12.13 <i>Berücksichtigungsfähige Zeiten</i>	22
1.12.14 <i>Vergaberahmen und Verordnungsermächtigung</i>	22
1.12.15 <i>Zulagen</i>	23
1.12.16 <i>Stellenzulagen für Lehrkräfte</i>	24

1.12.17	<i>Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen</i>	24
1.12.18	<i>Zulage zur Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes</i>	25
1.12.19	<i>Integration jährlicher Sonderzahlung</i>	26
1.12.20	<i>Neuregelung Familienzuschlag</i>	26
1.12.21	<i>Verbesserung Besoldung in Einstiegsämter A3 und A4</i>	27
1.12.22	<i>Mehrarbeitsvergütung</i>	27
1.12.23	<i>Altersteilzeit</i>	27
1.12.24	<i>Überleitung in die Besoldungsordnungen</i>	28
1.12.25	<i>Überleitungsregelungen</i>	28
1.12.26	<i>Erfüllungsübernahme bei Schadensersatzansprüchen</i>	28
1.13	Versorgungsrecht	28
1.13.1	<i>Grundsätzliches</i>	28
1.13.2	<i>Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten</i>	28
1.13.3	<i>Ruhestandskorridor</i>	29
1.13.4	<i>Unfallausgleich</i>	29
1.13.5	<i>Unterhaltsbeitrag für frühere Beamtinnen und Beamte</i>	29
1.13.6	<i>Ruhegehaltsfähigkeit Gefahrenzulage</i>	29
1.13.7	<i>Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten</i>	30
1.13.8	<i>Dienstunfall</i>	31
1.13.9	<i>Versorgungsauskunft</i>	31
1.13.10	<i>Neuregelung Kindererziehungszuschlag</i>	32
1.13.11	<i>Verpfändung</i>	32
1.13.12	<i>Verjährung</i>	32
1.13.13	<i>Beamtinnen und Beamte auf Zeit</i>	33
1.13.14	<i>Interner Versorgungsausgleich / Dienstherrwechsel</i>	33
1.13.15	<i>Eintritt in den Ruhestand - besondere Beamtengruppen</i>	33
1.13.16	<i>Dienstunfähigkeit</i>	34
1.13.17	<i>Ruhestandseintritt Lehrerinnen und Lehrer</i>	34

1. Verfahren

Nach einem mehrjährigen, konstruktiv geführten Verhandlungsprozess ist die Reform des nordrhein-westfälischen Dienstrechts für Beamtinnen und Beamte nun auf den Weg gebracht. In zahlreichen Gesprächen haben sich der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften mit der Landesregierung auf eine Weiterentwicklung und Modernisierung des Dienstrechts geeinigt. Während des Verhandlungsprozesses gab es einige Hürden zu nehmen, die jedoch in den meisten Punkten mit einem Konsens abgeschlossen werden konnten. Gleichwohl gibt es zu einigen Themen trotz intensiver Bemühungen einen Dissens. Hier sind weitere Reformschritte vonnöten.

2. Grundsätzliches

Der DGB NRW spricht sich für eine umfassende, zukunftsgerichtete und nachhaltige Reform des öffentlichen Dienstrechts in NRW aus. Hinter diesem Anspruch bleibt der jetzt vorgelegte Gesetzentwurf jedoch zurück.

Statt der Forderung der Landesregierung nach Ausgabenneutralität müssen der Mut zur Gestaltung und das Selbstverständnis der Landesregierung als einem weltoffenen, demokratischen, beteiligungsorientierten, die Teilhabe von Mann und Frau und die Integration fördernden, die Gesundheit schützenden und gerechten Dienstherrn und Arbeitgeber der Maßstab sein.

Gerade mit der aktuellen Herausforderung verstärkter Zuwanderung ist der Öffentliche Dienst noch weiter gefordert. Die massiven Sparrunden der letzten Jahrzehnte haben dazu geführt, dass kein einziger Bereich des öffentlichen Dienstes noch Reserven für Sonderaufgaben oder besondere Entwicklungen hat. Viele Beschäftigte im Öffentlichen Dienst arbeiten am Limit. Verwaltungen und übrige Dienststellen müssen personell und finanziell dringend aufgestockt werden.

Allein durch Vorbereitungsdienste und Ausbildung werden mindestens drei Jahre vergehen, bevor die neuen Dienstkräfte eingesetzt werden können, weitere fünf Jahre bis sie den dienstlichen Anforderungen vollumfänglich gewachsen sind. Hier sind die Fehlentscheidungen der vergangenen Jahre zu korrigieren.

Darüber hinaus bedarf es zur Bewältigung der Aufgaben sowohl im Rahmen des Asylverfahrens als auch später bei der Integration eines massiven Stellenaufbaus und einer Qualifizierungsoffensive. Das bedeutet: mehr unbefristete Stellen, mehr Ausbildung, mehr Qualifizierung. Für die vielfältigen Aufgaben wird im Moment nicht genug Personal gefunden. Das große Engagement von Beamtinnen und Beamten bei der Organisation von Aufnahme und Integration geflüchteter Menschen muss angemessen gewürdigt werden. Der Öffentliche Dienst muss für qualifizierte Menschen jedoch weiterhin attraktiv bleiben, dies muss sich sowohl in der Bezahlung als auch in den Arbeitsbedingungen niederschlagen.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes muss weiterhin durch bessere Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterbildungsmöglichkeiten, durch bessere Aufstiegsmöglichkeiten und mehr Beförderungstellen, durch den Einklang von Tarifierhöhung und Besoldungsanpassung und den Einklang bei den Arbeitszeitregelungen wachsen. Die Reform des öffentlichen Dienstrechts muss dabei Teil einer allgemeinen Modernisierung der öffentlichen Verwaltung sein.

3. Ergebnisse

Insgesamt begrüßt der DGB NRW das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz. Zahlreiche Veränderungen und Regelungen sind aus Sicht des DGB NRW geeignet, auch langfristig wirkende positive Entwicklungen im Dienstrecht und im öffentlichen Dienst zu initiieren.

Als grundsätzlich richtige, wenn auch in vielen Punkten zu zaghafte Schritte in die richtige Richtung, unterstützen wir insbesondere die vorgelegten Entwürfe zu

- einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit,
- der Einführung eines behördlichen Gesundheitsmanagements und einem grundlegend veränderten Verständnis von Einflussfaktoren auf gesunde Arbeitsbedingungen,
- der Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in Führungspositionen (Zielquote) und
- der Einführung von umfassenden Personalentwicklungskonzepten,
- der Verkürzung der Wartefrist für die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes von 18 auf zwölf Monate.

Wir befürworten ausdrücklich die Umsetzung der Zusagen der Landesregierung hinsichtlich

- der Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulage für Polizistinnen und Polizisten, Feuerwehrleute, Justiz, Steuerfahndung und Verfassungsschutz (Gefahrenzulage),
- des Anspruches auf Versorgungsauskunft und
- der Integration der Jahressonderzuwendungen in die monatlichen Bezüge.

Weiterhin begrüßen wir die in den Gesprächen mit den Gewerkschaften getroffenen Zusagen der Landesregierung hinsichtlich folgender Punkte:

- Keine weitere Erhöhung der Wochenarbeitszeiten.
- Keine weitere Erhöhung der Lebensarbeitszeit von Beamtinnen und Beamten.
- Keine Abkopplung der Versorgungsbezüge von den Besoldungsbezügen.
- Keine Verschlechterung der Beihilferegelungen.

In den Verhandlungen konnte allerdings kein Einvernehmen erzielt werden zu unseren Forderungen nach

- der Anpassung der Wochenarbeitszeit auf das tarifliche Niveau,
- der Gleichbehandlung von Lehrerinnen und Lehrern beim Pensionsalter,
- der Einstufung von Lehrerinnen und Lehrern mit Master-Abschluss in den höheren Dienst,
- der Anhebung der Jahressonderzuwendungen vor der Integration in die Monatsbezüge,

Mit der Landesregierung war verhandelt, einen Anspruch auf Fortbildung und Personalentwicklung für die Beamtinnen und Beamten einzuführen. Dieser sollte im Gesetzentwurf vom 22.09.2015 auch durch Laufbahnverordnungen verpflichtend werden. Dieser Passus ist im aktuellen Entwurf wieder gestrichen worden.

Einige wesentliche Änderungsvorhaben sind auch den Gewerkschaften erstmals mit dem Referentenentwurf im Juni 2015 und teilweise sogar erst im Februar 2016 zugegangen, ohne dass diese im Dialogverfahren jemals besprochen worden sind. Dazu gehören:

- Die Normierung der Verjährung von Ansprüchen im Besoldungs- und Versorgungsrecht.
- Die Einschränkung bzw. Absenkung von Ansprüchen im Versorgungsrecht für Unfallopfer.
- Die Einführung der neuen Personalkategorie „Hochschuldozent/in“.

4. Im Einzelnen

1.1 Beamtenverhältnis

In § 3 LBG-E soll es bei der bisherigen Regelung bleiben. Das Ministerium für das Innere soll seine Steuerungsfunktion behalten, um die weitere Vereinzelung des Statusrechts zu vermeiden.

1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der DGB NRW begrüßt, dass der vorliegende Gesetzentwurf zur Dienstrechtsreform familienfreundlicher geworden ist und dass Forderungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, Eingang in den Entwurf gefunden haben.

Wir fordern ergänzend zu den Möglichkeiten aus Teilzeitbeschäftigung, Freistellung und Blockfreizeit ein Programm, um die Verbindung zur Dienststelle und den dienstlichen Entwicklungen sicherzustellen, so dass die Beschäftigten auch weiterhin an der beruflichen Entwicklung teilhaben können und ihnen die Entscheidung zur Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung oder die Wiederaufnahme der dienstlichen Tätigkeit erleichtert wird.

1.2.1 *Urlaub aus familiären Gründen*

Der DGB NRW begrüßt die Verlängerung der maximalen Beurlaubungsdauer von zwölf auf 15 Jahre gem. § 64 Abs. 2 LBG-E. Dies trägt zu einer größeren Flexibilität der Beschäftigten bei der Organisation von Pflege und Kinderbetreuung bei.

1.2.2 *Vorzeitige Rückkehr aus Teilzeitbeschäftigung*

Grundsätzlich begrüßt der DGB NRW die Möglichkeit der vorzeitigen Rückkehr aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung gem. § 64 Abs. 3 S. 2 LBG-E. Die Formulierung beinhaltet jedoch keinen Anspruch auf Rückkehr, sondern lediglich die Möglichkeit zu einer Rückkehr.

Die Prüfung der Möglichkeit findet dabei sowohl auf Seiten der Behörde als auch auf Seiten der Beamtinnen und Beamten statt. Die Formulierung, dass dienstliche Belange der Rückkehr nicht entgegenstehen dürfen, gibt viel Raum in der Bescheidung des Antrags. Um einen Anspruch zu verwirklichen und gleichzeitig die Belange der Behörde mit zu berücksichtigen, ist ein mögliches Entgegenstehen „zwingender“ dienstlicher Belange ausreichend. Eine

ähnliche Formulierung findet sich auch im für das private Arbeitsrecht zuständigen Teilzeit- und Befristungsgesetz.¹

Zudem ist das Kriterium der Unzumutbarkeit ein Rückschritt für die Beschäftigten. Es ist unklar, wie hier die Unzumutbarkeit festgestellt werden soll und in welchen Grenzen sich das Ermessen bewegt. In der bisherigen Formulierung des § 66 LBG war ein solches Kriterium zudem nicht zu finden. Es handelt sich dabei unmissverständlich um eine Verschlechterung zu Lasten der Beschäftigten.

Aus Gründen, die selten vor Beginn einer Teilzeitvereinbarung zur Blockfreizeit absehbar sind, kann es notwendig sein, die Vereinbarung vor Antritt der Freizeit rückabzuwickeln. Im Todesfall soll ein Anspruch aus nicht erfüllter Freizeitgewährung vererblich sein.

Wir schlagen daher folgende Formulierung vor:

§ 64 Abs. 3 S. 2 LBG-E

„Ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

1.2.3 Ausbildung in Teilzeit

Wir begrüßen die in § 7 Abs. 2 Ziff. 3 LBG-E geschaffene Möglichkeit der Ausbildung im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Nun muss die Landesregierung es ermöglichen, dass dieses Angebot von den Auszubildenden auch tatsächlich wahrgenommen werden kann. Dazu gehört, dass auch der schulische Teil der Ausbildung bedarfsgerecht ausgestaltet wird. Hier sollte sich an den Bedarfen der Auszubildenden orientiert werden. Nur so kann die Ausbildung in Teilzeit zu einer echten Option und die Ausbildung im öffentlichen Dienst damit attraktiver werden.

1.2.4 Sabbatical

Wir befürworten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (Sabbatical), geregelt in § 65 Abs. 3 LBG-E. Auch begrüßt der DGB NRW grundsätzlich die Möglichkeit der Rückkehr in Vollzeit vor Eintritt in die Freistellung. Jedoch gibt es auch hier (wie auch schon in § 64 Abs. 2 S. 3 LBG-E) kein Recht der Beschäftigten auf eine solche Rückkehr. Vielmehr ist die Hürde mit der Formulierung der Unmöglichkeit der Abwicklung sowie der Zumutbarkeit für die Beschäftigten nicht im Sinne der Beschäftigten (siehe auch 1.2.2).

¹ § 9 TzBfG

Im Bereich des Schulministeriums gibt es eine Praxis der Dienststellen, nur ein Freistellungsjahr gleichzeitig pro Schule zu genehmigen und damit die Möglichkeiten eines Kollegiums für mehrere Jahre zu blockieren. Dies ist mit der Rechtslage nicht vereinbar. Wir fordern daher eine Klarstellung, dass es keine dienstlichen Belange darstellt, wenn bereits ein/e Beschäftigter/e ein Sabbatjahr genehmigt bekommen hat.

Wir fordern, dass der Anspruch auf Abgeltung vererbbar ist, und nicht, wie im § 65 Abs. 3 S. 4 LBG-E geregelt, im Sterbefall entfällt. Wir fordern daher die Streichung des zweiten Halbsatzes des Satzes 4.

Wir fordern, dass Teilzeitbeschäftigung auch in Form einer Jahresfreistellung mit Aufsparungsmöglichkeit genehmigt werden kann. So kann zum Ende der Berufslaufbahn eine Freistellung erfolgen. Diese Maßnahme ist für den Landshaushalt kostenneutral, da die Beschäftigten dies selbst finanzieren.

Wir können uns hier eine Regelung zum Ansammeln von Freistellungsjahren wie in Baden-Württemberg vorstellen.²

1.3 Zielquote Frauen

Wir begrüßen die Bemühungen der Landesregierung, mehr Frauen in verantwortungsvolle Führungspositionen zu befördern. Die in §§ 14, 19 Abs. 6 LBG-E gefundene Regelung entspricht einem Kompromiss nach langen Verhandlungen.

Um die Praktikabilität der Regelung zu überprüfen, fordern wir eine Evaluation nach einer angemessenen Zeit sowie eine Sanktionierung bei Nichteinhaltung der Regelungen.

Die Einführung der Zielquote entbindet die Landesregierung zudem nicht von der Verpflichtung, bessere Arbeitsbedingungen für Frauen zu schaffen. Die Zielquote muss daher von Maßnahmen wie flächendeckender Kinderbetreuung, der Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle sowie der Umsetzung von Führungspositionen in Teilzeitbeschäftigung flankiert werden.

Eine differenzierte Quotierung im Beurteilungswesen wäre hier zudem ein guter Ansatzpunkt, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Die Regelungen zu Frauen in Führungspositionen in § 19 Abs. 6 LBG-E begrüßen wir grundsätzlich. Jedoch sollte der jeweilige Dienstherr die Bezugs-

² Demnach muss im siebten Jahr nach Beginn des ersten Ansparens die Freistellung begonnen werden. Beispiel: 3 x SJ-Modell 2 + 1 = 3 x 2 Jahre ansparen, dann 3 x 1 Jahr Freistellung. Ausscheiden in Verbindung mit Antragsaltersgrenze 63 also mit 60 Jahren möglich.

werte und Bemessungsgrundlagen mit den Personalräten in Dienstvereinbarungen festlegen. Zudem ist darauf zu verweisen, dass in Auswahlrichtlinien nach Maßgabe eines in einer Dienstvereinbarung festgelegten Systems, auch die Ergebnisse mündlicher Auswahlgespräche und Assessment-Center einbezogen werden können. Bei einer Gewichtung der Ergebnisse müssen die Beurteilungen mehr als die Hälfte der zu vergebenden Werte ausmachen.

In Dienstvereinbarungen ist zu regeln, dass diese Grundsätze auch angewendet werden, wenn zu einem Auswahlverfahren neben Beamtinnen und Beamte auch Tarifbeschäftigte zugelassen werden.

1.4 Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

Der DGB NRW hält es für notwendig, dass die Voraussetzungen für den Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG-E) verändert werden. Es sollte den Dienststellen überlassen bleiben, ob eine Beurlaubung im Sinne des § 70 auch ohne die arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen gewährt werden kann. Der notwendige Verweigerungsgrund der „dienstlichen Belange“ reicht u.E. aus.

Wir schlagen folgende Änderungen vor:

§ 70 Voraussetzungsloser Urlaub

(1) Beamten/innen mit Dienstbezügen kann

1. auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt höchstens sechs Jahren,

2. nach Vollendung des fünfundfünfzigsten Lebensjahres auf Antrag, der sich bis auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Dem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn der Beamte erklärt, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten gegen Vergütung und Tätigkeiten nach § 51 gegen Vergütung nur in dem Umfang auszuüben, wie er sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte. Ausnahmen von Satz 1 sind nur zulässig, soweit sie mit dem Beamtenverhältnis vereinbar sind. Eine Rückkehr aus dem Urlaub kann zugelassen werden, wenn dem/der Beamten/in die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Urlaub nach Absatz 1 darf auch im Zusammenhang mit Urlaub nach § 71 Abs. 1 die Dauer von zwölf Jahren nicht überschreiten. Bei Beamten/innen im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung eines Urlaubs nach Absatz 1 Nr. 1 ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn es dem/der Beamten/in nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

(4) Urlaub nach Absatz 1 Nr. 2 kann bereits nach Vollendung des 50. Lebensjahres bewilligt werden. Absatz 3 Satz 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Dauer des Urlaubs fünfzehn Jahre nicht überschreiten darf.

1.5 Langzeitarbeitszeitkonten

Wir begrüßen ausdrücklich die Schaffung einer Rechtsgrundlage für Langzeitarbeitskonten im LBG-E. Die Aufnahme in den Katalog des § 60 Abs. 3 LBG-E ist eine wichtige rechtliche Klarstellung, die eine breite Nutzung dieses Instruments ermöglicht.

Ein stark begrenztes Modellprojekt zur Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten wurde mit den Gewerkschaften bereits Ende 2013 vereinbart. Diesen Kompromiss hat der DGB vor dem Hintergrund des damals gültigen Zeitplans für eine Umsetzung ausdrücklich mitgetragen.

Vor dem Hintergrund der mittlerweile eingetretenen Verzögerung für die Umsetzung und der aktuellen Belastungssituation der Beamtinnen und Beamten halten wir ein auf wenige Behörden beschränktes Modellprojekt mittlerweile für unzureichend. Insbesondere von den Beschäftigten bei der Polizei wird auf absehbare Zeit eine hohe Bereitschaft erwartet, Belastungsspitzen, die durch hohe Abgangszahlen und zusätzliche Aufgaben entstehen, abzufangen.

Vor diesem Hintergrund halten wir es für erforderlich, dass die Beschäftigten nicht durch eine anhaltende Diskussion über die mögliche Verjährung von Ausgleichsansprüchen verunsichert werden. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass Mehrarbeit auch tatsächlich ausgeglichen wird. Angesichts der Bereits auf Bundesebene mittlerweile bestehenden - positiven - Erfahrungen ist ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn durch ein begrenztes Modellprojekt zudem fraglich.

Wir fordern zur Klarstellung in § 61 Abs. 1 LBG-E als neuen letzten Satz aufzunehmen, dass Regelungen nach § 60 Abs. 3 Nr. 7 LBG-E unberührt bleiben.

1.6 Personalentwicklung und Fortbildung

Wir begrüßen die in § 42 LBG-E eingefügten Regelungen zur Personalentwicklung und Fortbildung. Wir fordern diese auch in den § 9 LBG-E aufzunehmen um die Regelungen verpflichtend zu machen.

In den Verhandlungen mit der Landesregierung war vereinbart worden, dass analog zur Fortbildungspflicht, auch das Recht auf Fortbildung für die Beamtinnen und Beamten im LBG verankert werden soll. Diese verpflichtenden Regelungen waren im ursprünglichen Referentenentwurf des Gesetzes enthalten, sind jetzt jedoch wieder herausgenommen worden, was wir heftig kritisieren.

Die Regelungen zur Personalentwicklung sind in Dienstvereinbarungen im Sinne von § 72 Abs. 4 Landespersonalvertretungsgesetz zu regeln. Umfassende Personalentwicklungskonzepte in Verbindung mit systematischer Personal- und Nachfolgeplanung mit der Verpflichtung des Dienstherrn, Weiterbildungskonzepte für die Beamtinnen und Beamten zu gestalten, sind notwendige Unterstützungen bei der Sicherung der Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung in den nächsten Jahren. Sie sind dringend erforderlich zur Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs für ausscheidende Beschäftigte und den Wissenstransfer.

Die konkrete Ausgestaltung darf in der Realität nicht bei der Absichtserklärung bleiben, sondern soll ein durchsetzbarer Anspruch der Beschäftigten werden. Die vorgelegte Formulierung bleibt hinter den Ankündigungen zurück. Zudem wird der Fortbildungsanspruch in der konkreten Formulierung von § 42 Abs. 3 LBG-E auf die (konkrete) berufliche Tätigkeit beschränkt. Er sollte aber einem umfassenderen Verständnis folgen und sich auch auf die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten erstrecken. Mit Blick auf § 42 Abs. 4 LBG-E erscheint es zudem geboten, festzuhalten, dass Mitbestimmungsrechte nach dem LPVG im Übrigen unberührt bleiben. Fortbildung und Personalentwicklung sollen in Dienstvereinbarungen im Sinne von § 72 Abs. 4 LPVG geregelt werden.

1.7 Arbeitsschutz

Wir begrüßen die Neufassung der Regelungen zur Geltung der Arbeitsschutzverordnungen in § 74 Abs. 3 LBG-E, damit wird einer unserer langjährigen Forderungen Rechnung getragen.

Mit dieser Änderung verbinden wir die Hoffnung, dass der Arbeitsschutz in allen Dienststellen beachtet und deutlich aufgewertet wird. Dazu gehören auch etwa die Sanierung maroder Dienstgebäude, wie etwa Schulen und Universitäten sowie Verwaltungsgebäuden.

1.8 Gesundheit

1.8.1 *Wiederherstellung der Dienstfähigkeit*

Die Beamtinnen und Beamten sind mit § 35 LGB-E verpflichtet an geeigneten gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit teilzunehmen. Der Dienstherr trägt die Kosten, sofern keine anderen Ansprüche bestehen.

Dies ist ein guter Ansatz, der allerdings die Verantwortung für die Gesundheit und deren Erhalt in die Sphäre der Beamtinnen und Beamten verlegt und lediglich durch die Kostentragungsverpflichtung die Dienststellen beteiligt. Aus unserer Sicht ist diese Betrachtung zu eng. Hier müssen auch die Rahmenbedingungen der Dienstleistung, des Arbeitsplatzes und einer möglichen behinderungs- oder leistungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes berücksichtigt werden.

Die Eignung von Rehabilitationsmaßnahmen ist sowohl am Krankheitsbild als auch den beruflichen Anforderungen zu messen. Wir fordern auch für Beamtinnen und Beamte die Einführung des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements.

Die Frist von fünf Jahren, innerhalb derer der Antrag auf Feststellung der Dienstfähigkeit gestellt werden kann, sollte gelockert werden. Die Kosten für die amtsärztliche Begutachtung zur Feststellung der Dienstfähigkeit trägt die Dienststelle.

1.8.2 *Behördliches Gesundheitsmanagement*

Wir begrüßen die in § 76 LBG-E erstmals aufgenommene Beschreibung des Gesundheitsmanagements. Die strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in der Behörde ist die Voraussetzung für ein grundlegend anderes Verständnis vom Umgang mit gesundheitsbelastenden Faktoren.

Die oberste Dienstbehörde soll künftig ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement erstellen und dieses regelmäßig fortentwickeln. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten, diesen zu begegnen. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Mitarbeiterführung sollen aufeinander abgestimmt werden.

Wir befürworten diese grundlegend neue Orientierung und das umfassende Verständnis von belastenden Situationen und Arbeitsbeziehungen. Wir halten fest an der Forderung, dass die Beamtinnen und Beamten einen Rechtsanspruch auf Gefährdungsanalysen ihrer Arbeitsbedingungen im Sinne des Arbeitsschutzes haben sollen. Das geltende Arbeitsschutzrecht ist als Teil der Regelungssystematik, die die notwendige Unterstützung bei der Identifizierung von gesundheitsbelastenden Faktoren gibt, sehr umfassend und ausreichend erprobt. Es sollte in die Entwicklung von Rahmenkonzepten einbezogen werden. Diese Orientierung einer Gesamtverantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten muss auch Gegenstand der Führungskräfteweiterbildung werden.

Wir fordern, dass für das Gesundheitsmanagement ausreichend finanzielle Mittel und personelle Kapazitäten bereit gestellt werden. Planung, Maßnahmen und Umsetzung sind in Dienstvereinbarungen zu regeln.

Bezogen auf den Schulbereich regen wir an, dass entsprechend der Verpflichtung aus dem Arbeitsschutzgesetz (§ 13 Abs.1 Nr. 2) das Land die Gesamtverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aller Beschäftigten in Schulen und Studienseminaren trägt. Dem Land als Dienstherrn und Arbeitgeber obliegt die Verpflichtung, die Grundsatz- und Leitungsentscheidungen sowie die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu treffen und die erforderlichen Ressourcen vorzuhalten. Dies kann und darf nicht auf die Zuständigkeiten von Schulträgern verschoben werden. Nur dann kann ein behördliches Gesundheitsmanagement auch seine notwendigen Ziele erreichen.

Wir schlagen daher folgende zusätzliche Formulierung vor, die alle, auch die nichtschulischen Beamtinnen und Beamten, umfasst:

„Jede Beamtin und jeder Beamte hat einen Anspruch auf Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz. Ergibt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Arbeitsschutzgesetz eine mit der Arbeit verbundene Gefährdung, ist die Dienststelle verpflichtet, unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzvorschriften Abhilfe zu schaffen.“

1.9 Altersteilzeit

Wir begrüßen die inzwischen beschlossene Entfristung der Altersteilzeitregelung, halten aber die Anhebung der Altersteilzeitzuschläge auf 83% sowie die Verbesserung der weiteren Konditionen Arbeitsmaß und Versorgungsanrechnung für sinnvoll, um mehr Beamtinnen und Beamte und auch Tarifbeschäftigte für echte Teilzeitleösungen gewinnen zu können. § 66 Abs. 1 Zi. 2 LBG-E muss demnach redaktionell korrigiert werden, und damit entfallen. (GV. NRW. 2015 S. 938). Diese Entfristung muss auch für alle Dienststellen

umgesetzt werden können. Dies ist notwendig, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen besser organisieren zu können.

1.10 Arbeitszeit

Wir begrüßen die Zusage der Landesregierung, die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte nicht weiter zu erhöhen. Gleichzeitig halten wir an der Forderung nach Anpassung der Wochenarbeitszeit zumindest auf das tarifliche Niveau fest. Durch Langzeitarbeitszeitkonten kann die Verkürzung der Wochenarbeitszeit gestaltet werden. Mehrarbeit soll künftig von der ersten Stunde an vergütet werden. Es ist ein Anachronismus, dass Beamtinnen und Beamte die ersten fünf Stunden der Mehrarbeit dem Dienstherrn schenken müssen.

1.11 Laufbahnstruktur

1.11.1 Allgemein

Wir begrüßen die Reduzierung der Fachlaufbahnen und der Laufbahngruppen in § 5 LBG-E. Soweit für besondere Bereiche spezifische Ausbildungen wie „Archivar/in“ oder „Restaurator/in“ o.ä. vorgeschrieben sind, soll dies auch zukünftig möglich sein, um Spezialistinnen und Spezialisten für den Öffentlichen Dienst zu gewinnen bzw. sie in Aufgabengebieten, die ihr umfangreiches Fachwissen erfordern, einzusetzen.

Die vorgeschlagene Regelung in § 9 Abs. 1 Ziff. 6 LBG-E wird einer Entwicklung gerecht, die zeigt, dass junge Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen zunehmend einen Master-Studiengang anschließen, um ihre beruflichen Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten zu erweitern.

Wir begrüßen ausdrücklich die § 9 Abs. 1 Ziff. 9 LBG-E benannte Verpflichtung der Dienststellen zur Aufstellung von Personalentwicklungskonzepten und die zu treffenden Regelungen zur Teilnahme von Beamtinnen und Beamten an den Personalentwicklungsmaßnahmen.

Wir begrüßen ebenfalls die in § 9 Abs. 1 Ziff. 14 LBG-E geforderten Anforderungen an Personalentwicklungskonzepte, allerdings sollte der Rahmen durch das Ministerium für Inneres beschrieben werden, um gleiche Standards in NRW zu erreichen.

Nach den Neuregelungen der Laufbahnen in § 22 LBG-E in § 5,6,7,8,9 und den Ermächtigungen für dienstherrnspezifische Regelungen ist es notwendig, eine ordnende Funktion für die Qualität und Vergleichbarkeit von zu erfüllenden Laufbahnvoraussetzungen bei Laufbahnwechseln vorzusehen, die den

Anforderungen an vergleichbare Beschäftigte im jeweiligen Bereich entspricht. Eine weitere Atomisierung der Rechtssetzenden-Kompetenz sollte vermieden werden.

1.11.2 Probezeit

Die Probezeit soll zur Laufbahn gehören, die die Vorschrift in § 5 LBG-E sollte daher in diesem Sinne ergänzt werden.

Wir schlagen folgende Formulierung vor:

- (1) Die Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und die Laufbahnen besonderer Fachrichtung umfassen alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören. Zur Laufbahn gehören auch der Vorbereitungsdienst und die Probezeit.*
- (2) In den Laufbahngruppe 1 und 2 gibt es nach Maßgabe des Besoldungsrechtes erste und zweite Einstiegsämter...*

Wir plädieren dafür, dass in den Laufbahnverordnungen die Möglichkeit der Verkürzung der Probezeit nach § 13 LBG-E durch ein gutes bzw. sehr gutes Prüfungsergebnis aufgenommen werden.

Neu aufgenommen wurde, dass bei einer Probezeit oberhalb von zwölf Monaten (bisher sechs) mehrfach beurteilt werden muss. Ein Verzicht oder eine Anrechnung auf die Probezeit soll nur zulässig sein bei Einstellung früherer Beamtinnen und Beamter oder Richterinnen und Richter.

Wir sind einverstanden mit der Mehrfachbeurteilung, nicht aber mit der Begrenzung der Verzichts- bzw. Anrechnungsregeln.

1.11.3 Vorbereitungsdienst

Wir begrüßen die Regelung in § 7 Abs. 3 LBG-E zur Öffnung für Regelungen zur beruflichen Entwicklung über eine modulare Qualifizierung.

Neu aufgenommen wurde, dass in einer Rechtsverordnung geregelt werden kann, dass der Vorbereitungsdienst auch außerhalb des Beamtenverhältnisses absolviert werden kann, wenn ein öffentliches Interesse dies rechtfertigt.

Wir fordern eine Beschreibung des öffentlichen Interesses in der Begründung und eine Klärung der Bereiche, für die der Gesetzgeber dies zulassen will. Bei einer späteren Verbeamtung sind diese Zeiten des Vorbereitungsdienstes vollständig als ruhegehaltfähige Zeiten anzurechnen.

Für Fälle der späteren Verbeamtung nach einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (z.B. Justizfachangestellte) soll die Ausbildung auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden, fehlende Elemente sollen modular im Zuge der Weiterbildung ergänzt werden.

1.11.4 Sicherung der Mobilität

Wir bedauern den Wegfall der Regelungen zur Dauer und Art des Vorbereitungsdienstes in § 10 LBG-E, ebenso wie den Wegfall der Anrechenbarkeit von Zeiten in Abs. 2.

Die Verlagerung auf die Rechtsverordnungen muss innerhalb eines gemeinsamen Standards erfolgen, der durch das Ministerium des Inneren festgelegt wird.

Der Wegfall der Regelung in Abs. 5 LBG erschwert Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben, z.B. Polizeibeamtinnen und -beamten, den Einstieg in eine Beamtenlaufbahn. Der Wegfall der Regelung in Abs. 7 LBG bedeutet, dass jeder Dienstherr selbst zukünftig entscheiden wird, wie mit Stellenbewerberinnen und -bewerbern aus anderen Bundesländern oder von anderen Behörden verfahren wird. Der Beamte oder die Beamtin haben nicht einmal einen Rechtsanspruch auf einen Bescheid. Der Wegfall des Zustimmungserfordernisses schafft keine Erleichterung, sondern bewirkt eine weitere Atomisierung der Regelungen und Festsetzungskompetenzen.

1.11.5 Laufbahnstruktur der Lehrerinnen und Lehrer

Wir fordern für alle Lehrerinnen und Lehrer aus der neu geordneten Lehrerausbildung eine Eingangsbesoldung mit A13 Z. Die geforderte gleichlange, wissenschaftliche Ausbildung mit sechssemestrigem Bachelor- und viersemestrigem Masterstudium sowie anschließendem 18-monatigem Vorbereitungsdienst - unabhängig vom jeweiligen Lehramt - gebietet dem Gesetzgeber die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) einzustellen.

Die Differenzierung der Besoldung der Lehrkräfte nach Schulform ist ungerechtfertigt. Anzukuüpfen ist vielmehr an die Hochschulausbildung und das zweite Staatsexamen. Seiteneinsteiger sind auf Grund des von ihnen erlangten „Seiteneinstiegs“ als gleichermaßen qualifiziert anzusehen und zu besolden. Die Ungleichbehandlung von Lehrkräften mit gleicher Hochschulausbildung und abgeschlossenem Vorbereitungsdienst wegen unterschiedlicher Be-

schäftigung in den Schulformen steht mit Artikel 3 GG nicht in Einklang. Aufgrund der zwischenzeitlich gleichwertigen Lehramtsausbildung für alle Schulformen ist eine unterschiedliche Bezahlung nicht mehr gerechtfertigt.

Die Differenzierung der Besoldung von Schulleiterinnen und Schulleitern unter Berücksichtigung der Schulform ist ebenfalls unzulässig. Eine funktionsgerechte Besoldung ist nicht gewährleistet, wenn bei Umsetzung der Inklusion in derselben Schule nun Sonderpädagoginnen und –pädagogen mit einer Besoldung nach A13 über der einer Leiterin oder eines Leiters einer Grund- oder Hauptschule mit bis zu 80 Kindern vergütet werden.

Die Anwärterbezüge sind auf mindestens 1.600 € anzuheben. Lehramtsanwärterinnen und –anwärter haben bereits eine abgeschlossene akademische Ausbildung und sind in einem Alter, in dem sie auch schon eine Familienplanung beginnen wollen. Wer ausreichenden Lehrkräftenachwuchs sicherstellen will, muss auch dafür Sorge tragen, dass in diesem Lebensabschnitt – Ende 20 – die Voraussetzungen dafür stimmen.

Bei dem in heutiger Zeit noch anspruchsvolleren Beruf einer Lehrkraft muss es auch um eine Attraktivitätssteigerung für gut ausgebildete Menschen gehen. Dazu gehört sowohl der Einstieg in den Beruf wie auch die finanzielle Entwicklung zum Berufsende hin. Die Bezahlung der Lehrkräfte in der jetzigen Form bedeutet für viele eine (nachträgliche) Geringschätzung bzw. Abwertung ihres aufwändigen und kostenintensiven Studiums.

1.11.6 Hochschuldozent/in

Die Einführung der neuen Personalkategorie „Hochschuldozent/in“ (§§ 35 Abs. 4, § 39 Abs. 4a HG-E) taucht erstmals im jetzt vorliegenden Gesetzentwurf ohne Begründung auf. Diese wichtige Änderung wurde weder vorab angekündigt, noch im Dialogverfahren mit den Gewerkschaften besprochen.

Die Einführung dieser neuen Personalkategorie als die Einführung einer Lehrprofessur lehnen wir ab. Die Hochschuldozentinnen und –dozenten werden damit zu Professorinnen und Professoren „zweiter Klasse“. Wir plädieren weiterhin für die Einheit von Forschung und Lehre, auch weil sich reine Lehrprofessuren als Karrieresackgassen für die Beschäftigten entwickeln und der akademische Mittelbau dadurch weiter geschwächt wird.

1.12 Besoldungsrecht

1.12.1 *Grundsätzliches*

Die Zusammenfassung der bisherigen Regelungen zur Beamtenbesoldung in einem neuen Landesbesoldungsgesetz wird mit Blick auf die angestrebte Konsolidierung und größere Transparenz ausdrücklich begrüßt. Festzuhalten bleibt, dass der vorgelegte Entwurf in Teilen über die angekündigte Systematisierung hinausgeht, insbesondere da die Landesregierung zu Beginn der Beratungen zugesichert hat, mit der systematischen Überarbeitung des Besoldungsrechts keinerlei Verschlechterungen zu verbinden.

1.12.2 *Verjährung von Ansprüchen*

In § 7 LBesG-E „Verjährung von Ansprüchen“ soll eine unterschiedliche Verjährungsfrist eingeführt werden, die die Beamtinnen und Beamten unverhältnismäßig und ungerechtfertigt benachteiligt.

Während es auf Seiten der Beamtinnen und Beamten bei der dreijährigen Regelverjährung des BGB bleibt, soll zugunsten des Dienstherrn eine zehnjährige Verjährungsfrist gelten, sobald der Beamtin oder der Beamte auch nur irgendein ursächlicher Beitrag für eine Überzahlung zugerechnet werden kann. Das erscheint angesichts der Komplexität des Besoldungsrechts unverhältnismäßig und geht z. B. weit über entsprechende Regelungen des Steuerrechts hinaus. Diese Regelung lehnen wir daher ab und fordern die Anpassung an die dreijährige Verjährungsfrist für beide Seiten.

1.12.3 *Unzureichende Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Einstellung*

§ 30 LBG-E übernimmt die Regelung aus § 28 ÜBesG NRW unverändert. Die bereits im Rahmen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes angebrachte Kritik an den unzureichenden Regelungen zur Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Stufenfestsetzung wird ausdrücklich 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. Damit wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für diese in Zukunft wichtiger werdende Gruppe von Bewerberinnen und Bewerbern verschlechtert.

1.12.4 Leistungsprämien

Der Gesetzentwurf schreibt die aktuell bereits geltende Regelung in § 33 LBesG-E fort. Die leistungsrechte Besoldung ist nach Auffassung des DGB über das Beurteilungs- und Beförderungswesen sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund sind besondere Leistungsprämien im Beamtenrecht systemfremd. Für die Regelung des § 29 Abs. 4 LBesG-E besteht kein Bedarf.

Der Einbau der Sonderzahlung in die Leistungsbezüge/Besoldung muss auch in den Fällen sichergestellt werden, die von der Ausnahme nach § 33 Abs. 2 Ziff. 3 (Einmalzahlung) betroffen sind. Zudem begrüßen wir die in § 60 Abs. 4 LBesG-E gefundene Regelung, dass in Dienstvereinbarungen die Volumina und die Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungsprämien für alle Beschäftigten in den Gemeinden bestimmt werden. Eine ergänzende Regelung ist erforderlich für die Gemeinden in der Haushaltssicherung, hier werden die Beamtinnen und Beamten regelmäßig von den Leistungsbezügen ausgenommen.

Eine vergleichbare Regelung zur Ausgestaltung in Dienstvereinbarungen ist auch für die Landesdienststellen sinnvoll und erforderlich.

1.12.5 Auslandsbezüge

Die Überführung der Regelungen zu Auslandsbezügen in das Bundesrecht wird in Einzelfällen Verschlechterungen mit sich bringen. Wir fordern hier Ausgleichszulagen. Zudem fordern wir, dass die Auslandsdienstbezüge aus § 3 Abs. 4 Ziff. 4 LBesG-E auch künftig im Voraus gezahlt werden.

1.12.6 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

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.

1.12.7 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Die in § 9 LBesG-E neu aufgenommene Zulage zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit wird ausdrücklich begrüßt, da sie ein Anreiz ist, auch bei eingeschränktem Leistungs- oder Dienstvermögen den Dienst möglichst bis zum Eintritt der Altersgrenze zu versehen und nicht vorzeitig in Pension zu gehen.

1.12.8 Versorgungsrücklage

Wir begrüßen die Einführung des Pensionsfonds durch das Pensionsfondsgesetz vom 2. Februar 2016.

Die in § 17 LBesG geregelte Versorgungsrücklage soll künftig auch in Kommunen in der Haushaltssicherung einem Sondervermögen zur 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.

Wir fordern zudem eine Mitbestimmung der gewerkschaftlichen Spitzenverbände an den Versorgungsrücklagen, auch in den Kommunen.

1.12.9 Funktionsgerechte Besoldung

Der in § 19 LBesG-E eingefügte Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung ist zur Behebung der in vielen Teilen völlig unbefriedigenden Beförderungssituation nicht ausreichend geeignet. Wir fordern, dass der Zuordnung der Funktionen zu Ämtern auch die Besoldung der Stelleninhaberinnen und -inhaber folgen soll. In vielen Fällen warten Beamtinnen und Beamte trotz höherwertiger Tätigkeit jahrelang auf die Beförderung. Viele Stellen werden trotz gesteigerter Anforderungen aus Haushaltsgründen nicht bewertet und angehoben. Weiterbildungswillige Beamtinnen und Beamte, die sich auf andere Funktionen vorbereiten möchten, scheitern häufig an der Haushaltschranke, obwohl die Altersstruktur in vielen Dienststellen längst besorgniserregend ist.

1.12.10 Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt

Wir begrüßen die in § 20 LBesG-E eingefügte Möglichkeit der für drei Monate rückwirkenden Einweisung in ein höheres Amt. Allerdings wird durch das Festhalten an dem Grundsatz, dass es keinen Anspruch auf Besoldung nach der ausgeübten Funktion geben soll, eine für die Beamtinnen und Beamten sehr unbefriedigende Situation fortgeschrieben. Die Beamtinnen und Beamten sind damit abhängig von der Finanzsituation der jeweiligen Dienstherren, sie tragen unmittelbar mit ihrem Einkommen das Risiko der Haushaltslage ihres Dienstherrn.

1.12.11 Obergrenze für Beförderungsämter

Die in § 27 LBesG-E bezeichneten Obergrenzen für Beförderungsämter sind haushaltstechnische Instrumente der Personalkostensteuerung. Sie sind weder ein Indiz für die Aufgaben und Funktionen, noch für deren Wert oder die notwendige Anzahl an Beamtinnen und Beamten. Wir fordern die Abschaffung der Stellenplanobergrenzen. Wir fordern Lösungen für sach- und funktionsgerechte Besoldungen, die den Aufgaben, der Ausbildung und Qualifikation der Beamtinnen und Beamten, aber auch den erkennbaren Entwicklungen der öffentlichen Verwaltung gerecht werden.

1.12.12 Bemessung des Grundgehalts

Die leistungsgerechte Besoldung ist nach Auffassung des DGB über das Beurteilungs- und Beförderungswesen sicherzustellen. Vor diesem Grund sind Leistungsprämien im Beamtenrecht systemfremd. Für die Regelung des § 29 Abs. 4 LBG-E besteht kein Bedarf.

1.12.13 Berücksichtigungsfähige Zeiten

Die Regelung in § 30 LBG-E übernimmt die Regelung aus § 28 ÜBesG NRW unverändert. Die bereits im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes angebrachte Kritik an den unzureichenden Regelungen zur Berücksichtigung von Vorerfahrungen bei der Stufenfestsetzung wird ausdrücklich aufrechterhalten. Durch die Regelung werden insbesondere Beamtinnen und Beamte, die aus einer beruflichen Vortätigkeit in das Beamtenverhältnis wechseln, erheblich schlechter gestellt als nach dem alten Recht. Damit wird die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes für diese in Zukunft wichtiger werdende Gruppe von Bewerberinnen und Bewerbern verschlechtert. Dies zeigt sich gerade jetzt in Zeiten von Bewerberinnen- und Bewerbermangel.

1.12.14 Vergaberahmen und Verordnungsermächtigung

Die in § 34 ÜBesG vorgesehenen und nun in § 38 LBesG-E übernommenen Planungs- und Vergaberahmen sollte ursprünglich eine Vergleichbarkeit der Entwicklungen an den Hochschulen und Fachhochschulen sicherstellen und die Bewirtschaftungsgrundsätze beschreiben. Die neue Regelung gibt den Hochschulen und Fachhochschulen einen erheblich größeren Handlungsspielraum, fördert aber auch die Konkurrenz untereinander und die unterschiedliche Entwicklung.

Durch die in § 39 LBesG-E formulierte Ermächtigung, ressortspezifische Regelungen zum Verfahren und den Grundsätzen der Vergabe von Leistungsbezü-

gen durch Rechtsverordnung vorzugeben, wird die unterschiedliche Attraktivität der Einrichtungen gefördert. 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.

Wir fordern, dass die Sonderzahlungen in die Leistungsbezüge integriert werden.

1.12.15 Zulagen

Der Gesetzgeber führt mit dem Ziel der Schaffung von Transparenz eine Rechtsgrundlage für Beamtinnen und Beamten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben (Polizeizulage) in § 49 LBesG-E ein. Diese Zulage war bisher im Anhang der Bundesbesoldungsordnung geregelt und wird inhaltlich unverändert übernommen. Wir fordern jedoch, den § 49 Abs. 2 LBesG-E ersatzlos zu streichen. Dass durch die Zulage die „Besonderheiten des jeweiligen Dienstes“ abgegolten werden, ist einerseits selbstverständlich, andererseits erweckt die konkrete Formulierung den Eindruck eines Widerspruches zwischen § 49 Abs. 2 LBesG-E und den Zulagen für Schicht- und Nachtdienst nach der Erschwereniszulagenverordnung.

Die Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen gem. § 50 LBesG-E für die Vollzugsdienste der Feuerwehren, im Justizvollzug, den psychiatrischen Krankenanstalten, den geschlossenen Vorführbereichen der Gerichte sowie in Abschiebungshafteinrichtungen und im Außendienst der Steuerverwaltungen wird sowohl für die aktiven Beamtinnen und Beamten als auch für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wieder eingeführt. Dieser Schritt wird ausdrücklich begrüßt als das Einhalten einer zu Beginn der Regierungszeit gegebenen Zusage gegenüber den Beamtinnen und Beamten. Allerdings gilt auch hier, dass durch die Formulierung der Eindruck entstehen könnte, als seien sämtliche Besonderheiten des Dienstes abgegolten. Dies ist keineswegs der Fall. Wir fordern daher die ersatzlose Streichung von Abs. 2. Die Stellenzulage wird ausschließlich für die besonderen Belastungen des Einsatzdienstes gezahlt.

Die Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für die Vollzugsdienste der Feuerwehren, im Justizvollzug, den psychiatrischen Krankenanstalten, den geschlossenen Vorführbereichen der Gerichte sowie in Abschiebungshafteinrichtungen und im Außendienst der Steuerverwaltungen gem. § 52 LBesG-E wird sowohl für die aktiven Beamtinnen und Beamten als auch für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wieder eingeführt. Dieser Schritt wird ausdrücklich begrüßt als das

Einhalten einer zu Beginn der Regierungszeit gegebenen Zusage gegenüber den Beamtinnen und Beamten.

1.12.16 Stellenzulagen für Lehrkräfte

Wir begrüßen, dass die längst überfällige finanzielle Anerkennung von Funktionsämtern im Schulbereich in § 55 LBesG-E nun auch in das Landesbesoldungsgesetz eingefügt werden soll. Derzeit bekommt im gehobenen Dienst eine Fachleitung bereits eine Zulage, die in der Landeszulagenverordnung geregelt ist und ähnlich hoch ist wie die nun geplante gesetzliche Regelung. Die notwendige finanzielle Anerkennung steht also noch aus.

Die Tätigkeit der Fachleitung im gehobenen Dienst ist vergleichbar mit den Fachleitungstätigkeiten im höheren Dienst. Im höheren Dienst sind Fachleitungen Funktionsstellen (A15), die im gehobenen Dienst nur eine Zulage trotz gleicher Tätigkeit erhalten. Alle Fachleitungen bilden Referendarinnen und Referendare aus, über denselben Zeitraum, führen dieselbe Anzahl an Seminaren und Unterrichtsbesuchen durch, erstellen am Ende des Vorbereitungsdienstes eine Beurteilung. Auch das Bewerbungs- und Beurteilungsverfahren ist identisch. Trotzdem ist die Bezahlung unterschiedlich. Dies ist nicht gerechtfertigt.

Unter der Bezugnahme auf die Grundforderung des DGB, dass alle Lehrkräfte in den höheren Dienst eingruppiert werden müssen, sind auch die entsprechenden Funktionsstellen im Bereich Fachleitung entsprechend höher einzugruppiieren. Es muss sich dann um ein echtes Beförderungsam handeln.

Es gibt auch einen bildungspolitischen Grund: Es zeigt sich, dass dort, wo eben kein Beförderungsam ausgebracht wird, es immer schwieriger wird, freie Stellen zu besetzen. Besonders in Mangelfächern müssen Stellen häufig mehrfach ausgeschrieben werden, bevor sich jemand bewirbt. Auch steht das Beurteilungsverfahren (Stunde geben, Stunde bewerten, Colloquium, Seminar durchführen) in keinem Verhältnis zum Ertrag, da es vergleichbar ist mit dem Bewerbungsverfahren für Konrektoren (A 13/A 14/A 14 plus Fußnote).

1.12.17 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

Die Aufzehrungsregel in § 57 Abs. 1 LBesG-E. 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. Wir unterstützen den Gedanken der Verwaltungsvereinfachung, halten aber an der Zusage der Landesregierung fest,

dass mit den neuen Gesetzen keine Verschlechterungen verbunden sein werden.

Ausgleichszulagen, die bei Dienstunfähigkeit zur Vermeidung der Zuruhesetzung und anderer Verwendung gezahlt werden, sollen von der Aufzehrung ausgenommen werden. Um Schlechterstellungen zu vermeiden halten wir an der bisherigen Regelung fest.

In den Vollzugsdiensten sinkt mit zunehmenden Jahren im Einsatzdienst dauerhaft die Verwendungsmöglichkeit im unmittelbaren Einsatzdienst, die Einsatzfähigkeit in umgebenden Diensten wie Leitstelle oder Vorbereitung und Organisation nimmt eher zu.

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.

1.12.18 Zulage zur Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Wir begrüßen die in § 59 LBesG-E geregelte Verkürzung der Wartezeit von 18 auf 12 Monate.

Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass nur bei einer wesentlich kürzeren Zeit kaum noch ein Anreiz für die Dienststellen besteht, Beförderungen aufzuschieben oder auszusetzen. Wir sind daher der Auffassung, dass es eine Verkürzung des Zeitraums der Tätigkeit zur Gewährung der Zulagen auf mindestens sechs Monate geben sollte. Zudem steht auch die jetzt geschaffene Regelung weiterhin im Widerspruch zum Grundsatz einer leistungsgerechten Besoldung, da auch der jetzt festgelegte Zeitraum von zwölf Monaten weit über die reguläre Erprobung von drei Monaten hinausgeht.

Im Bereich der Schulen in NRW gibt es – bekanntermaßen – eine Vielzahl unbesetzter Schulleitungsstellen. Dies hat, besonders im Grundschulbereich, mit der schlechten Bezahlung zu tun. Kaum jemand will in Zeiten der Schulstrukturveränderungen, der Inklusion und der zusätzlichen Aufgaben durch Beschulung von Flüchtlingskindern eine derart verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen, die nicht besser bezahlt wird. Es ist auch eine moralische Verpflichtung des Dienstherrn, denjenigen, die vorübergehend diese Aufgabe meistern, auch gerecht zu entlohnen.

Diese Verkürzung wäre zudem 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.

1.12.19 Integration jährlicher Sonderzahlung

Wir unterstützen die Integration der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge in § 91 Abs. 8 LBesG-E. Die Sonderzahlungen sind ein integraler Baustein zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation. Die Regelung bleibt hinter der Forderung nach Anhebung der Sonderzahlung und der dann erst folgenden Integration zurück. Die Regelungen für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger lehnen wir ab, die Kürzungen (Faktorbildung) sind nicht hinreichend plausibel und nachvollziehbar.

1.12.20 Neuregelung Familienzuschlag

Wir begrüßen die Neuregelung in § 43 LBesG-E zum Familienzuschlag. Auch begrüßen wir den Wegfall der Anrechnung von Unterhaltsmitteln in der Stufe 1 des Familienzuschlags, die der/dem Unterhaltsberechtigten zur Verfügung stehen. Der Wegfall der Altersgrenze bei in den Haushalt aufgenommenen Kindern wird der Lebenswirklichkeit vieler alleinerziehender Eltern, ihren Kindern und Angehörigen eher gerecht. Dies gilt auch für das Festhalten an der bisherigen Regelung in § 40 Abs. 1 S. 4 LBesG-E (Aufnahme in die Wohnung wegen gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung).

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 LBesG-E wird Bezug auf die letzte Ehe genommen. Hier sollte das Wort „letzte“ gestrichen werden. In vielen Fällen bestehen Verpflichtungen zum Kindesunterhalt oder Partnerunterhalt, die aus früheren Ehen oder Lebenspartnerschaften hervorgegangen sind als sehr lang anhaltende Verpflichtungen. Dies soll bei der Festsetzung der anspruchsbegründenden Tatbestände berücksichtigt werden.

Die Neufassung der Regelung bei mehreren teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, die von einer jeweils anteiligen Kürzung des Familienzuschlags im Umfang der anteiligen Arbeitszeit betroffen sind, darf nicht zu einer Reduzierung des Anspruchs führen. Wir begrüßen die Regelung, dass bei zwei teilzeitbeschäftigten Partnern, die zusammen nicht die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen, der Familienzuschlag der Stufe 1 nicht gekürzt wird auch als einen Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

Zur besseren Systematik regen wir an, die Anspruchsgrundlagen zum Familienzuschlag Stufe 1 zusammenzuführen.

1.12.21 Verbesserung Besoldung in Einstiegsämter A3 und A4

Wir begrüßen ausdrücklich die Verbesserung der Besoldung im einfachen Justizdienst.

Wir fordern jedoch weiterhin die Abschaffung der Besoldungsgruppen A3 und A4. Die Aufgaben in allen Bereichen, in denen Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt, eingesetzt werden, haben sich erheblich verändert. Wir halten daher eine grundlegendere Regelung auf Grund der erheblich gestiegenen Anforderungen für notwendig. Wachtmeisterinnen und Wachtmeister im Justizdienst etwa haben heute zusätzlich eine Vielzahl auch elektronisch zu erledigender Aufgaben.

Durch die Abschaffung der Besoldungsgruppen A3 und A4 und die Einführung weiterer Stufen in den Besoldungsgruppen A5, A6 und einer Anhebung der Amtszulage wird den gestiegenen Anforderungen und einer auch für junge Menschen attraktiveren Laufbahn Genüge getan. Die Abschaffung des einfachen Dienstes in der Besoldungsordnung in Baden-Württemberg hat sich als sinnvoll erwiesen. Es zeigt sich, dass dies auch positive Folgen für die Nachwuchsgewinnung hat.

1.12.22 Mehrarbeitsvergütung

In § 66 Abs. 2. LBesG-E ist klarzustellen, wie Mehrarbeit, die über das Volumen einer/eines vollzeitbeschäftigten Beamtin/Beamten hinausgeht, vergütet werden soll.

1.12.23 Altersteilzeit

Wir begrüßen die Entfristung der Altersteilzeitregelung in § 70 LBesG-E und fordern die Landesregierung auf, zur alten Zuschlagshöhe zurückzukehren. Der niedrigere Altersteilzeitzuschlag hat sich als wirksames Steuerungsinstrument erwiesen, aber auch die jeweiligen Haushalte steuern sehr wirksam die Bewilligung der Altersteilzeit.

In Zukunft wird es noch öfter erforderlich sein, ältere Beschäftigte nicht in der Blockteilzeit sondern in einer echten Teilzeitbeschäftigung in den Dienststellen zu halten, um Wissensverluste zu vermeiden und den Wissenstransfer noch organisieren zu können. Altersteilzeit als echte Teilzeit kann und muss ein Instrument der Nachfolgeplanung und des Wissenstransfers werden.

1.12.24 *Überleitung in die Besoldungsordnungen*

Wir lehnen das Verfahren der zuständigen Stelle zur Besoldungsfestsetzung ab und fordern die Unterrichtung über die Folgen der Überleitung gem. § 86 BesG-E. Beamtinnen und Beamte müssen über ihre Zuordnung in das neue Laufbahn-, Amtsbezeichnungs- und Zulagenwerk über die reine Gesetzeslage hinaus umfassend informiert werden. Das bedeutet, dass wir für jede Beamtin und jeden Beamten eine konkrete, personalisierte Mitteilung über die Besoldung einschließlich der Stufenzuordnung, die Amtsbezeichnung, die Zuschläge und Zulagen nach Ruhegehaltsfähigkeit, Aufzehrung und Aufzehrungsstatus fordern.

1.12.25 *Überleitungsregelungen*

Wir lehnen jede Verschlechterung der Besoldung durch die Dienstrechtsmodernisierung ab. Um die Richtigkeit rechtzeitig überprüfen zu können und ggf. Rechtsmittel einlegen zu können, fordern wir für die Überleitung eine individuelle, personalisierte Überleitungsmitteilung. Zur Integration der Sonderzuwendung verweisen wir auf die §§ 5, 6, 7 und 8 des Sonderzahlungsgesetzes NRW.

1.12.26 *Erfüllungsübernahme bei Schadensersatzansprüchen*

Wir fordern, dass Beamtinnen und Beamten die durch Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschädigt werden, ihre Schadensersatzansprüche an den Dienstherrn abtreten können. Der Dienstherr soll dabei in Vorleistung treten und damit das Vollstreckungsrisiko übernehmen.

1.13 Versorgungsrecht

1.13.1 *Grundsätzliches*

Wir begrüßen die Überarbeitung des Versorgungsrechts, verbunden mit der Zusage der Landesregierung, um damit keinerlei Verschlechterungen für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu bewirken. Der vorgelegte Entwurf geht jedoch in Teilen über die angekündigte Systematisierung hinaus.

1.13.2 *Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten*

Wir begrüßen die Regelungen zur Erweiterung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten, da sie besonders den Beamtinnen und Beamten zu Gute

kommt, die früh den Dienst aufgenommen haben und aus familiären oder anderen Gründen längere Zeit beurlaubt waren oder aus anderen Gründen die erforderlichen Zeiten für die Höchstversorgung nicht erreichen konnten.

1.13.3 Ruhestandskorridor

Zur Flexibilisierung des Pensionseintritts fordert der DGB seit langem die Einführung eines Ruhestandskorridors. Der demografische Wandel führt dazu, dass sich die Rekrutierung des Nachwuchses nicht mehr nur aus Schulabgängern füllen lässt, sondern auch verstärkt für Späteinsteigerinnen und Späteinsteiger geöffnet werden muss, um konkurrenzfähig zu bleiben. Außerdem ist es nicht sachgerecht, dass Betroffene, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, enorme Pensionskürzungen hinnehmen müssen. Für sie soll gelten, dass sie zwischen Vollendung des 55. und des 65. Lebensjahres mit den erworbenen Pensionsansprüchen ohne Abschläge in den Ruhestand gehen dürfen. Dies würde eine Anpassung des § 16 Abs. 2 des LBeamtVG-E erfordern.

1.13.4 Unfallausgleich

Nach § 41 LBeamtVG-E soll zukünftig nicht mehr auf die Minderung der Erwerbstätigkeit, sondern auf Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen abgestellt werden. Aus unserer Sicht steht damit zu befürchten, dass sich für Betroffene Nachteile ergeben.

1.13.5 Unterhaltsbeitrag für frühere Beamtinnen und Beamte

Nach § 44 Abs. 2 Nr.2 LBeamtVG-E wird der Grad der Schädigungsfolgen für die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags von 20% auf 25% erhöht. Dadurch werden Betroffene mit einer Beeinträchtigung über 20% aber unter 25% schlechter gestellt.

1.13.6 Ruhegehaltsfähigkeit Gefahrenzulage

Wir begrüßen die in §§ 49, 91 Abs. 6 LBesG-E geregelte Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Vollzugszulagen, einschließlich der Übergangsregelungen, durch die sichergestellt wird, dass alle Versorgungsempfängerinnen und –empfänger gleich behandelt werden.

1.13.7 Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten

Kinder, die vor dem 01.01.1992 geboren sind, sollten besser als bisher beim Ruhegehalt berücksichtigt werden wie dies z.B. in Bayern bereits entsprechend umgesetzt hat. Hier gibt es zwei Fallgestaltungen:

Kinder, die vor dem 01.01.1992 nicht im Beamtenverhältnis der Mutter geboren sind:

§ 59 Abs. 9 LBeamtVG-E regelt, dass, wenn „eine Beamtin oder ein Beamter vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind erzogen, [...] die Absätze 1 bis 7 entsprechend mit der Maßgabe [gelten], dass die Kindererziehungszeit zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt endet. [...]“

Dies sollte wie folgt geändert werden: *„...mit der Maßgabe, dass die Kindererziehungszeit vierundzwanzig Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt endet.“*

In den Fällen, in denen die Mutter keine Rentenanwartschaft erlangt hat (Wartezeit von 60 Monaten nicht erfüllt) und daher keine gleichwertige Berücksichtigung im Kindererziehungszuschlag zum Ruhegehalt erfährt, wird dann zumindest gleichwertig berücksichtigt.

Kinder, die vor dem 01.01.1992 im Beamtenverhältnis der Mutter geboren sind:

§ 88 LBeamtVG-E Abs. 7 regelt: „Die Berücksichtigung der Zeit einer Kindererziehung für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind richtet sich nach § 6 Abs. 1 Satz 4 und 5 in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung.“ In dieser im 1. Satz angeführten Fassung wird das Kind in der Form berücksichtigt, dass die Zeit von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, als (volle) ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird. Hier soll das Wort „sechs“ durch das Wort „zwölf“ ersetzt werden.

Eine zusätzliche Berücksichtigung dieser Kinder in der Rentenversicherung ist seit dem 01.07.2014 nicht mehr möglich, da diese Kinder ja im Ruhegehalt berücksichtigt werden: *„systembezogen annähernd gleichwertig gilt eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen.“* (SGB VI, § 56, (4), 3.). Damit sind Kinder seit Einführung der Mütterrente für Rentnerinnen in der Rente deutlich besser berücksichtigt als für Beamtinnen im Ruhegehalt. Eine annä-

hernd gleichwertige Versorgung, die vom SGB VI als systemimmanent unterstellt wird, erfolgt nicht: Berücksichtigung in der Rente sind maximal: € 58,42; Berücksichtigung im Ruhegehalt: € 0, - € 37,65 (bei A 12; maximal).

1.13.8 Dienstunfall

Das Dienstunfallrecht muss an moderne wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst werden. Es erfordert in Zusammenarbeit mit dem Bundesgesetzgeber die ständige Überprüfung des Begriffs der Dienstbeschädigung, insbesondere die Schaffung eines spezifischen Katalogs von Berufskrankheiten und dessen Anpassung an die wissenschaftliche Erkenntnis. Eine landeseigene Regelung ist nach unserer Auffassung für posttraumatische Belastungsstörungen erforderlich.

Polizeibeamtinnen und –beamte sowie etwa auch Beschäftigte des Justizvollzugsdienstes und der Feuerwehr kommen regelmäßig in Situationen, die posttraumatische Belastungsstörungen auslösen können, die sich auch erst lange nach dem eigentlichen Ereignis bemerkbar machen können. Posttraumatische Belastungsstörungen werden selbst von den Betroffenen häufig nicht erkannt.

Die Fristenregelungen des § 54 LVersG-E schreiben die Regelung des aktuellen § 45 BeamtVG NRW fort und werden damit der besonderen Problematik posttraumatischer Belastungsstörungen nicht gerecht. Es muss sichergestellt werden, dass bei einem Dienstunfall, bei dem eine posttraumatische Belastungsstörung nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann, dies in dem Bescheid über die Anerkennung des Dienstunfalles mit aufzunehmen.

Weiterhin ist sicherzustellen, dass Beamtinnen und Beamte, die ohne eigenes Verschulden durch einen aus der Sphäre des Dienstherrn stammenden Grundes dienstunfähig geworden sind, keine Versorgungsabschläge hinnehmen müssen. Gleiches gilt für die Einwirkungen langwirkender toxischer Stoffe, die bei Feuer- und Katastropheneinsätzen freierwerden, aber nach wie vor nicht ausreichend dokumentiert werden um Langzeitfolgen zugeordnet werden zu können.

1.13.9 Versorgungsauskunft

Wir begrüßen die in § 57 Abs. 10 LVersG-E geregelte Möglichkeit der Versorgungsauskunft ab dem 55. Lebensjahr. Dies kann jedoch nur der Beginn sein. Die nun umgesetzten Normen zur Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung be-

deutet für die Beschäftigten zwar einerseits eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits bedeutet Teilzeit aber auch einen Verzicht auf Versorgungsansprüche.

Die gegenwärtige Praxis zeigt, dass Beschäftigten diese Auswirkungen häufig nicht bewusst sind. Dem kann nur durch eine frühzeitige Versorgungsauskunft Rechnung getragen werden. Ein Anspruch auf Versorgungsauskunft ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, wie ihn der Gesetzentwurf vorsieht, ist für die Beschäftigten weitgehend wertlos, da sie zu diesem Zeitpunkt kaum noch gegensteuern können.

Mit der elektronischen Personalakte und der Übertragung der Aufgaben an das LBV werden die Voraussetzungen für eine unkomplizierte und schnelle Auskunft geschaffen.

1.13.10 Neuregelung Kindererziehungszuschlag

Die Vereinfachung und die Festsetzung eines Betrages in § 59 LBeamtVG-E sind sinnvoll, allerdings sollte das Niveau etwas höher sein. Es ist jedoch nicht eindeutig erkennbar, dass der Kindererziehungszuschlag auch neben der Mindestversorgung gezahlt wird, also vollständig anrechnungsfrei bleibt.

1.13.11 Verpfändung

Der Verzicht auf die Einhaltung der Pfändungsgrenzen bei bestehenden Rückforderungsansprüchen aus zu viel gezahlten Besoldungs- und Versorgungsbezüge in § 63 Abs. 2 LBeamtVG-E stellt eine Schlechterstellung der Betroffenen gegenüber der aktuellen Rechtslage dar und kann im Einzelfall dazu führen, dass Versorgungsempfängerinnen und -empfänger unterhalb des Existenzminimums alimentiert werden.

1.13.12 Verjährung

Mit Blick auf die Verjährungsregel in § 65 LBeamtVG-E gilt das bereits zur Verjährung im Besoldungsrecht Gesagte. Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, warum der Verweis auf das BGB nicht mit der Formulierung in § 7 LBesG-E übereinstimmt. Das widerspricht dem angestrebten Ziel der Vereinfachung. Nicht nachvollziehbar ist der Verweis auf § 53 Verwaltungsverfahrensgesetz.

1.13.13 Beamtinnen und Beamte auf Zeit

Die Absenkung des Versorgungsniveaus für Beamtinnen und Beamte auf Zeit in § 81 Abs. 2 LBeamtVG-E von 35% auf 33,5% ist sachlich unbegründet und ein weiteres Beispiel für die Schlechterstellung einzelner Gruppen von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern durch den Gesetzentwurf.

1.13.14 Interner Versorgungsausgleich / Dienstherrnwechsel

Durch die Beibehaltung des Zustimmungserfordernisses des abgebenden Dienstherrn in § 94 Abs. 1 LBeamtVG-E wird die landesweite Mobilität von Beamtinnen und Beamten behindert. Die Regelung steht damit nicht im Einklang mit dem Ziel der Landesregierung, die Mobilität der Beamtinnen und Beamten zu erhöhen.

1.13.15 Eintritt in den Ruhestand - besondere Beamtengruppen

Wir fordern die aktuelle Regelung zur Vorverlegung des gesetzlichen Ruhestands in § 114 Abs. 2 LBG-E für Schichtdienstleistende dahingehend zu modifizieren, dass der gesetzliche Eintritt in den Ruhestand für jedes Jahr, das im Wechselschichtdienst verbracht wurde, der Eintritt in den Ruhestand um einen Monat vorverlegt wird.

Die aktuelle Regelung führt dazu, dass etwa für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte mit knapp unter 25 Jahren Verwendung im Wechselschichtdienst die reguläre Altersgrenze nach § 115 Abs. 1 LBG gilt. Diese „Fallbeilgrenze“ wird von vielen Beschäftigten als in hohem Maße ungerecht empfunden. Abhilfe lässt sich durch eine durchgehende Faktorisierung schaffen, damit auch kürzere Zeiten im durchgehenden Wechselschichtdienst eine Verringerung der Altersgrenze zur Folge haben.

Gleiches gilt für Feuerwehrbeamtinnen und -beamte und Beamtinnen und Beamte aus den Bezirksregierungen, die Bergbaubetriebe kontrollieren und selbst im Bergbau im Schichtdienst tätig waren.

Das aktuelle System führt gerade in den letzten drei Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu einer hohen Zahl von außerordentlichen Zuruhesetzungen. Der Vorschlag ist ein Beitrag zur Schaffung eines geregelten Zustands, der für die Behörden damit besser planbar wäre. Bei Umsetzung des Vorschlags zur Schaffung eines Ruhestandskorridors sind die besonderen Belastungen des Wechselschichtdienstes durch einen erhöhten Versorgungsfaktor anzuerkennen. Unter diesen Voraussetzungen wäre auch die Regelung des § 115 Abs. 2 LBG-E entbehrlich.

1.13.16 Dienstunfähigkeit

Wir fordern, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nach § 115 LBG-E dann als dienstunfähig gelten, wenn sie unter Berücksichtigung ihres Lebensalters den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr gerecht werden.

Der aktuellen Regelung, die durch den vorgelegten Entwurf fortgeschrieben wird, liegt ein Begriff der Dienstfähigkeit zugrunde, der unterstellt, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nicht altern. Die Regelung ist altersdiskriminierend, da sie an die körperliche Leistungsfähigkeit eines/einer 50-jährigen die gleichen Anforderungen stellt, wie an eine/einen 20-jährigen.

1.13.17 Ruhestandseintritt Lehrerinnen und Lehrer

Der DGB NRW hält aus bildungspolitischen Gründen eine hohe Lebensarbeitsgrenze für den Schulbereich nicht mehr für tragbar. Die Anforderungen in diesem Beruf haben in den letzten Jahren stetig zugenommen und erfordern Beschäftigte, die altersgerecht auf die Bedarfe der Schülerinnen und Schüler eingehen können. Eine 67jährige Lehrkraft in einer Klasse mit 30 kleinen oder pubertierenden Kindern ist kaum vorstellbar. Wir halten daher eine Altersgrenze von 64 Jahren für Lehrkräfte für angemessen.

Wir fordern zudem, die Diskriminierungen bei der Ruhestandsregelung für Lehrerinnen und Lehrer zu ändern (Regelung des § 31 Abs. 1 S. 2 LBG-E – Ruhestand zum Ende des Schulhalbjahres). Die verlängerte Lebensarbeitszeit bei Lehrkräften bis 67,5 Jahren ist eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung der Lehrkräfte ohne eine sachliche Begründung.

Es ist die Regel, dass mitten im Schuljahr/Schulhalbjahr eingestellt und Beschäftigungsverhältnisse beendet werden. Es ist auch deshalb planbar, mitten im Schulhalbjahr eine/einen 67jährige/n Beamtin/Beamten zum Zeitpunkt des Erreichens dieses Alters aus dem Schuldienst zu entlassen. Die Ablehnung dieser Forderung aus rein fiskalischen Gründen stellt eine Nichtanerkennung der Leistung der beamteten Lehrkräfte dar.

Die von dem Finanzministerium vorgetragenen finanziellen Belastungen einer Gesetzesänderung werden angezweifelt. Der DGB kommt hier zu anderen Ergebnissen.