



Ausschuß für Innere Verwaltung

43. Sitzung (öffentlich)

26. November 1998

Düsseldorf - Haus des Landtags

10.00 Uhr bis 11.30 Uhr

Vorsitz: Klaus Stallmann (CDU)

Stenographin: Beate Günther (als Gast)

Tagesordnung:

Neuntes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf der Landesregierung

Drucksache 12/3186

Vorlage 12/2210

Zuschrift 12/2109

Anhörung von Sachverständigen und Verbänden

Sachverständige/Institution	Redner/in	Zuschrift	Seiten
Städtetag Nordrhein-Westfalen	Birgitt Collisi	12/2509	1, 16
Landkreistag Nordrhein-Westfalen	Franz-Josef Schumacher, 1. Beigeordneter	12/2483	4, 17, 20, 21
Nordrhein-Westfälischer Städte- und Gemeindebund	Dr. Manfred Wichmann	12/2489	5, 19
Humboldt-Universität Berlin, Juristische Fakultät	Prof. Dr. Gunnar Fölke Schuppert	12/2520	7, 16, 17, 18, 20
Deutscher Hochschulverband - Hochschul- und Beamtenrecht -	-	12/2513	-
Deutscher Richterbund, Landesverband NW	Rudger Morsbach (Richter am FG Düsseldorf)	12/2510	10
Deutscher Beamtenbund, Landesbund NW	Erich Steffen, Landesbundvorsitzender Carsten Nottebrock (stellv. Vorsitzender)	12/2109 12/2515	11 20
Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk NW	Sigrid Wolf (DGB) Hans Kirschall (GEW)	12/2511	12 13

Abgeordneter	Seite
Jürgen Jentsch (SPD)	17
Hans-Peter Meinecke (SPD)	21
Heinz Paus (CDU)	16, 17, 19

Neuntes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 12/3186

Vorlage 12/2210
Zuschrift 12/2109

Anhörung von Sachverständigen und Verbänden

Der **Vorsitzende Klaus-Dieter Stallmann** begrüßt die Anwesenden und führt weiter aus:

Ich darf Sie noch auf einen redaktionellen Fehler in der Drucksache 12/3186 hinweisen. Der auf Seite 16 vor Ziffer 2 ausgedruckte Textblock gehört auf die nächste Seite als Anschlußtext an Absatz 8. Dies werden Sie sicher beim Lesen schon selber bemerkt haben, aber wir wollen es Ihnen dennoch bekanntgeben.

Als erste Rednerin darf ich dann Frau Birgitt Collisi vom Städtetag Nordrhein-Westfalen aufrufen.

Birgitt Collisi (Städtetag Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Am Ende der 80er und zu Beginn der 90er Jahre wurden die Forderungen nach einer Modernisierung der Verwaltung in der Bundesrepublik immer lauter. Die bestehenden Verwaltungsstrukturen und Arbeitsweisen schienen weder kostengünstig noch effizient genug zu sein, um den Standort Deutschland zu sichern.

Lange bevor sich Bundes- und Landesverwaltungen auf den Weg zur Verwaltungsmodernisierung machten, begannen die Städte mit dem Umbau der Rathäuser. Zu Beginn der Reformbemühungen zeigte sich ganz rasch, daß flexible und effiziente Strukturen nur zu verwirklichen sind, wenn auch die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen flexibel und leistungsorientiert ausgerichtet sind. Die Kommunen haben deshalb eine breite politische Diskussion zur Reform des öffentlichen Dienstrechts in Gang gebracht, worauf zum 1. Juli 1997 das Dienstrechtsreformgesetz in Kraft getreten ist. Leider ist bei dieser Reform gerade der Teil der öffentlichen Verwaltung, der die Bürgerinnen und Bürger am unmittelbarsten betrifft, nämlich die Kommunalverwaltung, unserer Auffassung nach vernachlässigt worden. So sehr wir grundsätzlich die Reform des Dienstrechts begrüßen, umso mehr bedauern wir es, daß sich diese Tendenz nun auch bei dem von der Landesregierung vorgelegten Entwurf zum Neunten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften fortsetzt. Zu fünf Punkten dieses Gesetzentwurfes möchte ich im Folgenden Stellung nehmen:

Erstens. Beamte auf Zeit. Die Abklappung von Hierarchieebenen ist ein Kernelement der Verwaltungsreform. Durch die Zusammenlegung von Aufgabenbereichen sollen die Strukturen effizienter, die Kommunikation verbessert und Synergieeffekte genutzt werden. Gleichzeitig wird in diesen neuen Fachbereichen ebenso wie in den großen Ämtern traditioneller Art die Verantwortung für Finanz- und Personalressourcen delegiert. Den an ihrer Spitze stehenden Führungspersönlichkeiten wird damit eine andere Verantwortung übertragen als dies traditionell üblich war. Zugleich hängt es von ihrer Leistungs- und Innovationsfähigkeit ab,

wie effizient ihre Zuständigkeitsbereiche tatsächlich arbeiten. Um die notwendige personalwirtschaftliche Flexibilität zu erhalten, haben die Städte deshalb schon früh die Möglichkeit zur Übertragung von Führungspositionen auf Zeit gefordert.

Der Entwurf der Landesregierung sieht grundsätzlich auch die Möglichkeit zur Übertragung von Führungspositionen vor. In seiner konkreten Ausgestaltung schließt der Entwurf des neuen § 25 b LBG eine Anwendung durch die Städte jedoch weitgehend aus. Er begrenzt die Möglichkeit zur Übertragung von Führungspositionen auf Zeit auf Ämter mit leitender Funktion in der Besoldungsordnung B. Unterhalb der Beigeordnetenebene haben aber nur die wenigsten Städte überhaupt die Möglichkeit, ihre Führungsfunktionen in der B-Besoldungsgruppe einzugruppieren.

Wir sprechen uns deshalb dafür aus, den Anwendungsbereich dieser Vorschrift mindestens auf Ämter mit der Besoldungsgruppe A 16 oder sogar A 15 auszudehnen. Unseres Erachtens wäre dies im Hinblick auf die in § 25 b Abs. 7 getroffene Regelung für die Leitung öffentlicher Schulen und Studienseminare vertretbar.

Bislang wurde uns immer entgegengehalten, daß der bundesrechtliche Rahmen keine andere als die vorgeschlagene Regelung zulasse. Wir sind allerdings der Auffassung, daß über § 5 LBG und die Verordnung des Landes über die Ernennung von Beamten auf Zeit durchaus eine andere Regelung möglich ist.

Auch die im Gesetzentwurf vorgesehene Hauptsatzungsregelung dient nicht der notwendigen personalwirtschaftlichen Flexibilität. Statt einer Alles-oder-nichts-Regelung sollte die Stadt nach ihren Organisationsnotwendigkeiten entscheiden können, welche Führungspositionen sie auf Zeit vergibt und welche nicht.

Zweitens. Beamte auf Probe. Die vorgesehene Regelung, künftig Führungspositionen zunächst auf Probe übertragen zu können, begrüßen wir nachdrücklich. Grundsätzlich schafft diese Regelung wenigstens ein gewisses Maß an personalwirtschaftlicher Flexibilität. Es ist auch zu begrüßen, daß die Probezeitregelung keine Begrenzung auf Besoldungsgruppen vorsieht.

Die Einschränkung, daß nur solche Führungspositionen auf Probe übertragen werden können, die dem Hauptverwaltungsbeamten oder einem anderen Wahlbeamten unmittelbar unterstehen, ist für uns allerdings nicht akzeptabel. Zum einen geht diese Einschränkung ohne sachlichen Grund über die Regelung des Beamtenrechtsrahmengesetzes hinaus, und zum anderen berücksichtigt sie die Organisationsstrukturen zumindest großer Städte nicht. Dort werden Führungspositionen nämlich bereits auf der Abteilungsleiterenebene wahrgenommen. Diese unterstehen nicht unmittelbar einem kommunalen Wahlbeamten, also dem Beigeordneten. Durch die vorgesehene Formulierung wird die Anwendung faktisch damit auf die Fach- und Amtsleiterenebene begrenzt. Hinsichtlich der auch in dieser Vorschrift vorgesehenen Hauptsatzungsregelung gilt das für Führungspositionen auf Zeit Ausgeführte entsprechend.

Drittens. Zur Einstellungsteilzeit. Die Einführung einer Einstellungsteilzeit wird von uns dringend und nachdrücklich befürwortet. Die Städte sehen in dieser Regelung vor allem die Möglichkeit, qualifizierte Nachwuchskräfte unmittelbar im Anschluß an die Ausbildung übernehmen zu können.

Der Gesetzentwurf sieht die Möglichkeit zur Einstellungsteilzeit aber nur für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 12 vor. Die von den Städten mit der Einstellungsteilzeit verbundenen Erwartungen könnten damit nicht realisiert werden. Für uns stellt sich die Frage, welche arbeitsmarktpolitischen Impulse überhaupt von der vorgesehenen Regelung ausgehen sollen. Externe Einstellungen im gehobenen bzw. im höheren Dienst sind bei der Haushaltslage der Städte ohnehin die Ausnahme.

Wenn überhaupt in den Besoldungsgruppen ab A 12 eingestellt wird, dann zumeist in technischen Bereichen oder Hochschulabsolventen im Eingangsamt des höheren Dienstes. Für die technischen Bereiche gilt, daß dort das Angebot auf dem freien Arbeitsmarkt regelmäßig so gut ist, daß qualifizierte Mitarbeiter für die öffentliche Verwaltung ohnehin nur schwer gewonnen werden können. Unter dem Aspekt der Einstellungsteilzeit und den dadurch reduzierten Einkommensmöglichkeiten ist eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst für diesen Personenkreis völlig unattraktiv und für die Einstellungsbehörden zur Personalgewinnung auch völlig uninteressant. Damit verdichtet sich die Anwendungsmöglichkeit auf Hochschulabsolventen im Eingangsamt des höheren Dienstes. Akademikern wird damit eine Beschäftigungsperspektive geboten, die den Absolventen der Fachhochschulen, die wir ja selbst ausbilden, verschlossen bleibt. Dies erscheint uns arbeitsmarktpolitisch wenig sinnvoll und sachlich auch nicht gerechtfertigt. Wir schlagen deshalb vor, den Anwendungsbereich bis in die Eingangsämter des gehobenen Dienstes auszudehnen.

Aus personalwirtschaftlichen Gründen können wir auch der vorgesehenen Reduzierung auf 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit nicht zustimmen. Vielmehr sollte eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 50 % vorgesehen werden. Gerade wenn sich die Anwendungsmöglichkeiten auf die Eingangsämter des gehobenen und höheren Dienstes konkretisieren, handelt es sich bei den betroffenen Personen regelmäßig um junge Nachwuchskräfte, die nicht in ihrer Existenz z. B. durch Familie bedroht sind, wenn sie zunächst für eine begrenzte Zeit ihre Aufgaben mit reduzierter Arbeitszeit und entsprechend reduziertem Einkommen wahrnehmen müssen. Als Äquivalent zu dieser Einbuße erhalten sie eine feste Einstellung mit der zeitlichen Perspektive einer Vollzeitbeschäftigung. Sollten die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Einstellungsteilzeit nicht geschaffen werden, müßten die Städte verstärkt in den Tarifbereich ausweichen, wo eine Teilzeitbeschäftigung bei 50 % der Arbeitszeit ohne weiteres möglich ist. Dies kann aber nicht im Interesse des Gesetzgebers liegen und trägt arbeitsmarktpolitisch nicht dazu bei, junge qualifizierte Nachwuchskräfte für die Kommunalverwaltungen zu gewinnen.

Viertens. Zur Altersteilzeit. Es gibt einen Änderungsentwurf zur Altersteilzeit. Dieser findet unsere uneingeschränkte Zustimmung. Den Kommunen eröffnet er ein neues personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument. Des weiteren wird durch den vorgesehenen Formulierungsvorschlag die organisatorische Freiheit gewährleistet, ob von der Regelung Gebrauch gemacht wird oder nicht und, wenn ja, in welchen Bereichen.

Fünftens. Zu den Stellenobergrenzen. Hier möchten wir noch einmal auf die alte Forderung der kommunalen Spitzenverbände nach der Aufhebung der Stellenobergrenzen hinweisen. Gerade unter dem Aspekt, daß die Städte heute effizienter und kostenbewußter arbeiten, ist sachlich keine Begründung für die Stellenobergrenzen gegeben, zumal die Städte heute zumeist ihre Stellen analytisch bewerten und eingruppieren. Vielmehr sollte den Städten in

eigener Verantwortung ihre Personalwirtschaft und -planung überlassen bleiben. Wir möchten deshalb nochmals unsere Forderung bekräftigen, die Stellenobergrenzenregelung gänzlich aufzuheben.

Mit dem Dienstrechtsreformgesetz des Bundes und dem Neunten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Nordrhein-Westfalen haben die Städte große Erwartungen verbunden. Wichtige Hemmnisse bei der Umsetzung der Verwaltungsmodernisierung sollten damit beseitigt werden. Wir würden es sehr begrüßen, wenn der Gesetzgeber die Städte in ihrem Bestreben nach modernen und leistungsfähigen Strukturen tatkräftig unterstützen würde.

Franz-Josef Schumacher (Landkreistag Nordrhein-Westfalen): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich werde mich kurz fassen, weil Sie an den schriftlichen Stellungnahmen schon gesehen haben, daß die kommunalen Spitzenverbände im wesentlichen übereinstimmen. Wir sind mit dem Gesetzentwurf bis auf wenige Ausnahmen einverstanden. Drei Punkte finden unsere Kritik:

Der erste Kritikpunkt bezieht sich auf den beschränkten Anwendungsbereich für Führungsfunktionen auf Zeit. Dabei sehen wir durchaus, daß die Restriktionen, die die Landesregierung für die Kommunen vorsieht, auch durch bundesrechtliche Rahmengesetzgebung bedingt sind. Wir sind allerdings der Auffassung, daß man dies nicht mit einem "Es tut uns leid" abtun sollte. Wir würden es begrüßen, wenn sich der Landtag dazu entschließen könnte, diesen Gesetzentwurf mit einem Entschließungsantrag zu verbinden, so daß im Bundesrat eine erneute Initiative ergriffen wird, die auch den Kommunen reale Chancen gibt, dieses Instrument wahrzunehmen.

Ich will auf ein Argument eingehen, das in der Diskussion immer wieder eine Rolle spielt, daß das Lebenszeitbeamtenum ein Schutzwall gegen Ämterpatronage ist und durch Führungsfunktionen auf Zeit die Gefahr von Ämterpatronage erhöht wird. Wir alle wissen, daß es das Phänomen der Ämterpatronage gibt. Wir kennen nur nicht den genauen Umfang. Das hat auch Gründe. Ich glaube, man muß realistisch sein, daß Ämterpatronage, egal wie sie motiviert ist, nicht durch das Beamtenrecht verhindert wird. Das Beamtenrecht zieht keine effektiven Grenzen, weil es genügend Umgehungsmöglichkeiten gibt, wenn man es denn will, auch Positionen aus sachfremden Motiven zu besetzen, ohne daß es in einem Gerichtsverfahren juristisch faßbar und nachweisbar ist. Ich kann es auch ein wenig sarkastisch formulieren: Es hängt von der politischen Entscheidungskultur in einer Behörde ab, inwieweit die Ämterpatronage zum Zuge kommt. Wenn sie zum Zuge kommt, ist das Instrument von Führungsfunktionen auf Zeit eventuell sogar eine Möglichkeit, daß die Ämterpatronage nur auf Zeit zum Zuge kommt und nicht gleich lebenslanglich.

Zu den Führungsfunktionen auf Probe. Auch hier haben wir den Eindruck, daß die kommunalen Interessen bei der Landesgesetzgebung unter die Räder gekommen sind. Das Land zieht die Grenze bei der Besoldungsgruppe A 12. Jeder weiß, warum das der Fall ist. Der größte politische Bedarf ist im Lehrerbereich, und das sind die Eingangssämer, die man noch erfassen will. Deshalb halten wir es für wünschenswert, daß Führungsfunktionen auf Zeit auf Hierarchieebenen heruntergezogen werden, die unter der zweiten Hierarchieebene, wie sie der

Landesgesetzentwurf vorsieht, liegen. Insoweit schließen wir uns den Ausführungen des Städtetages und des Städte- und Gemeindebundes, wenn ich es richtig verstanden habe, an.

Jetzt komme ich zum letzten Punkt, an dem wir Kritik anzumelden haben. Das habe ich gerade ein wenig durcheinander gebracht. Das ist die Frage nach der zwangsweisen Einstellungsteilzeit. Auch hier haben wir den Wunsch, nicht erst bei der Besoldungsgruppe A 12 anzufangen. Das ist das Landesinteresse. Ich habe es gerade im Lehrerbereich angesprochen. Im kommunalen Bereich würde der Hauptschwerpunkt einer Realisierung der Möglichkeiten im mittleren und im gehobenen Dienst liegen, insbesondere in der Besoldungsgruppe A 9, denn das ist das Rückgrat der Kommunalverwaltung. Deshalb plädieren wir dafür, diese Möglichkeit zumindest bis A 9 zu geben. Das hat auch Konsequenzen für den Ausbildungsmarkt, denn die kommunalen Gebietskörperschaften bilden in diesem Bereich immer noch über Bedarf aus. Das sind wenige. Es fällt ihnen aber leichter, wenn sie auf eventuelle Einstellungsprobleme so reagieren könnten, daß sie den Examensabsolventen die Möglichkeit einräumen könnten, zunächst mit einer halben Stelle anzufangen. Somit stünde man nicht vor der Situation, ein oder zwei Absolventen nehmen und den Rest auf die Straße schicken zu müssen mit der Konsequenz, daß, wenn sie im öffentlichen Dienst nichts finden, die Dequalifizierung relativ schnell einsetzt, so daß die ganze Ausbildung, die auf Kosten der Kommunen - Inspektoranwärtergehälter sage ich nur - erfolgt ist, letztlich wirtschaftlich umsonst war. Deshalb unsere Bitte: Gehen Sie zumindest bei der Zwangseinstellungsteilzeit auf die Besoldungsgruppe A 9 herunter. Ansonsten schließe ich mich den Ausführungen meiner Vorrednerin an.

Dr. Manfred Wichmann (Nordrhein-Westfälischer Städte- und Gemeindebund): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich darf mich zunächst für die Möglichkeit bedanken, die Stellungnahme des nordrhein-westfälischen Städte- und Gemeindebundes zu erläutern. Ihnen liegt diese Stellungnahme vor, und aus dieser Stellungnahme können Sie ersehen, daß wir weitestgehend mit den Vorschlägen im Entwurf zum Neunten Dienstrechtsänderungsgesetz einverstanden sind. Nicht das, was im Neunten Dienstrechtsänderungsgesetz steht, ist das Problem, sondern umgekehrt das, was nicht in den Gesetzentwurf eingeflossen ist, ist aus Sicht der kreisangehörigen Städte und Gemeinden problematisch. Deshalb möchte ich kurz auf einige Punkte zu sprechen kommen, die unseres Erachtens eine Regelung erfahren müssen.

Erstens. Schaffen Sie die demotivierenden, leistungsfeindlichen Stellenobergrenzen ab! Flache Hierarchien vertragen sich nicht mit dem überkommenen Stellenkegel. Ermöglichen Sie Städten und Gemeinden, Verwaltungsmodernisierung mit gut motiviertem und gut bezahltem Personal durchzuführen.

Zweitens. Ändern Sie die Werkleiterbesoldung, um zusätzliche Aufgabenübertragungen auch finanziell honorieren zu können!

Drittens. Novellieren Sie das Landespersonalvertretungsgesetz auf der Grundlage der Rechtsprechung des obersten deutschen Gerichts, des Bundesverfassungsgerichts, vom 24. Mai 1995! Schränken Sie viele Letztentscheidungsrechte der Einigungsstelle ein und wandeln Sie diese in Empfehlungsrechte um.

Viertens. Ermöglichen Sie bitte Rechtsänderungen, um die Beihilfebearbeitung auch auf Private übertragen zu können! Gestatten Sie in diesem Bereich Wettbewerb, Wettbewerb gegen Monopole, auch wenn diese Monopole kommunale Versorgungskassen heißen. Ermöglichen Sie hier wirtschaftliche Lösungen für Städte und Gemeinden.

Fünftens. Ein wesentlicher Schwerpunkt aus Sicht der kreisangehörigen Städte und Gemeinden sind die Führungsfunktionen auf Zeit. Das ist schon erwähnt worden. Aufgrund der rechtlichen Vorgaben im Rahmenrecht des Bundes hat insbesondere der kreisangehörige Bereich keinerlei Möglichkeiten, Führungsfunktionen auf Zeit zu vergeben.

Sie alle wissen, Führungsfunktionen auf Zeit sind auf die B-Besoldungsgruppen und auf Behördenleiter in A 16 beschränkt. Die vorgesehene Ebene für unsere Amtsleiter im kreisangehörigen Bereich befindet sich nicht in der B-Besoldungsgruppe, sondern in der A-Besoldungsgruppe. Wir sehen aber auch im kreisangehörigen Bereich die Notwendigkeit, hier Führungsfunktionen auf Zeit vergeben zu können. Wir wollen das nicht als verpflichtende Vorgabe für Städte und Gemeinden einführen, sondern wir wollen hier eine Wahlfreiheit ermöglichen. Eine Wahlfreiheit, um Personal zusätzlich motivieren zu können, um Verwaltungsmodernisierung zu fördern.

Wir haben gehört, daß die Hierarchieebenen im Rahmen der neuen Steuerungsmodelle weggefallen sind. Das heißt für das Personal konkret, sie müssen mehr Verantwortung tragen, sie müssen mehr leisten. Ich kann das aber aufgrund der Vorgaben im Bundesrecht und im Landesrecht finanziell kaum entsprechend honorieren. Deshalb: Schaffen Sie Führungspositionen auf Zeit, um einerseits hoch motiviertes Personal finanziell besser honorieren zu können und andererseits natürlich auch, um leistungsmäßige Fehlentwicklungen, die es auch geben soll, besser sanktionieren zu können. Die rechtlichen Möglichkeiten bestehen unseres Erachtens. Das Rahmenrecht des Bundes verbietet entsprechende Landesregelungen nicht.

Die Vertreterin des Städtetages hat darauf hingewiesen, daß eine Zeitbeamtenverordnung Nordrhein-Westfalen existiert. Diese Zeitbeamtenverordnung sollten Sie nutzen, um uns im kreisangehörigen Bereich Möglichkeiten zu schaffen. Diese Zeitbeamtenverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen sollte allerdings aktualisiert und auf die Bedürfnisse der kommunalen Praxis angepaßt werden. Sie sollte nicht nur für kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte gelten, sondern für den gesamten kreisangehörigen Bereich. Ebenso sollte in dieser Verordnung die Amtsleiterebene genannt werden. Sie sollte kürzere Zeiträume als die dort vorgesehenen zwölf Jahre - ich denke an sechs bis acht Jahre - vorsehen.

Schließlich stimme ich den Vertretern des Landkreistages zu. Auch wir wollen keine Versorgungsregelungen de Luxe. Das heißt, Sie sollten als Landtag die Vorgaben der Bundesebene umsetzen, um Versorgungsfälle de Luxe zu vermeiden. Die Tätigkeit in der Zeitbeamtenfunktion sollte nur zeitanteilig bei der Versorgung berücksichtigt werden. Und Sie sollten natürlich weiterhin die Möglichkeit vorsehen, daß jemand, der aus der Zeitbeamtenfunktion ausscheidet, wieder, wenn er aus dem Beamtenverhältnis kam, in sein altes Beamtenverhältnis zurückkehrt bzw. den öffentlichen Dienst verlassen muß.

Ich darf Sie also auffordern: Nutzen Sie im Interesse einer zukunftsgerichteten Gestaltung des Beamtenrechts die Spielräume, die Ihnen das Rahmenrecht im Land Nordrhein-Westfalen

bietet. Nutzen Sie insbesondere die Spielräume zur Weiterentwicklung der kommunalen öffentlichen Verwaltungen.

Prof. Dr. Gunnar Folke Schuppert (Humboldt-Universität zu Berlin, Juristische Fakultät): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich möchte mich als Verfassungsrechtler äußern und dabei Stellung nehmen zu der verfassungsrechtlichen Einschätzung der Frage der Führungspositionen auf Zeit und der sogenannten Einstellungsteilzeit. Das macht es erforderlich, sich zu den beamtenrechtlichen Grundsätzen und ihrer Funktion zu äußern. Das ist eine etwas gefährliche Geschichte, weil man sich entweder als Freund des Beamtentums outen muß oder als dessen vermeintlicher Gegner. Ich darf mit einem Zitat aus einem Artikel über Grundgesetz und Berufsbeamtentum des Kollegen Lecheler aus Bayern beginnen, den ich zur Vorbereitung gelesen habe. So beobachtet er unheilige Allianzen, die das Beamtenrecht nicht nur den aktuellen Erfordernissen anpassen, sondern seine Fundamente demolieren und es gänzlich liquidieren wollen. Ich bekenne mich zu dem Punkt, daß ich nicht vorhabe, das Beamtentum in seinen Grundlagen zu demolieren oder zu liquidieren, gleichwohl komme ich zu dem Ergebnis, daß die vorgesehenen Regelungen nicht gegen das Verfassungsrecht verstoßen. Das versuche ich wie folgt zu begründen:

Erstens. Vergabe von Ämtern mit Leitungsfunktionen auf Zeit. Ich beschränke mich darauf, denn dasselbe gilt für die Probezeit. Die Vergabe von Ämtern mit Leitungsfunktionen auf Zeit gilt der überwiegenden Zahl der Kollegen als unvereinbar mit dem hergebrachten Grundsatz des Lebenszeitprinzips. Diese Bewertung wäre sicher richtig, würde sich dahinter eine flächendeckende Einführung von zeitlich begrenzten Beamtenverhältnissen generell verbergen. Das würde sicher einen Verstoß gegen das Lebenszeitprinzip bedeuten. Das ist jedoch nicht der Fall. Denn der in der Status- und Funktionshierarchie der Verwaltung aufsteigende Beamte gibt bei seinem Ausflug in eine Leitungsfunktion auf Zeit nicht sein lebenslanges Beamtenverhältnis auf, sondern kehrt, falls er nicht weiter aufsteigt, nach Beendigung seiner zeitlich begrenzten Amtszeit in sein Grund- oder Basisamt zurück. Das wird in § 25 b Abs. 5 Satz 2 klargestellt, wo es heißt - ich zitiere -:

"In den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 Buchstabe a) bis f) wird das Beamtenverhältnis oder das Richterverhältnis auf Lebenszeit fortgesetzt."

Bei diesem ersten Punkt handelt es sich nicht um eine Liquidation des Lebenszeitprinzips, sondern um eine Modifikation des Lebenszeitprinzips. Wenn es sich aber um eine Modifikation des Lebenszeitprinzips handelt, so ist das nicht von vornherein verfassungsrechtlich ausgeschlossen, sondern man muß fragen, ob für eine solche Modifikation eine sachliche Rechtfertigung besteht. Ich denke, daß es hier nicht genügt, irgendeine sachliche Rechtfertigung - Gründe der Zweckmäßigkeit oder der Flexibilisierung des Beamtenapparates - heranzuziehen, sondern es müßte sich um eine sachliche Rechtfertigung handeln, die sich in der Funktionsfähigkeit des Berufsbeamtentums als Argument selbst findet. Das ist der entscheidende Punkt, auf den es mir ankommt. Es geht nicht um eine Einschränkung des Lebenszeitprinzips von außen, sondern es kann nur um eine Modifikation des Lebenszeitprinzips aus Erwägungen gehen, die ebenfalls mit der Funktionsfähigkeit des Berufsbeamtentums zu tun haben. Das scheint mir ein wichtiger Punkt zu sein.

Eine solche besondere sachliche Rechtfertigung läßt sich für die Übertragung von Führungsfunktionen auf Zeit finden, und zwar in dem ebenfalls zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums rechnenden Leistungsprinzip. Denn die Übertragung von Ämtern mit Leitungsfunktionen auf Zeit ist darauf ausgerichtet, die fachliche Leistung und Kompetenz zum ausschlaggebenden Kriterium für die Besetzung herausgehobener Ämter zu machen, und folgt mithin, wie es Denninger und Frankenberg in ihrem Rechtsgutachten ausgeführt haben, der Logik des Leistungsprinzips.

Wenn das richtig ist, dann handelt es sich bei Licht betrachtet um das Verhältnis zweier miteinander oder sich aneinander reibender Grundprinzipien des Berufsbeamtentums. Es handelt sich, wie man es vielleicht formulieren könnte, um einen In-sich-Konflikt des Berufsbeamtentums. Hier sind beide Belange und beide Grundsätze miteinander in Beziehung zu setzen und miteinander auszubalancieren. Es handelt sich hier also um ein ähnliches Problem, wie wir es im Verfassungsrecht dauernd haben, z. B. die Abwägung von verschiedenen Grundrechten oder die Abwägung von Grundrechten und Rechtswerten mit Verfassungsrang. Da ist es anerkannt, daß eine Abwägung selten gelingen kann, wenn man ein Prinzip mit dem anderen aus dem Felde schlägt, indem man das eine Prinzip zum ungleich höheren erhebt.

Das funktioniert auch nicht. Denn das Lebenszeitprinzip und das Leistungsprinzip wird man als gleichrangig betrachten müssen, zumal das Leistungsprinzip das einzige Prinzip des Berufsbeamtentums ist, das in der Verfassung verankert ist, nämlich in Art. 33 Abs. 2. Es wird, wie ich in einer Stellungnahme der Landesregierung und des geschätzten Gutachters Herrn Battis, meines Fakultätskollegen, gelesen habe, zu Recht darauf hingewiesen, daß das Leistungsprinzip von besonderer Bedeutung ist. Wenn es sich also darum handelt, zwei Prinzipien miteinander auszubalancieren, so hat dabei der Gesetzgeber, also Sie, der Landtag, einen weiten Gestaltungsspielraum, und ich kann keinen Gesichtspunkt erkennen, daß der Gesetzgeber hierbei seinen Gestaltungsspielraum in verfassungswidriger Weise verletzt hätte, so daß ich glaube, daß man mit einer verfassungsrechtlichen Argumentation zu dem Ergebnis gelangen kann, daß die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit nicht gegen geltendes Verfassungsrecht verstößt.

Zweiter Punkt. Einstellungsteilzeit. Die Einstellungsteilzeit ist besonders kontrovers. Es gibt viele Stimmen in der Literatur - ich habe sie nicht gezählt, aber ich schätze, das Verhältnis beträgt 80:20 oder noch mehr -, die die Einstellungsteilzeit als verfassungswidrig brandmarken. Ich zitiere aus dem neuesten Grundgesetzkommentar. Eine von mir hoch geschätzte Kollegin, Frau Lübke-Wolff, schreibt dazu folgendes:

"Freiwillige Teilzeitarbeit ohne Aufnahme einer zusätzlichen anderweitigen Erwerbstätigkeit kann ... ohne Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG ... zugelassen werden. Obligatorische Teilzeitarbeit"

- also was mit Zwangsteilzeit bezeichnet wird -

"berührt dagegen die institutionell wesentliche Funktion der Hauptberuflichkeits-tradition und ist deshalb mit Art. 33 Abs. 5 GG nicht vereinbar."

Es scheint also ein Problem der Freiwilligkeit zu sein. Ich glaube, daß dieses Argument nicht richtig ist und das Problem verfehlt.

Werfen wir einen kurzen Blick auf die Rechtfertigungsversuche für die Vorstufe dieser Entwicklung: der voraussetzungslosen Antragsteilzeit. Es begann mit der familienpolitischen Teilzeit, der die arbeitsmarktpolitische Teilzeit und schließlich die voraussetzungslose Antragsteilzeit folgte.

Bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit gibt es einige Kollegen, die gesagt haben, das läßt sich halten. In der Begründung zum Reformgesetz vom 6. März 1996 heißt es unter der Überschrift "Neubewertung der hergebrachten Grundsätze", der Arbeitsmarkt hätte sich verändert und insbesondere die individuellen Präferenzen der öffentlich Bediensteten.

Ich glaube, daß dieses Argument zwar richtig ist für die Akzeptanz in der Bevölkerung und bei denjenigen, die für die Reformanliegen als öffentlich Bedienstete in Betracht kommen, daß es aber mit der rechtlichen Zulässigkeit nichts zu tun hat. Der Bezugspunkt der hergebrachten Grundsätze - und das ist ein wichtiger Punkt - ist nicht der einzelne Beamte und seine Präferenzen und auch nicht das Beamtenrecht, sondern Bezugspunkt der hergebrachten Grundsätze ist die Institution des Beamtentums. Das ist der entscheidende rechtliche Bezugspunkt. Dann kann aber die Frage, wie das mit der Präferenzordnung der Beteiligten ist, nicht der entscheidende Punkt sein. Die hergebrachten Grundsätze stehen nicht zur Disposition der Beteiligten und auch nicht ihrer Standesorganisationen.

Deswegen ist auch das Argument von Herrn Battis, der sich in diesem Punkt sehr flexibel gezeigt hat, nicht richtig, der darauf verweist, daß sonst die Attraktivität der Institution leiden würde. Er sagt, wenn qualifizierte Bewerber mit ihrer jeweils spezifischen Lebensplanung das Beamtentum nicht mehr spannend finden, dann würde es in eine Nischenexistenz abrutschen und dann wäre es als Institution nicht mehr attraktiv. Auch das trifft den Punkt nicht, weil es letztendlich auf die individuelle Lebensplanung abzielt und das nichts mit den hergebrachten Grundsätzen zu tun hat.

Mein Argument also ist - ich will versuchen, es deutlich zu machen -, daß man sich über die Funktion des hergebrachten Grundsatzes der Hauptberuflichkeit Gedanken machen muß. Was soll er denn schützen? Die Funktion des Grundsatzes der Hauptberuflichkeit ist eindeutig, wie ich denke. Frau Lübke-Wolff hat es wie folgt formuliert: Es soll der einzelne seiner Unabhängigkeit willen

"nicht genötigt sein, zum Erwerb seines Lebensunterhaltes noch anderen Herren zu dienen."

Das ist der entscheidende Gesichtspunkt. Es sollen also, so wurde früher gesagt - das kann man, weil es ein befreundetes Land ist, so nicht mehr sagen -, italienische Verhältnisse vermieden werden, daß der Beamte also darauf angewiesen ist, vormittags Lehrer zu sein, nachmittags Postbote und abends vielleicht Espressoverkäufer. Er sollte nicht gezwungen werden, neben dem einen Hauptjob, den er hat, um seine Familie und sich selbst ernähren zu können, andere berufliche Tätigkeiten aufnehmen zu müssen.

Wenn das aber der entscheidende Punkt des Hauptberuflichkeitsprinzips ist, was man auch historisch darlegen kann - das ist alles bei Max Weber nachzulesen -, dann verstoßen die vorgesehenen Regelungen gegen den so verstandenen Hauptberuflichkeitsgrundsatz nicht. Denn erstens werden nur Ämter ab A 12 erfaßt - darüber wurde schon gesprochen und von den kommunalen Vertretern aus nachvollziehbaren Gründen geklagt. Es ist zweitens auch nur

eine Reduktion der Arbeitszeit um 25 % vorgesehen, also werden 75 % der Arbeitszeit nach wie vor in Anspruch genommen.

Herr Vorsitzender, ich möchte noch etwas zu der Stellungnahme des Beamtenbundes sagen. Ich lese dort, daß etwas mit der Einstellungsteilzeit nicht in Ordnung sein könne, weil die berufliche Praxis zeige, daß man dann doch 100 %ig arbeiten müsse. Es heißt hier:

"Außerdem ist in der Praxis schon jetzt abzusehen, daß die Teilzeitkräfte in ihrem beruflichen Alltag 100 %-Kräfte sein werden mit der Folge, daß eine nachteilige Ausbeutung stattfindet."

Dafür spricht praktisch manches. Wenn das aber richtig wäre, dann ist der Hauptberuflichkeitsgrundsatz mit dem Zwang, sich nebenbei anderswo verdingen zu müssen, nicht verletzt, sondern dann würde verstoßen gegen einen hergebrachten Grundsatz vielleicht des beamtenrechtlichen Ausbeutungsverbotes. Das ist aber, glaube ich, kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums. Der verfassungsrechtliche Punkt ist: Ist der Hauptberuflichkeitsgrundsatz insofern gefährdet, als eine Nebentätigkeit oder eine andere Haupttätigkeit gesucht werden muß? Ich glaube, von der Funktion des Hauptberuflichkeitsgrundsatzes her kann eine Verfassungswidrigkeit nicht begründet werden.

Ich glaube auch weiter, daß man generell überlegen muß, wie weit ein 100 %-Denken in einer Gesellschaft, der die Arbeit auszugehen scheint, in Zukunft noch angemessen ist. Wenn man sich mit neuen Überlegungen zum Verfassungsproblem der Arbeitslosigkeit beschäftigt - ein Verfassungsproblem, das als solches noch gar nicht gesehen worden ist -, so wird damit argumentiert, daß das Modell, das wir uns bei der Organisation der Gesellschaft und bei der Organisation der sozialen Sicherungssysteme immer vorstellen, daß man in einer Vollbeschäftigungsgesellschaft lebenslang einen voll bezahlten Job hat, möglicherweise nicht mehr die richtige Konstruktion ist, um sich in der modernen Gesellschaft angemessen zu organisieren. Wenn man das auf das Beamtentum überträgt, womit ich also nicht der Instrumentalisierung des Berufsbeamtentums für arbeitsmarktpolitische Erfordernisse das Wort rede, dann muß es auch möglich sein, mit einer reduzierten Teilzeit zu arbeiten, sofern gegen den Grundsatz und die Funktion der Hauptberuflichkeit nicht verstoßen wird.

Rudger Morsbach (Deutscher Richterbund, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Meine Damen und Herren! Wir haben uns in zwei Stellungnahmen zu dem Gesetz zur Änderung des Dienstrechts geäußert. Ich will mich kurz fassen.

Wir haben im Prinzip nichts gegen den größten Teil der Regelungen. Die ist auch nachvollziehbar, weil die Richterschaft davon zum größten Teil nicht betroffen ist. Wir haben allerdings in der letzten Stellungnahme vom November eine dringende Bitte an Sie formuliert. In dem beabsichtigten Änderungsentwurf über die Altersteilzeit ist der gesamte Bereich der Richterschaft von der Altersteilzeit völlig ausgenommen. Das würde eine Aufspaltung in unterschiedliches Berufsrecht bedeuten, denn die Staatsanwälte würden hiervon erfaßt. Deshalb unsere Bitte: Es besteht keine Notwendigkeit, und es gibt keine einsehbaren Gründe, die Richterschaft bei der Altersteilzeit völlig außen vor zu lassen. Es gibt unserer Auffassung nach keinen vernünftigen Grund, warum man das der Richterschaft vorenthalten sollte. Wir bitten Sie, zu berücksichtigen, daß auch unsere Berufsgruppe davon erfaßt wird.

Die in der Entwurfsbegründung angeführten maßgeblichen personalwirtschaftlichen Ergebnisse sind nicht weiter aufgeschlüsselt, und wir finden keine derartigen Begründungen. Sollte damit gemeint sein, daß der Richter keiner festen Dienstzeit unterliegt, so ist das kein Argument, denn es kann ohne weiteres von den Präsidien geregelt werden, daß die Richter, die die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, entsprechend reduzierte Pensen zugewiesen bekommen. Das ist in der Praxis völlig problemlos und führt zu einer angemessenen praxiserprobten Reduzierung. Dieses Verfahren wird ohnehin schon bei teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richtern problemlos angewandt. Das kann kein Grund sein, unsere Berufsgruppe davon auszuschließen.

Wir haben Informationen darüber, daß das Land Baden-Württemberg einen Gesetzentwurf vorgelegt hat, wo den Richterinnen und Richtern die Möglichkeit der Altersteilzeit eingeräumt wird. Selbst der Bund will nach unseren Informationen entgegen seinen Bekundungen den Richterbereich auch in die Altersteilzeitregelung miteinbeziehen. Selbst wenn beim Bund das nicht der Fall sein sollte, so spricht unseres Erachtens nichts dagegen, im Land Nordrhein-Westfalen die Richterschaft in die Altersteilzeitregelung einzubeziehen, weil wir besoldungsmäßig eine ganz andere Situation haben als der Bund, der regelmäßig nur Richter in den höchsten Besoldungsgruppen hat.

Ich will mich hierauf beschränken. Meine dringende Bitte ist: Überlegen Sie es sich bitte. Es ist ohnehin nur eine Option für die Kollegen, es anzunehmen oder nicht anzunehmen. Gewähren Sie ihnen die Option der Altersteilzeit.

Erich Steffen (Deutscher Beamtenbund, Landesbund Nordrhein-Westfalen): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Zunächst recht herzlichen Dank für die Gelegenheit, unsere Vorlage erläutern zu dürfen. Ich werde nur ausschnittsweise auf die Vorlage eingehen, um die vorgegebene Zeit einzuhalten. Deshalb werde ich es mir auch verkneifen, Stellungnahmen anderer Sachverständiger zu kritisieren und zu kommentieren.

Zunächst möchte ich eingehen auf den Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses. Wir wollen diese Möglichkeit nicht grundsätzlich ablehnen, sondern wir möchten darauf bestehen, in der Vorschrift sicher gestellt zu haben, daß von dem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis einer besonderer Art nicht Gebrauch gemacht werden darf, wenn allein bedarfsgerecht für die Erledigung von Aufgaben im öffentlichen Dienst ausgebildet wird. Darüber hinaus fordern wir zur Steuerung einer landeseinheitlichen Ausbildungsgestaltung, daß nicht jedes einzelne Ministerium über die Einführung des neuen Ausbildungsverhältnisses entscheiden darf, sondern daß die Entscheidung von der Landesregierung in ihrer Gesamtheit zu fällen wäre. Außerdem fordern wir für diesen Bereich, daß sich die Einkommen der nach neuem Recht Auszubildenden nicht gegenüber dem herkömmlichen Recht verschlechtern dürfen, falls dies Absicht wäre.

Zur Einführung eines neuen § 25 b LBG, Führungspositionen auf Zeit. Dieses lehnen wir nachdrücklich ab, weil wir davon ausgehen, daß sie die parteipolitische Abhängigkeit fördert und das Leistungsprinzip schädigt. Wir stehen auf dem Standpunkt, daß es im Widerspruch zum Lebenszeitprinzip steht. Als einzige Rechtfertigung zur Einführung der Vorschrift führt die Landesregierung die Behauptung an, mit ihr könne man mehr Flexibilität für die öffentli-

che Verwaltung erzielen. Das ist unserer Auffassung nach eine absolut irri- ge Annahme. Der vorgeschlagene Weg erreicht dieses Ziel gerade nicht. Außerdem eröffnet die neue Vorschrift am Ende des ersten Bewährungsabschnittes - nach zwei bzw. fünf Jahren - die Möglichkeit, einen sogenannten "zweiten politischen Beamten" einzuführen. Mit dem können wir uns nicht anfreunden. Der Bundesgesetzgeber hat, wie Sie wissen, eine solche Regelung nicht eingeführt, weil sie verfassungsmäßig höchst umstritten war. Auch darauf möchten wir verweisen.

Zur Einführung eines neuen § 78 c. Bei der zwangsweisen Teilzeitbeschäftigung berufen wir uns auch auf die verfassungsmäßige Voraussetzung, die Beamte grundsätzlich zu einer vollen Dienstleistung verpflichtet. Wir weisen auch auf die finanziellen Risiken hin, die selbst die Landesregierung in ihrem Gesetzentwurf unter der Rubrik "Kosten" dargelegt hat. Im übrigen wollen wir darauf hinweisen, daß der Hessische Verwaltungsgerichtshof inzwischen eine Entscheidung herausgegeben hat, wonach die Zwangsteilzeitregelung in Hessen verfassungswidrig ist. In zwei Fällen ist diese Entscheidung gefallen.

Zur Altersteilzeit möchte ich ausführen, daß der Landesbund diese Altersteilzeit grundsätzlich nachdrücklich begrüßt, soweit damit ein arbeitsmarktpolitisches Steuerungsinstrument eingerichtet werden soll und sie nicht dazu dienen soll, Stellen abzubauen. Die Landesregierung schlägt allerdings in Abs. 3 unverständlicherweise vor, daß ganze Bereiche von der Altersteilzeit ausgenommen werden können. Wir fordern deshalb, daß dieser Abs. 3 gestrichen wird, vor allen Dingen nachdem in § 78 d Abs. 1 eine Kann-Regelung eingeführt worden ist. Der Abs. 3 ist damit unverständlich.

Wir haben in unserer Stellungnahme zur Entwurfsfassung aus dem Innenministerium auch gefordert, daß, wie im Bund, mit dem 60. Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf Bewilligung der Altersteilzeit eingeführt wird. Das fehlt in dieser Vorlage.

Wir möchten gerne, daß in § 71 der Punkt 4 b gestrichen werden soll, denn laut § 69 sind bestimmte Tätigkeiten genehmigungsfrei, wie die Tätigkeiten zur Wahrung der Berufsinteressen der Beamten in Gewerkschaften, in Berufsverbänden und in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen. Wenn diese Tätigkeiten also genehmigungsfrei sind, kann über § 71 keine Meldepflicht und keine Anzeigepflicht entstehen. Das widerspricht sich.

Letzlich bitten wir, den § 90 des Landesbeamtengesetzes, der gemäß Gesetzesvorlage gestrichen werden soll, nicht zu streichen. Der § 90 ist die Grundlage für den Erlass einer Rechtsverordnung für die Gewährung von Jubiläumszuwendungen. Wir wissen, daß der unselige Beschluß, die Jubiläumszuwendungen nur für Beamte zu streichen, einen Sturm erzeugt hat, der auch bei Ihnen angekommen sein mußte. Wir gehen davon aus, daß zumindest die Grundlage für den Erlass einer Rechtsverordnung zu einem anderen Zeitpunkt erhalten bleiben muß. Das sollte als Erläuterung zu unserer Vorlage reichen.

Sigrid Wolf (Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich möchte mich im Namen des DGB Landesbezirks Nordrhein-Westfalen und meiner hier anwesenden Kollegen Herrn Kirschall von der GEW und Herrn Goertz von der GdP für die Einladung bedanken. Ich möchte die Gelegenheit kurz wahrnehmen, mich selber vorzustellen.

Mein Name ist Sigrid Wolf. Ich arbeite seit Beginn dieses Monats beim DBG in Nordrhein-Westfalen. Ich bin zuständig für die Bereiche öffentlicher Dienst und Sozialpolitik.

Die Stellungnahmen zum Gesetzentwurf und zur beabsichtigten Altersteilzeitregelung liegen Ihnen vor. Wir möchten uns heute im folgenden zu fünf Punkten äußern, einerseits zur Vergabe von Ämtern in leitenden Funktionen auf Probe oder auf Zeit, des weiteren zur Einführung einer Zwangsteilzeitbeschäftigung für Berufsanfänger, zum Rechtsinstitut der begrenzten Dienstfähigkeit und zum Wegfall der Dreimonatsfrist beim Wirksamwerden der Versetzung in den Ruhestand. Zu dem Punkt der Altersteilzeit werden wir auch noch kommen. Ich möchte aber heute in Anbetracht meiner Neuheit Herrn Kirschall bitten, dies vorzutragen.

Hans Kirschall (GEW): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich kann direkt einsteigen in die Sachfragen. Was zuerst zu nennen ist, ist die Vergabe von Leitungsfunktionen, von Führungsaufgaben auf Probe oder auf Zeit. Der Gesetzentwurf sieht vor, die rahmenrechtlichen Vorgaben in § 25 a und § 25 b LBG zu übernehmen, und zwar Beamte auf Lebenszeit in ein Beamtenverhältnis auf Probe bzw. auf Zeit mit der Perspektive zu berufen: bei Bewährung Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Die Landesregierung begründet diese Absicht im wesentlichen damit, so eine bessere Auswahl der Führungskräfte im öffentlichen Dienst treffen sowie fähiges und flexibles Führungspersonal leichter einsetzbar machen zu können. Dieses Ziel ist mit dem gewählten dienstrechtlichen Verfahren nicht zu erreichen. Wir befürchten im Gegenteil, daß geeignetes Personal sich bei diesen Kriterien sorgfältig überlegen wird, ob es diese Führungspositionen anstreben wird. Die dienstrechtlichen Instrumente sind unserer Auffassung nach auch deshalb ungeeignet, das angestrebte Ziel zu erreichen, weil das Beamtenverhältnis auf Probe in ein solches auf Lebenszeit münden muß, wenn in der Probezeit Bewährung eingetreten ist. Das ist wie bei den Beamten auf Probe normal: Es gibt keinen weiteren Gestaltungsspielraum.

Das gleiche gilt für ein Beamtenverhältnis auf Zeit. Nach Ablauf der zweiten Amtsperiode muß es ebenfalls in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit münden, denn bereits nach der ersten Amtszeit wurde die Bewährung festgestellt. Es könnten nur Fakten die Verbeamtung auf Lebenszeit verhindern, die während der zweiten Amtszeit eingetreten sind. Die Entscheidungsfreiheit der Dienststellen tendiert in beiden Fällen gegen Null.

Die gewählte Rechtskonstruktion eines Beamtenverhältnisses auf Zeit begegnet zumindest in dieser Form auch rechtlichen Bedenken. Dies gilt vor allen Dingen für die unverhältnismäßige zehnjährige Dauer der Probezeit beim Beamtenverhältnis auf Zeit. Es gibt - soweit für uns erkennbar - auch in der Fachliteratur kaum Befürworter dieser Regelung. Wegen der rechtlichen Bedenken soll nur auf eine Abhandlung, und zwar die des Präsidenten des Verwaltungsgerichtes Gelsenkirchen, Herrn Prof. Dr. Schnellenbach, hingewiesen werden, der sich in diesem Jahr in der Zeitschrift für Beamtenrecht zu dieser Problematik geäußert hat, und zwar eindeutig negativ.

Ein Hinweis auf eine Vergleichbarkeitsregelung, die wir für unzulässig halten, ist die unterschiedliche status- und dienstrechtliche Behandlung vergleichbarer Ämter. Zum Beispiel wird der Leiter eines Gymnasiums in der Besoldungsgruppe A 15 zum Beamten auf Probe ernannt,

während der Schulleiter in der Besoldungsgruppe A 16, also in einer vergleichbaren Position, nur abhängig von der Zahl der Schüler, in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ist. Das kann nicht richtig sein. In anderen Schulbereichen ist es noch gravierender. Der stellvertretende Schulleiter an einer Grundschule oder Hauptschule, Besoldungsgruppe A 13, wird Beamter auf Lebenszeit in dieser Funktion unmittelbar, während der Schulleiter in der Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage Beamter auf Probe wird. Das kann nicht richtig sein.

Zweitens. Einführung der Zwangsteilzeit für Berufsanfänger. Die Zwangsteilzeit für Berufsanfänger ab der Besoldungsgruppe A 12 ist unangemessen, weil dem Dienstherrn zunächst andere Möglichkeiten zur Verfügung stehen, die vermehrten Einstellungsmöglichkeiten zu schaffen. So lange es nicht möglich ist, älteren Beamtinnen und Beamten ab der Vollendung des 50. Lebensjahres oder bei gesundheitlichen Problemen eine diskriminierungsfreie Teilzeit anzubieten, so lange muß eine Zwangsteilzeit für Berufsanfänger als unverhältnismäßig angesehen werden. Wenn die Gesetzgebung freiwillige Teilzeitarbeit regelrecht abstrafte und damit auch über rentenrechtliche Bestimmungen hinausgeht, ist es als unseriös anzusehen, wenn zum Ausgleich für hierfür festzustellende Enthaltbarkeit jungen Menschen in der Phase der Familiengründung eine Zwangsteilzeit aufgebremst wird, auch mit den Zwangsfolgen in der Versorgung, die nicht abzuwenden sind.

Drittens. Zum Rechtsinstitut der begrenzten Dienstfähigkeit. Es ist zu begrüßen, daß mit dem neuen Rechtsinstitut einer begrenzten Dienstfähigkeit endlich vielfältige Möglichkeiten eröffnet werden, bei beschränkter Dienstfähigkeit von der Versetzung in den Ruhestand Abstand nehmen zu können. Es ist aber die Form, die zu Bedenken Anlaß gibt. Es wird darauf verzichtet, Lebensälteren oder in ihrer Dienstfähigkeit beeinträchtigten Beamtinnen und Beamten ein Angebot zu machen, unter Wahrung ihrer Versorgungserwartung freiwillig in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln. Die Form einer dienstrechtlichen Zwangsmaßnahme wird die Akzeptanz erheblich beeinträchtigen und nicht gewollte Folgewirkungen haben. Die begrenzte Dienstfähigkeit macht keine Beamtin und keinen Beamten gesünder. Sie verbleiben mit der amtlich festgestellten Restdienstfähigkeit in der Dienststelle, d. h. die krankheitsbedingten Fehlzeiten bleiben der Dienststelle erhalten. Die amtlich festgestellte Begrenzung der Dienstfähigkeit verbietet aber jeglichen Einsatz zur Mehrarbeit oder zu außergewöhnlichen Tätigkeiten. Auch die besoldungsrechtlichen Regelungen bei begrenzter Dienstfähigkeit, so wie es vorgesehen ist, lassen befürchten, daß die allgemeine Teilzeitbeschäftigung ab der Vollendung des 50. Lebensjahres unattraktiv werden wird, da die Teilzeitbeschäftigung bei festgestellter Restdienstfähigkeit zu besoldungs- und versorgungsrechtlich günstigeren Ergebnissen führt, von der Freistellung von Mehrarbeit einmal abgesehen.

Viertens. Zum Wegfall der Dreimonatsfrist beim Wirksamwerden einer Versetzung in den Ruhestand. Nach bisherigem Recht ist es so, daß die Versetzung wirksam wird mit Ablauf der drei Monate, die auf den Monat folgen, in dem die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt worden ist. Der Wegfall der Übergangsfrist wird in dem Gesetzentwurf begründet mit der Verkürzung des Zurruhefahrens. Diese Begründung ist nicht richtig. Verkürzt wird ausschließlich die Weiterzahlung der Besoldung, denn das Verfahren der Zurruheetzung ist mit der Aushändigung der Verfügung abgeschlossen. Der Wegfall der Dreimonatsfrist führt aber zu einem erheblich erhöhten Verwaltungsaufwand. Bisher war es dem LBV möglich, innerhalb der Dreimonatsfrist die notwendige Berechnung der Ruhegehaltsfähigen Dienstzeit des Ruhegehaltes auszuführen, der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen, die

Zahlung der Besoldung einzustellen, um die Zahlung der Versorgung termingerecht aufzunehmen. Die Neuregelung wird dazu führen, daß jeder Einzelfall zur Überzahlung der Besoldung und zur Nachzahlung von Versorgungsbezügen führen wird mit der unschönen Begleiterscheinung, daß ein weiterer Schriftwechsel ausgelöst wird, denn die Mitteilungen des Landesamtes, die technisch verarbeitet werden, sind für Beamtinnen und Beamte kaum verständlich, so daß Rückfragen obligatorisch werden. Es wird viele Widerspruchsverfahren geben, so daß die Verkürzung der Dreimonatsfrist eindeutig kontraproduktive Auswirkungen haben muß.

Als letztes möchte ich auf die Altersteilzeit eingehen. Die Altersteilzeit, wie sie in der nachgereichten Form des Gesetzentwurfes vorgesehen ist, wird von uns grundsätzlich begrüßt. Sie sollte in der Praxis offensiv angewandt werden. Beamtinnen und Beamten ab der Vollendung des 50. Lebensjahres sollte auf Antrag Altersteilzeit bewilligt werden ohne Wenn und Aber. Wir halten es allerdings zumindest für eine Übergangsphase für geboten, den Teilzeitbeschäftigten den Zugang zur Altersteilzeit zu eröffnen. Geschieht dies nicht, muß damit gerechnet werden, daß Teilzeitbeschäftigte vor der Vollendung des 55. Lebensjahres zur Vollbeschäftigung zurückkehren, um später von der Altersteilzeit Gebrauch machen zu können. Auch halten wir es nicht für angemessen, daß diejenigen Beamtinnen und Beamten, die durch eine freiwillige Teilzeitbeschäftigung bisher schon für neue Beschäftigungsmöglichkeiten gesorgt haben, dafür bestraft und von der Altersteilzeit ausgeschlossen werden. Selbstverständlich muß die doppelte Zielsetzung der Altersteilzeit, wie sie im Altersteilzeitgesetz und im Tarifvertrag über die Altersteilzeit im öffentlichen Dienst festgelegt ist - erstens ein gleitender Übergang in den Ruhestand und zweitens eine Entlastung des Arbeitsmarktes -, auch Zielsetzung bei der Gesetzgebung im Beamtenrecht sein.

Nach Auffassung des DGB hat es der Landtag Nordrhein-Westfalen mit der Ausgestaltung der Altersteilzeit im öffentlichen Dienst in der Hand, einen relativ kostengünstigen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes zu leisten. Diese Chancen sollten Sie nicht leichtfertig vergeben.

Zusammenfassend möchte ich aufgrund der fünf Eckpunkte folgendes sagen: Erstens. Wir sind für einen Verzicht auf die Übertragung von Führungspositionen auf Zeit zu diesem Zeitpunkt. Wir sind für einen Verzicht auf den Wegfall der Dreimonatsfrist bei der Versetzung in den Ruhestand. Wir möchten, daß die Altersteilzeit allgemein ab der Vollendung des 55. Lebensjahres angeboten wird. Und zur Erreichung der im Gesetzentwurf genannten Ziele eines flexibleren Verwaltungseinsatzes möchten wir anregen, daß der Landtag die Landesregierung beauftragt, mit den Spitzenorganisationen zu erörtern, in welcher Form eine verbesserte Auslese für Führungsaufgaben und der flexible Einsatz von Führungskräften möglich ist, welche dienstrechtlichen Maßnahmen erforderlich und angemessen sind, um eine Herabsetzung der Zahl der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand zu erreichen, und welche Teilzeitangebote den Beschäftigten gemacht werden können, um einen wirksamen arbeitsmarktpolitischen Effekt zu erzielen.

Wir sind der Auffassung, daß diese Vorschläge in Übereinstimmung stehen mit dem Eckpunktepapier des Ministeriums für Inneres und Justiz, die auch das Ziel haben, das Dienstrecht zu reformieren und zu modernisieren. Man sollte es nicht dadurch behindern, daß man

umstrittene Gesetzgebungsvorhaben vorzieht. Ich möchte darauf hinweisen, daß die übrigen Forderungen unserer schriftlichen Stellungnahme selbstverständlich erhalten bleiben.

Vorsitzender Klaus-Dieter Stallmann: Damit sind wir am Ende der Stellungnahmen. Wir kommen dann zu den Fragen der Damen und Herren Abgeordneten.

Heinz Paus (CDU): Ich habe zu drei Komplexen Fragen. Die richten sich einmal an die kommunalen Spitzenverbände und an Herrn Prof. Schuppert. Wenn ich es richtig sehe, wollen Sie Führungsfunktionen auf Zeit, Frau Collisi, von der B-Besoldung auf die Besoldungsgruppe A 16 herunterziehen. Weiter nicht. Sie nehmen als Stütze die Möglichkeiten, die wir bereits nach dem Beamtenrecht des Landes haben. Ist das richtig verstanden worden? Das würde bedeuten, Sie gehen um eine Besoldungsstufe herunter.

Birgitt Collisi: Lieber wäre es uns, wir gingen sogar noch weiter herunter, nämlich auf A 15. A 16 ist unser mindestes. Das würde für die ganz großen Mitgliedstädte die Möglichkeit eröffnen, von diesem Instrumentarium Gebrauch zu machen. Sobald wir in den nicht mehr ganz so großen Bereich der mittleren Städte gehen, reicht die Besoldungsgruppe A 16 nicht mehr aus. Wie Herr Wichmann eben ausgeführt hat, sind da die Führungspositionen in der Regel zwischen A 13 und A 15 und zum Teil sogar bei A 12 angesiedelt. Aber so weit wollten wir es gar nicht in Anspruch nehmen.

Heinz Paus (CDU): Meine Frage an Herrn Prof. Schuppert ist, ob das rahmenrechtlich überhaupt möglich wäre.

Prof. Dr. Gunnar Folke Schuppert: Wie die Beiträge der Vertreter der kommunalen Ebene gezeigt haben, wäre es sinnvoll, innerhalb der Gesamtverwaltung nach den jeweiligen Bedürfnissen zu differenzieren. Was in der normalen staatlichen Verwaltung, also auf Bundesebene wie Landesebene, richtig oder angemessen ist, muß auf der kommunalen Ebene nicht auch passen, weil auf der kommunalen Ebene die Personalstruktur gänzlich anders beschaffen ist. Ich erinnere an die Anhörungen auf Bundesebene. Als es dabei um Führungspositionen auf Zeit ging, haben die kommunalen Vertreter immer auf die kommunalen Wahlbeamten hingewiesen und daß es überhaupt kein Problem sei. Auch die Unternehmensberater haben darauf hingewiesen, daß es sinnvoll wäre, zu differenzieren. Wenn ich danach gefragt würde, was ich für eine rechtspolitisch sinnvolle Ausgestaltungsmöglichkeit hielte, so würde ich meinen, daß man die Verwaltungsebenen trennen müßte und könnte und daß man auf kommunaler Ebene weiter unten am Stellenlevel ansetzen könnte. Das muß nicht gleich bedeuten, daß es immer überall A 16 sein muß. Es kann auf Landesebene anders ausgestaltet werden als auf kommunaler Ebene.

Heinz Paus (CDU): Das ist mit dem jetzigen Bundesrahmenrecht möglich?

Prof. Dr. Gunnar Folke Schuppert: Ich denke ja.

Heinz Paus (CDU): Herr Schumacher, denken Sie das auch?

Franz-Josef Schumacher: Ich wünschte mir es. Ich kann die Position der Landesregierung nachvollziehen, die ausdrücklich sagt: Im Rahmenrecht steht, daß nur Behördenleiter, die der Besoldungsgruppe A 16 zugeordnet sind, die Führungsfunktionen auf Zeit zugewiesen bekommen können. Wenn man den Begriff des Behördenleiters auf die Kommunen überträgt, habe ich damit Schwierigkeiten. Behördenleiter ist da nur der Hauptverwaltungsbeamte, und der ist in Zukunft ohnehin Wahlbeamter. Aber ich wünschte mir, daß das in Zukunft möglich ist. Ich gestehe auch ein, daß das Land das Problem bei den Schulleitern etwas großzügiger sieht, denn darüber kann man auch streiten, ob Schule wirklich eine Behörde ist.

Jürgen Jentsch (SPD): Es sind eine ganze Reihe von Anregungen gekommen, die man erst einmal sacken lassen muß. Erwarten Sie nicht von uns heute eine Stellungnahme. Ich gehe davon aus, daß ein Teil der Bemerkungen, die gekommen sind, sicherlich in unsere Beratungen einfließt.

Meine erste Frage geht an den Bereich der Kommunalen. Ich habe manchmal den Eindruck, wenn ich durch das Land gehe, daß die Kommunen immer noch Schwierigkeiten mit Führungspositionen auf Zeit haben und das sehr kritisch diskutieren. Die Frage ist: Ist es auf Verbandsebene tatsächlich etwas anders als in der Praxis in den Kommunen? Darüber müßten wir auch etwas wissen. Manchmal habe ich den Eindruck, daß Funktionäre etwas anders denken als die Leute vor Ort. Vielleicht sagen Sie etwas dazu. Ich war bisher der Meinung, daß als Widerhall kommt, daß in den Kommunen nicht überall eitel Sonnenschein über solche Regelungen herrschen würde.

Zum anderen. Ich begrüße die Ansicht des nordrhein-westfälischen Städte- und Gemeindebundes, der deutlich gemacht hat, wie wichtig eine zunehmende Effizienz in den Kommunen ist und daß wir sicherlich eine ganze Reihe von Möglichkeiten brauchen, um die Kommunen wirtschaftlicher zu gestalten. Daran geht kein Weg vorbei. Der Ministerpräsident hat das sehr deutlich ausgeführt. Ich erwarte natürlich von der Landesregierung - das muß man auch deutlich sagen -, daß etwas geschieht. Wir wissen, was sich bei den Stadtwerken in Bielefeld getan hat. Es ist nicht immer eitel Sonne, was auf uns zukommt. Wir müssen gemeinsam darüber nachdenken, wie wir die wirtschaftlichen Leistungen der Kommunen besser gestalten kann. Der Ansatz, daß Kommunen hier mitmachen wollen, ist sicherlich gut.

Ich möchte dann noch etwas mehr zur Verfassungsmäßigkeit der Einstellungszeit hören. Früher wurde 48 Stunden gearbeitet und heute nur noch 38,5 Stunden. Ist das nicht auch schon ein gewaltiger Schritt zu einer Teilzeitarbeit?

Ist die Verfassungsmäßigkeit bei noch niedrigeren Stundenzahlen tatsächlich weiter gegeben oder sagt das Verfassungsrecht, es geht irgendwann nicht weiter?

Prof. Dr. Gunnar Folke Schuppert: Ich denke, wenn wir nach der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Einstellungszeit fragen - wobei ich den Begriff Einstellungszeit als Begriff gerne beibehalten würde, weil der Begriff der Zwangsteilzeit dies auf eine bestimmte Argumentationsschiene schiebt, die ich nicht richtig finde -, muß man verfassungsrechtliche Kriterien haben. Die verfassungsrechtlichen Kriterien können nur in den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums liegen. Der Hauptgrundsatz, der hier immer herangezogen wird, ist der der Hauptberuflichkeit. Ich habe darauf hingewiesen, daß ich glaube, daß dagegen nicht verstoßen wird, weil die Funktion des Hauptberuflichkeitsgrundsatzes, den öffentlich Bediensteten nicht in eine Mehrfachbeschäftigungsrolle zu zwingen, gewahrt bleibt.

Herr Vorsitzender, ich möchte gleich die Gelegenheit nutzen, zu der Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes etwas zu sagen, weil dessen Vertreter mich so entrüstet angesehen haben. Ihr Beitrag zeigt, daß das Problem da nicht liegt. Das Problem scheint mir vielmehr praktisch darin zu liegen, daß jemand nur eine Teilzeitbeschäftigung bekommt, aber de facto ganz arbeitet. Das ist ein praktisches Problem und könnte mit dem Alimentationsgrundsatz etwas zu tun haben. Das will ich gar nicht leugnen, aber ich finde, daß der Grundsatz der Hauptberuflichkeit nicht tangiert wird. Der Grundsatz der Hauptberuflichkeit wäre nur unter den vom Kollegen Lecheler in den Thüringer Verwaltungsblättern beschriebenen Voraussetzungen tangiert. Er hat sich zu der Einstellungszeit für die Beamten des Landes Thüringen wie folgt geäußert: Natürlich könnte man das bedenklich finden, wenn man einen Anspruch des Beamten auf eine 100%ige Beschäftigung hätte. Wenn es einen Anspruch gäbe, zu 100 % eingestellt zu werden, dann wäre es eine Einschränkung des Rechtsanspruches, die möglicherweise schwer zu begründen wäre. Einen solchen Anspruch gibt es aber nicht.

Jetzt komme ich zu der Frage, die Sie konkret gestellt haben. Die Hauptberuflichkeit bezieht sich natürlich immer nur auf die jeweilige Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses, was sich in der Gesellschaft als angemessene Arbeitszeit herausgestellt hat. Ich denke nicht, daß eine Absenkung von 48 auf 38 Stunden gegen die Grenze verstößt, die die Hauptberuflichkeit markiert. Man käme dann allenfalls in die Bedrouille, wenn die Arbeitszeit so weit reduziert würde, daß die Besoldung nicht mehr sicherstellen würde, daß man sein Auskommen hat. Dann würde mein Argument möglicherweise greifen, daß man in einen Doppel- oder Dreifachjob gezwungen wird. Da sehe ich die verfassungsrechtliche Grenze. So lange man nicht in einen Doppel- oder Dreifachjob gezwungen wird, verstößt es nicht gegen den Grundsatz der Hauptberuflichkeit.

Ich glaube, daß der Kriegsschauplatz, wo über die Freiwilligkeit diskutiert wird, nicht der entscheidende ist. Es kippt nicht in die Verfassungswidrigkeit, weil jetzt nicht mehr nur auf die Antragsteilzeit, sondern auch auf die obligatorische Teilzeit gesetzt wird, sondern es wird über die Institution des Beamtentums nachgedacht. Wird hier etwas eingeführt, was nicht mehr hauptberuflicher Job ist? Das ist bei höheren Besoldungsgruppen mit einer Arbeitszeit von 75 % nicht der Fall. Das ist meine Argumentation, die ein bißchen anders ist als die sonst üblicherweise vertretene, wo alles nur auf die Freiwilligkeit abgestellt wird. Ich glaube, daß die Freiwilligkeit ein wichtiger Punkt ist für die Akzeptanz von Regelungen, daß aber die

Argumentation institutionell geführt werden muß, weil es um hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums geht. Das ist der entscheidende Punkt.

Dr. Manfred Wichmann: Die kommunalen Spitzenverbände - damit antworte ich auf die Frage des Herrn Abgeordneten Jentsch - bestehen Gott sei Dank nicht nur aus Funktionären: Wir haben in unseren Gremien viele, viele Praktiker, viele, viele ehrenamtlich tätige Kommunalpolitiker. Ich spreche für den Städtetag und den Städte- und Gemeindebund sowohl auf nordrhein-westfälischer als auch auf deutscher Ebene: Die Entscheidung, sich für Führungsfunktionen auf Zeit einzusetzen, stark zu machen - wir haben dafür auch auf Bundesebene gekämpft -, ist in all unseren Gremien einstimmig getroffen worden. Daraus folgt auch für Nordrhein-Westfalen ein sehr starkes Bedürfnis der kommunalen Praxis. Ich kann Ihnen nicht sagen, wie viele der 396 Städte und Gemeinden davon Gebrauch machen werden. Wir wollen es den Städten und Gemeinden nicht zur Pflicht machen, sondern wir wollen Wahlmöglichkeiten eröffnen. Einige werden sagen, wir wollen es nicht, und viele werden sagen, wir nehmen es gerne auf aus den geschilderten Gründen.

Zur Frage des Herrn Abgeordneten Paus. Erlaubt das Rahmenrecht ein Herunterziehen der Führungsfunktionen auf Zeit auf A 16, A 15 oder sogar auf die Amtsleitererebene? Ich bin der Meinung von Herrn Schuppert. Hierzu möchte ich einmal aus der Vorschrift des § 95 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenrechtsrahmengesetzes verweisen. Diese Vorschrift lautet:

"Fälle und Voraussetzungen der Ernennung von Beamten auf Zeit sind gesetzlich zu bestimmen."

Diese Vorschrift existiert im Rahmenrecht. Sie ist die einzige Anweisung an die Länder, die sie beachten müssen, wenn sie Führungsfunktionen auf Zeit schaffen wollen. Hätte man mit dieser Regelung der Führungsfunktionen auf Zeit eine abschließende Regelung treffen wollen, wäre diese Regelung im Beamtenrechtsrahmengesetz mit Sicherheit gestrichen worden. Sie ist nicht gestrichen worden. Sie existiert weiterhin. Daraus folgt positivrechtlich, daß die Länder nach wie vor die Möglichkeit haben werden, auch abweichend von den Bundesregelungen andere Regelungen zu treffen.

Heinz Paus (CDU): Das hieße, die Formulierung, die der Städtetag vorschlägt, wäre durch § 95 Beamtenrechtsrahmengesetz begründbar und gedeckt.

Ich habe noch eine Frage an Herrn Prof. Schuppert. Sie sagen, es gibt keine Probleme bei einer Arbeitszeit von 75 % ab A 12, da nach fünf Jahren ohnehin der Anspruch auf fulltime besteht. Gilt das auch noch, wenn die Forderung der kommunalen Spitzenverbände - ab der Besoldungsgruppe A 9 und einer Arbeitszeit von 50 % - angenommen wird? Das ist die erste Frage.

Die zweite Frage geht an die kommunale Seite: Ist das Instrument überhaupt handhabbar, wenn man die Fünfjahresfrist hat? Muß man nicht im Hinterkopf haben, ich stelle jemanden für eine Arbeitszeit von 75 % ein, muß aber damit rechnen, daß ich ihn in absehbarer Zeit fulltime habe. Letztlich werde ich niemanden für eine Arbeitszeit von 25 % einstellen,

sondern ich konstruiere irgendeine andere Regelung, statte mich etwa mit Angestellten aus, weil ich ihn ohnehin in absehbarer Zeit fulltime habe.

Die letzte Frage. Haben wir irgendwelche bundesrechtlichen Bindungen hinsichtlich der Stellenobergrenzenverordnung - das ist ein Thema, das bei allen kommunalen Spitzenverbänden kam? Müssen wir die Stellenobergrenzenverordnung bundesrechtlich so fahren, wie wir sie fahren, oder wären wir relativ frei, sie aufzuheben?

Prof. Dr. Gunnar Folke Schuppert: Herr Abgeordneter Paus, wenn man in der Hierarchie der Ämter auf die Besoldungsgruppe A 9 und gleichzeitig auf eine Arbeitszeit von 50 % heruntergeht, so müßte ich dies, wenn meine Argumentation also stimmt, bedenklich finden. Denn mein Ausgangspunkt ist der: Die Hauptberuflichkeit verbietet, jemanden in die Notwendigkeit eines Doppeljobs zu zwingen. Da spielt die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit nach wie vor eine Rolle. Wenn also die Einstellungsteilzeit in diesem Sinne eine obligatorische Einstellungsteilzeit ist, daß es keinen anderen Job gibt als 50 % A 9, könnte ich mir vorstellen, daß die kritische Grenze dann erreicht ist. Man muß das natürlich auch empirisch belegen. Man müßte dann einmal ausrechnen, wieviel 50 % von A 9 ist. Die Besoldungstabellen habe ich jetzt nicht im Kopf. Ich könnte mir vorstellen, daß hier eine kritische Marke erreicht ist.

Carsten Nottebrock (Deutscher Beamtenbund, Landesbund NW): Das Grundgehalt liegt bei 3 351 DM. 75 %, also 837 DM heruntergerechnet, wären ungefähr 2 513 DM brutto. Bei 50 % wären wir bei ungefähr 1 675 DM brutto.

Franz-Josef Schumacher: Ich möchte noch zwei Sätze zu Herrn Jentsch sagen. Es gibt kommunale Vielfalt. Wenn wir beschlossen hätten: Ihr müßt das!, dann hätten wir keine einstimmigen Ergebnisse bekommen. Aber es gibt auch einen Kreis, der das zur Zeit contra legem aufgrund von informellen Zielvereinbarungen macht - es traut sich keiner, dagegen vorzugehen -, allerdings weiß, er hat keine rechtliche Handhabe, dies durchzusetzen, wenn er wirklich jemanden ablösen will aus dieser Führungsfunktion.

Zweiter Punkt. Flexibilitätsprobleme. Natürlich werden die kommunalen Gebietskörperschaften Flexibilitätsprobleme bekommen bei der Personalsteuerung, wenn sie denn mit dem Anspruch konfrontiert werden, die entsprechende Person nach fünf Jahren in eine Vollbeamtenstelle übernehmen zu müssen. Jede Personalentwicklung muß genau beobachten, was da passiert. Ich meine das nicht negativ, sondern nur als objektive Beschreibung. Die Probleme allerdings, die zur Zeit durch normale Teilzeit und durch Familienurlaub in vielen Gebietskörperschaften entstehen, sind wesentlich höher. Da gibt es viel größere Probleme, diese Rückkehrwilligen wieder aufzunehmen, als Probleme durch die Einstellungsteilzeit entstehen werden. Flexibilitätsprobleme aber sind da.

Dritter Punkt. Stellenobergrenzen. Das Land Nordrhein-Westfalen könnte noch einiges ändern zugunsten der kommunalen Entscheidungsfreiheit, aber es kann nicht mehr sehr viel ändern. Es liegt an den Bundesgesetzen. Dazu muß man wissen, daß der Bund bei der letzten Novel-

lierung des Bundesbesoldungsgesetzes, als § 26 in Angriff genommen wurde, durchaus das Angebot an die Bundesländer gemacht hat, die Stellenobergrenzen ganz fallenzulassen und zu sagen, ihr als Bundesländer bekommt überhaupt keine rahmenrechtlichen Vorgaben mehr für eure Stellenobergrenzen. Ihr kriegt nur noch die Ermächtigung, daß ihr das nach eurem Gusto machen dürft. Das haben die Bundesländer alle abgelehnt. Wir haben jetzt wieder das Problem des politischen Besoldungsmoratoriums. Sie kennen das auch. In dem Moment, in dem das Land bei den Stellenobergrenzen drauflegen will, muß es erst wieder in das Besoldungsmoratorium. Das besagt, daß sich die Finanzminister abgesprochen haben: Wir machen untereinander keinen Wettbewerb. Das läuft nur einstimmig. Diese Einstimmigkeit ist sehr schwer zu erzielen. Wir haben uns schon gewünscht, die Stellenobergrenzen möglichst ganz abzuschaffen. Aber es bedarf einer Bereitschaft der Bundesländer, dieses Angebot des Bundes, in die reinen Landesangelegenheiten nicht hereinregieren zu wollen, anzunehmen.

Hans-Peter Meinecke (SPD): Ich habe eine Frage an die Vertreter der kommunalen Verbände. Ich habe vor kurzem einen Vorschlag gehört, und zwar aus einer etwas größeren Stadt, wo man sagt, wir lassen die A 16-Stellen auslaufen, wenn man dort nicht die Möglichkeit hat, Leute auf Zeit einzusetzen. Wir fassen dann ein bißchen zusammen und haben mehr Beigeordnete, die man wählen kann und nach einer bestimmten Zeit nicht weiter verpflichten muß. Sehen Sie das als eine Möglichkeit für die Kommunen?

Franz-Josef Schumacher: Da ist das Problem, daß Beigeordnete, wenn sie nicht weiter beschäftigt werden, nicht zurückfallen, sondern sofort mit Versorgungsansprüchen in den Ruhestand gehen. Wenn Sie das häufiger als bisher machen, dann wird das auf die Dauer sehr teuer.

(Hans-Peter Meinecke [SPD]: Wenn man sie austauscht. Aber man hat ja die Möglichkeit. Darum geht es wohl.)

- Die Beigeordnetenpositionen sind schon jetzt politische Führungspositionen auf Zeit mit dem Vorteil für die Bediensteten, wenn sie nicht wiedergewählt werden - es hat auch Nachteile, aber ich sage es jetzt aus der Sicht des Zahlenden, der Versorgungsbezüge zu zahlen hat -, daß sie dann gehen können und trotzdem Geld bekommen, zwar weniger, aber in den B-Besoldungsgruppen reicht es in der Regel aus.

Wir haben ein anderes Problem. Es gibt gebündelte Stellen A 16/B 2. Wenn es bei dieser landesrechtlichen Regelung bleibt, wird es einen Trend geben, aus A 16 herausgehen, soweit die Spielräume von den Stellenobergrenzenverordnungen da sind - es ist nicht unbeschränkt möglich -, und mehr B 2-Stellen auszubringen, als es unter fiskalischen Gesichtspunkten wünschenswert ist, wenn man diese Position entsprechend ausfüllen würde.

Vorsitzender Klaus-Dieter Stallmann: Weitere Frage werden nicht gestellt. Ich darf mich bei den Damen und Herren Sachverständigen herzlich bedanken und Ihnen versichern, daß wir Ihre Anregungen und Wünsche in die Beratungen mit aufnehmen werden. Sie werden auch darüber unterrichtet. Vielen herzlichen Dank.

Die Sitzung ist geschlossen.

gez. Stallmann
Vorsitzender

15.12.1998/16.12.1998

300