



Haushalts- und Finanzausschuss (89.) und Innenausschuss (52.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

12. März 2009

Düsseldorf – Haus des Landtags

11:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Vorsitz: Anke Brunn (SPD) (Vorsitzende des HFA)

Protokoll: Karin Wirsdörfer, Franz-Josef Eilting (Federführung)

Verhandlungspunkt:

Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 14/8176

Vorlage 14/2453

Öffentliche Anhörung

Die Sachverständigen tragen zunächst ihre Stellungnahmen vor. Anschließend beantworten sie die Fragen der Abgeordneten.

Die in der nachfolgenden Tabelle genannten Seitenzahlen kennzeichnen den Beginn der Beiträge der Sachverständigen.

| Organisation/Verband | Sachverständige/r | Stellungnahmen | Seiten |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------|
| Albert-Ludwigs-Universität Freiburg | Tobias Benz | 14/2438 | 3, 22 |
| dbb nrw beamtenbund und tarifunion | Roland Staude | 14/2441 | 5, 26 |
| Städte- und Gemeindebund NRW | Dr. Manfred Wichmann | 14/2430 14/2371 | 7, 23 |
| Landkreistag NRW | Dr. Marco Kuhn | 14/2430 14/2379 | 8, 25 |
| DGB-Bezirk NRW | Ralf Woelk | 14/2443 (Neudruck) | 9, 27 |
| Gewerkschaft der Polizei | Udo Linnenbrink | 14/2443 (Neudruck) | 10, 28 |
| ver.di Landesbezirk NRW | Marita Klein | 14/2443 (Neudruck) | 12, 29 |
| Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW | Ute Lorenz | 14/2437, 14/2443 (Neudruck) | 13, 29 |
| Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW | Hans-Jürgen Schnieber | 14/2436 | 13, 30 |
| komba gewerkschaft nrw | Ulrich Silberbach Ansgar Günther | 14/2433 | 14, 31 31 |
| Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW | Erich Rettinghaus | 14/2435 | 15, 32 |
| Lesben- und Schwulenverband in Deutschland | Manfred Bruns | 14/2431 | 16, 33 |

Weitere Stellungnahme:

Städtetag NRW

14/2397

* * *

Vorsitzende Anke Brunn: Meine Damen und Herren! Ich begrüße Sie herzlich zur 89. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses, die zugleich die 52. Sitzung des Innenausschusses ist, die ich hiermit eröffne. Es ist eine gemeinsame Ausschusssitzung.

Die Tagesordnung liegt Ihnen vor. Es gibt keine Änderungswünsche. Damit ist sie so akzeptiert. Heute steht zur Beratung:

Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 14/8176

Vorlage 14/2453

Öffentliche Anhörung

Ich begrüße alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Anhörung, die Gäste und selbstverständlich die Abgeordneten. Wir haben von den Sachverständigen eine Reihe von schriftlichen Stellungnahmen erhalten, die übrigens nicht nur hier ausliegen, sondern auch im Internetangebot des Landtages auf der Seite „Aktuelles“ des Haushalts- und Finanzausschusses zu finden sind. Dort wird später auch das Protokoll der Anhörung erscheinen.

Wir haben für diese Anhörung einen engen Zeitrahmen, weil spätestens um 13:00 Uhr die nächste Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses stattfinden wird. Auf der anderen Seite ist der Zeitrahmen so ausreichend, dass wir das in der vorgegebenen Zeit gut schaffen können.

Ich bitte Sie, unsere geladenen Gäste, ein kleines Eingangsstatement zu geben, das nicht mehr als fünf Minuten betragen soll, da uns ja Ihre schriftlichen Stellungnahmen vorliegen. Anschließend bitte ich die Abgeordneten, ihre Fragen zu stellen.

Das anschließende Beratungsverfahren stellt sich so dar, dass wir am 26. März 2009 diese Anhörung auswerten. Die zweite Lesung des Gesetzentwurfs soll im Plenum am 1./2. April stattfinden.

Jetzt bitte ich die Damen und Herren Sachverständige um ihre Stellungnahme, zuerst Herrn Tobias Benz von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Tobias Benz (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg): Der vorliegende Gesetzentwurf sieht die Einführung der Pension mit 67 Jahren für die Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen vor. Damit kommt es zu einer Übertragung der entsprechenden Regelungen aus dem Bereich der Rentenversicherung, namentlich eine Übertragung des Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetzes.

Aus unserer Sicht ist das ein Schritt in die richtige Richtung, da die Lebenserwartung der Bevölkerung gestiegen ist. Gestiegene Lebenserwartung bedeutet bei Beamten

auch ein gestiegener Pensionsbezug. Um die fiskalische Finanzierbarkeit der Beamtenversorgung zu sichern, muss man eben bei gestiegener Lebenserwartung auch die Lebensarbeitszeit entsprechend anpassen. Das ist in der Rentenversicherung geschehen und soll nun auch auf die Beamten übertragen werden.

Eigentlich müsste man hier nicht nur über eine Pension mit 67 diskutieren, sondern für Beamte über eine Pension mit 68. Woran liegt das? Ein 65-jähriger Beamter hat im Schnitt eine um zwei Jahre höhere Lebenserwartung als die Normalbevölkerung.

Damit sind wir beim grundsätzlichen Problem angelangt: Wirkungsgleiche Übertragung versus 1:1-Übertragung. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine 1:1-Übertragung der rentenrechtlichen Regelungen vor. Zu diskutieren wäre, ob man nicht eine wirkungsgleiche Übertragung vornimmt.

Auf alle Fälle wird es in den kommenden Jahren zum deutlichen Anstieg der Versorgungsausgaben des Landes Nordrhein-Westfalen kommen und – was vielleicht noch wichtiger ist – zum deutlichen Anstieg der Versorgungssteuerquote, dem Anteil Ihrer Steuereinnahmen, den Sie für die Beamtenversorgung aufwenden müssen.

Bis zum Jahr 2020 bewegen wir uns in Größenordnungen von etwa 20 % Ihrer Steuereinnahmen, die Sie werden aufbringen müssen, wenn Sie keine Reformen durchführen. Aktuell sind wir bei 11 % bis 12 %. Die Pension mit 67 ist der Schritt in die richtige Richtung, aber er bringt nicht das große Maß an Nachhaltigkeit. Woran liegt das?

Die Einführung wird schrittweise ab 2012 bis 2029 vollzogen. Wenn Sie die Altersstruktur der Landesbeamten betrachten, werden Sie feststellen, dass die große Pensionswelle 2020, 2025 rollen wird. Diese Beamten, die dann in den Ruhestand gehen werden, werden von diesen Kürzungen – nichts anderes ist die Pension mit 67 – nicht mehr betroffen sein. Abgesehen davon betrifft die Pension mit 67 nur die Zugangspensionäre und nicht alle Pensionäre, was zum Beispiel die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors mit sich bringen würde.

Es bringt zwar eine Entlastung, aber nicht das große Maß an Entlastung, weil erst ab 2029 alle Beamtenjahrgänge diese Abschläge im Barwert werden in Kauf nehmen müssen. Das ist der Schritt in die richtige Richtung, aber es löst nicht das grundsätzliche Problem. Gerade wenn ich an die Diskussion zur Föderalismusreform II anknüpfe – die Schuldenbremse, das Neuverschuldungsverbot –, stellt sich die Frage, wie Sie die Versorgungsausgaben langfristig finanzieren möchten, wenn Sie keine neuen Schulden mehr aufnehmen dürfen und wenn Sie von Ihren Steuereinnahmen immer größere Summen zur Finanzierung der Beamtenversorgung aufwenden müssen.

Eine Zahl möchte ich zum Schluss nennen: Aktuell kommen auf 1.000 Einwohner Ihres Bundeslandes 50 Pensionäre. Im Jahre 2020 werden wir bei 90 Pensionären sein, die mit den Steuerzahlungen von 1.000 Einwohnern zu finanzieren sein werden.

Zusammenfassend möchte ich sagen: Aus unserer Sicht ist die Pension mit 67 alternativlos. Richtig ist, dass die besonderen Altersgrenzen bei der Polizei, bei der Feu-

erwehrt beibehalten werden und nicht hochgesetzt werden. Aber es besteht darüber hinaus Handlungsbedarf. Ich habe gelesen, dass Sie im Rahmen der großen Dienstrechtsreform das anpacken möchten.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Roland Staude (dbb nrw beamtenbund und tarifunion): Der Begriff Reform hat von seiner ursprünglichen Herkunft eigentlich etwas mit Verbesserung oder auch mit einer Umgestaltung zu tun. Auch wenn es sich hier vorerst um eine sogenannte technische Novelle handelt, wird dies einer Reform nicht gerecht.

Zudem ist es erklärte Absicht der Landesregierung, die sogenannte große Dienstrechtsreform zu Beginn der nächsten Legislaturperiode auf den Weg zu bringen. Ein Schelm, der Böses dabei denkt. Gerade die Gewerkschaften haben aufgrund ihrer Erfahrungen feststellen können, dass zu Beginn von Legislaturperioden selten etwas Gutes für den öffentlichen Dienst zu erwarten ist. Dann wird es nämlich vorrangig um laubahnrechtliche und auch um versorgungsrechtliche Fragestellungen gehen.

Festzustellen bleibt, dass das Land Nordrhein-Westfalen den Föderalismus auch für das Dienstrecht haben wollte. Zur Erinnerung: Das Grundgesetz wurde diesbezüglich schon am 28. August 2006 geändert. Inzwischen ist aber festzustellen, dass eine richtige Reform durch das Land Nordrhein-Westfalen offensichtlich nicht gewollt ist, sonst hätte man sicherlich auf die – auch vom dbb – 2004 vorgelegten Eckpunkte „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ zurückgreifen können. Offensichtlich denkt man in Nordrhein-Westfalen wieder mehr in zentralen Strukturen. Wie ließ doch Goethe seinen Zauberlehrling sagen, als dem das Wasser bis zum Hals stand: Die Geister, die ich rief, werde ich nun nicht mehr los. – Heutzutage heißt das kooperativer Föderalismus. Der Föderalismus hat zu einer Zersplitterung des Beamtenrechts und insbesondere auch des Besoldungsrechts geführt.

Ich möchte nur kurz auf die gestrige Kabinettsentscheidung verweisen. Nur zur Erinnerung: Allein durch die um ein halbes Jahr verschobene Besoldungserhöhung in 2008 sind diese Beschäftigten neben den jetzt vorgesehenen Restriktionen noch weiter von ihren tariflich beschäftigten Kollegen abgehängt worden. Dabei sind die Reduzierung der Weihnachtsszuwendungen, der Wegfall des Urlaubsgeldes und die Erhöhung der Arbeitszeit ohne Gehaltsausgleich sowie die Streichung von Leistungsprämien und Zulagen in den letzten Jahren noch nicht einmal berücksichtigt worden. Aber das ist ja nicht das vorrangige Thema der heutigen Anhörung.

Nun zum Inhaltlichen: Die Neufassung des Landesbeamtengesetzes ist nur in Verbindung mit dem Beamtenstatusgesetz verständlich. Im Grunde müssen beide Gesetze immer nebeneinander griffbereit liegen. Hier ist Kreativität erforderlich, um die Regelungen sachlogisch zu bündeln und vor allem auch lesbar zu machen. Die Vorschriften über die Laufbahnen bleiben unverändert und sind somit letztendlich auch ausgeblendet worden.

Auch die in diesem Zusammenhang wichtige Frage der Laufbahnbefähigung ist alles andere als zufriedenstellend geregelt, da sich aus dieser Norm nicht ergibt, unter

welchen Voraussetzungen eine solche Anerkennung über die Landesgrenzen hinweg überhaupt erfolgen kann.

Bemerkenswert ist ebenfalls die Feststellung der regelmäßigen Probezeit auf generell drei Jahre. Damit wird sie in einigen Laufbahnen gegenüber dem heutigen Recht deutlich verlängert. Der Bund hat hierzu im Beamtenstatusgesetz einen Rahmen von mindestens sechs Monaten bis höchstens fünf Jahre vorgesehen. In Nordrhein-Westfalen sind es generell drei Jahre.

Diese Flexibilisierung würde auch in Nordrhein-Westfalen die Option eröffnen, Anrechnungszeiten entsprechend vorzusehen. Die Beförderung ist aus Sicht des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen weiterhin der Motivationsfaktor Nummer eins. Deshalb sollte auch während der Probezeit aufgrund von besonderen Leistungen die Möglichkeit einer Beförderung eröffnet werden.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze wird vom dbb Nordrhein-Westfalen in der vorgelegten Form abgelehnt. Sie sollte auf freiwilliger Basis erfolgen. Nach Ansicht des dbb Nordrhein-Westfalen wird die Anhebung der Regelaltersgrenze nur dazu dienen, die Versorgungsabschläge von bisher 10,8 % weiter auf 14,4 % zu erhöhen. Auch mögliche demografische Effekte werden nicht gelöst, sondern nur nach hinten verschoben. Das deutet nicht auf eine langfristige Politik hin.

Schließlich greift die Argumentation der Landesregierung nicht, da eine vollständige Übertragung der rentenrechtlichen Regelungen nicht erfolgt ist. Bei vollständiger, wirkungsgleicher Übertragung der rentenrechtlichen Bestimmungen müsste es nach 45 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren die Möglichkeit geben, ohne Versorgungsabschläge mit vollendetem 65. Lebensjahr in den Ruhestand gehen zu können. In diesem Zusammenhang darf darauf hingewiesen werden, dass entsprechende Regelungen auch im Bundesbereich sowie in anderen Bundesländern angedacht werden.

Die Regelung, dass für Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres gilt, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird, wird von uns ebenfalls abgelehnt. Diese Vorschrift hat zur Folge, dass im Extremfall die betroffene Kollegin, der betroffenen Kollege bis 67 ½ im Dienst bleiben müsste. Dies stellt zum einen eine Ungleichbehandlung gegenüber dem übrigen Bereich dar. Zum anderen müsste der Landesregierung bekannt sein, dass die Belastungsfaktoren im Schuldienst in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind. Zahlreiche medizinische Studien weisen nach, dass die eklatant gewachsenen gesundheitlichen Belastungen, die der Lehrerberuf mit sich bringt, eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausschließt.

Diese Überlegungen gelten nicht nur für die Heraufsetzung der Altergrenze, sondern sind auch jetzt schon zu konstatieren. Den immer wieder vorgebrachten schulorganisatorischen Gründen kann dadurch Rechnung getragen werden, dass die Altersgrenze für Lehrkräfte auf das Ende des Schulhalbjahres gelegt wird, das dem vorangeht, in dem die jeweilige Altersgrenze erreicht wird.

Auch beim Thema „Hinausschieben der Altergrenze“ kann man geteilter Meinung sein. Hier sollte eine Ergänzung hinsichtlich des notwendigen dienstlichen Interesses erfolgen.

Der dbb will aber nicht nur kritisieren, sondern auch eine positive Bemerkung zur Altersteilzeit machen. Die Verlängerung der Laufzeit wird von uns befürwortet. Es sollte jedoch überlegt werden, ob man sich hier nicht an die Geltungsdauer des Beamtengesetzes anlehnt und die Verlängerung bis zum 01.04.2014 festschreibt.

Im Übrigen würden wir gerne für die vom Ministerpräsidenten angekündigte Expertenrunde zur großen Dienstrechtsreform zur Verfügung stehen.

Dr. Manfred Wichmann (Städte- und Gemeindebund NRW): Ich möchte kurz die Position des Städte- und Gemeindebundes zum Gesetzentwurf vortragen. Wir sind mit dem Gesetzentwurf weitgehend einverstanden. Er passt ohnehin nur das Landesrecht an das unveränderbare Bundesrecht in Gestalt des Beamtenstatusgesetzes an. Außerdem sind weitestgehend die Vorstellungen des Städte- und Gemeindebundes aufgegriffen worden. Ich denke da insbesondere an die Verlängerung der Altersteilzeitregelungen, an die einheitliche Probezeit von drei Jahren und an die Beibehaltung der speziellen Altersgrenze bei Feuerwehrbeamten.

Einen kleinen Kritikpunkt haben wir auch: Wir halten das nunmehr vorgesehene Verfahren bei der Feststellung der Dienstunfähigkeit mit zwei Ärzten für sehr verwaltungsaufwendig. Wir haben im Kommunalbereich eigentlich keine Anhaltspunkte dafür, an der Kompetenz des Amtsarztes zu zweifeln. Da möchten wir Sie bitten, es bei einem Arzt zu belassen.

Das sind sicherlich nur Kleinigkeiten. Ich komme jetzt zu unserem zentralen Kritikpunkt: Nicht entscheidend ist, was in diesem Gesetzentwurf steht, sondern umgekehrt, was in diesem Gesetzentwurf nicht steht. Da haben wir einen sehr, sehr großen Wunsch für die Zukunft: Wir möchten das Land Nordrhein-Westfalen bitten, von den Möglichkeiten der Föderalismusreform, insbesondere von den neugeschaffenen Kompetenzen in den Bereichen Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht, im Interesse unserer Beschäftigten auch Gebrauch zu machen.

In der Einbringungsrede zu diesem Gesetzentwurf lese ich, dass der Innenminister gesagt hat: Gründlichkeit geht vor Schnelligkeit. Das ist sicherlich ein schützenswertes Prinzip. Da möchte ich dem Innenminister Recht geben, auch wenn dieses Prinzip in der jüngeren beamtenrechtlichen Vergangenheit dieses Landes sicherlich verletzt worden ist. Ich denke da beispielsweise an das Gesetz mit dem kryptischen Titel „Gesetz zur Änderung der gesetzlichen Befristung in dem Zuständigkeitsbereich des Innenministeriums“. In diesem Gesetzentwurf mit dem gerade vorgetragenen kryptischen Titel war nämlich ein weiteres Gesetz versteckt, das einen viel interessanteren Titel hat, nämlich das Gesetz zur Verteilung der Versorgungslasten.

In diesem Gesetz zur Verteilung der Versorgungslasten wurde in einer Nacht- und Nebelaktion ein neues, revolutionäres Verfahren eingeführt, nämlich eine Versorgungslastenverteilung rückwirkend für die letzten 40 Jahre, die jetzt in mehreren 10.000 Fällen in Städten und Gemeinden zu einem immensen Verwaltungsaufwand

führt. Man muss das alles jetzt neu berechnen, was sehr schwierig ist, da die Daten nicht zur Verfügung stehen. Man muss Ausgleichszahlungen leisten. Das Schlimmste war, dass die kommunalen Spitzenverbände zu diesem Gesetzentwurf nicht gehört worden sind. Es hat keine ordnungsgemäße Beteiligung stattgefunden. Wir haben das gegenüber der Landtagspräsidentin gerügt. Die Landtagspräsidentin hat sich entschuldigt. – Das spricht aber nicht gerade für das Prinzip „Gründlichkeit vor Schnelligkeit“ im Beamtenrecht.

Was heißt denn „Gründlichkeit vor Schnelligkeit“? Dazu kann ich mich nur den Ausführungen von Herr Staude vom Beamtenbund anschließen. Die Föderalismusreform, die die Kompetenzen gebracht hat, ist fast drei Jahre alt, nämlich von August 2006, wie wir gehört haben. Ich glaube, auch der gründlichste Gesetzgeber müsste in drei Jahren in der Lage sein, ein solches Gesetz auf den Weg zu bringen.

Die Vorschläge der kommunalen Spitzenverbände sowie die Vorschläge der Gewerkschaften liegen vor, die Vorstellungen anderer Länder liegen vor. Ich denke da nur an die norddeutschen Küstenländer, an Bayern, Brandenburg und Hessen, die entweder Änderungsgesetze bereits auf den Weg gebracht haben oder zumindest belastbare Eckpunkte mit inhaltlichen Vorgaben aufgestellt haben. All das liegt vor. Wir würden uns freuen, wenn das Land zeitnah von diesen Kompetenzen Gebrauch macht.

Warum würden wir uns darüber freuen? Die Föderalismusreform ist unter dem Gesichtspunkt Wettbewerbsföderalismus angetreten. Wir wollen angesichts der demografischen Entwicklung den öffentlichen Dienst für junge Leute attraktiv machen, um unser Nachwuchsproblem zu lösen. Das Dienstrecht ist ein entscheidender Faktor. Nutzen Sie diese Chance im Bereich des Wettbewerbsföderalismus! Zurzeit sind Städte und Gemeinden daran gehindert, weil wir am Beamtenrecht des Landes hängen, und damit werden auch unsere Beamten gehindert, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Nordrhein-Westfalen befindet sich zurzeit in der Abstiegszone der Beamtenrechtsliga. Sorgen Sie bitte dafür, dass wir nicht in die zweite Liga absteigen.

Dr. Marco Kuhn (Landkreistag NRW): Die gerade vorgetragenen Punkte kann ich bestätigen. Wir haben als kommunale Spitzenverbände eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben. Die Eckpunkte sind gerade von Herrn Wichmann in der hinreichenden Deutlichkeit erläutert worden.

Ich will gerade einen Punkt unterstreichen, weil er uns sehr auf dem Herzen liegt: die Notwendigkeit einer grundlegenden Dienstrechtsreform. Der öffentliche Dienst muss attraktiv bleiben. Wir sehen den Bedarf, dass diese grundlegende Dienstrechtsreform endlich in Angriff genommen wird. Das Land hat die Kompetenzen, das ist schon mehrfach angesprochen worden. Bitte nutzen Sie sie auch!

Einen Appell will ich an dieser Stelle auch noch loswerden. Heute steht nach meiner Kenntnis auch noch das Gesetz zur Stärkung der kommunalen Personalhoheit zur Beratung auf der Tagesordnung. Bitte – nachdem die Anhörung schon vor einigen Wochen durchgeführt worden ist – verabschieden Sie dieses Gesetz! Auch dort wird,

zumindest in einem Teilbereich, zur Modernisierung des Beamtenrechts beigetragen. Ich nenne nur das Stichwort leistungsorientierte Bezahlung.

An einem Punkt sind wir teilweise anderer Auffassung. Die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wird von uns geteilt. Wir können uns vorstellen, dass auch im Bereich der Feuerwehrbeamten durchaus eine moderate Anhebung, in diesem Fall auf 62 Jahre, vorgenommen wird.

Ansonsten verweise ich auf unsere schriftliche Stellungnahme.

Ralf Woelk (DGB-Bezirk NRW): Ich war gerade kurz davor, das Bündnis mit dem Städte- und Gemeindebund zu schmieden, aber das haben Sie mit Ihren letzten Äußerungen leider gerade ein bisschen torpediert. – Ich fange jedoch mit den Gemeinsamkeiten an. Vorher verweise ich noch auf die gemeinsame Stellungnahme der DGB-Gewerkschaften. Daher äußere ich mich nur zu dem allgemeinen Frageteil, dem ersten Fragenblock. Die Stellungnahmen zu den fachspezifischen Bereichen kommen gleich von meinen Kollegen.

Im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens hat auch der DGB mehrfach deutlich gemacht, dass wir ein großes Interesse daran haben, den Prozess der Dienstrechtsreform konstruktiv, aber auch frühzeitig zu gestalten. Ähnlich wie der dbb haben auch wir im letzten Jahr Eckpunkte vorgelegt, die aus unserer Sicht nötig sind und in einer Dienstrechtsnovelle berücksichtigt werden sollten. Auch wir sind hier der Meinung, dass sich das Land NRW in dieser Debatte nicht unnötig viel Zeit lassen kann und darf.

Als Grund möchte ich vor allem auf die demografische Entwicklung hinweisen. Auch dieses Thema ist vor Kurzem hier im Landtag debattiert worden. Von daher brauche ich nicht näher auf die Details einzugehen, sondern kann unterstellen, dass wir uns darüber einig sind, dass der Markt an jungen Menschen für den öffentlichen Dienst eher kleiner als größer wird. Es ist aus unserer Sicht unerlässlich, dafür zu sorgen, von diesem kleiner werdenden Kuchen für den öffentlichen Dienst mehr abzubekommen als letztlich nur die Krümel, wenn dieses Bild an dieser Stelle gestattet ist.

Als weiteren Grund für eine dringend notwendige Dienstrechtsreform betrachten wir aber auch das gegenwärtige Bild des öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit und damit das Bild des öffentlichen Dienstes als Arbeitsplatz. Hier hat aus unserer Sicht die Landesregierung in den vergangenen Jahren mehrfach dafür gesorgt, dass der öffentliche Dienst und damit die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in der veröffentlichten Meinung in einem negativen Licht dargestellt werden.

Ein Paradigma der Landesregierung – nach dem Motto „Privat vor Staat“ – hat dafür gesorgt, dass der Eindruck entsteht, die Privaten machen es automatisch besser und billiger. Eine Annahme, die aber bislang eher selten bestätigt werden konnte.

Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte wurden im Landespersonalvertretungsgesetz rigoros zusammengestrichen und die Beschäftigten zunehmend der Entscheidungsgewalt des Dienstherrn unterstellt. Bei Unternehmenskrisen wie Nokia oder Opel wird in der Öffentlichkeit der Eindruck erweckt, als täte die Landesregierung al-

les für jeden Arbeitsplatz in NRW. Gleichzeitig wird aber der Personalabbau im öffentlichen Dienst der Öffentlichkeit als Bürokratieabbau untergejubelt, obwohl an allen Ecken und Enden mittlerweile zu spüren ist, dass mehr Personal benötigt wird.

Zu guter Letzt stellen wir bei den Themen Arbeitszeit und Besoldungsanpassung erneute Wortbrüche gegenüber den Beschäftigten fest. Die ursprünglich befristete Mehrarbeit bei der Wochenarbeitszeit soll nun zum Dauerzustand werden. Auch bei der mehrfach in der Öffentlichkeit angekündigten 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses wird seitens der Landesregierung die Mathematik neu erfunden.

Zusammengefasst kommen wir zu der Einschätzung, dass das Bild des öffentlichen Dienstes unter dieser Landesregierung schwer gelitten hat. Als junger Mensch wäre ich daher von einem Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst bei diesen Rahmenbedingungen eher abgeschreckt. Mit Blick auch auf die demografische Entwicklung muss es daher zu einer erheblichen Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes kommen, damit auch zukünftig Aufgabenwahrnehmung in der gleichen Qualität und Quantität geleistet werden kann. Das sind im Wesentlichen die Gründe, warum wir sehr frühzeitig angeregt haben, die Gestaltungsmöglichkeiten im Dienstrecht, die uns durch die Föderalismusreform gegeben wurden, nun auch zu nutzen. Denn diesen Handlungsspielraum verstehen wir nicht nur als Option, sondern auch als Auftrag.

Bislang hat man uns in dieser Frage jedoch immer signalisiert, dass in dieser Legislaturperiode lediglich eine technische Anpassung an das Beamtenstatusgesetzes erfolgen wird. Insofern sind wir jetzt etwas unangenehm überrascht, dass nun ein neues Landesbeamtengesetz vorgelegt wird, das unter einem unangemessenen Zeitdruck beraten wird. Die Tatsache, dass der Gesetzentwurf kurz vor Mitternacht ins Parlament eingebracht wurde, spricht für sich.

Inhaltlich geht der Gesetzentwurf insbesondere durch die doppelte Verlängerung der Arbeitszeit auch weit über das hinaus, was wir als technische Novelle bezeichnen würden. Wir müssen daher feststellen, dass eine Beteiligung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen über das im Gesetz vorgeschriebene Maß hinaus offenbar weder gewollt noch gewünscht ist, denn sonst hätte man die geltende Beteiligungsvereinbarung im § 106 ernst nehmen und uns frühzeitiger einbinden müssen.

Ich gehe davon aus, dass im Zuge der Diskussion möglicherweise noch eine Frage zum § 94 – Beteiligung der Spitzenorganisationen – an uns gestellt wird. Da meine Redezeit abgelaufen ist, möchte ich den zweiten Teil des vorgesehenen Beitrags zum § 94 speziell in die Frage-Antwort-Runde einfließen lassen.

Udo Linnenbrink (Gewerkschaft der Polizei): Ich möchte kurz für den Polizeibereich einige Ergänzungen anführen.

Wir würden es begrüßen, wenn es vor einer großen Dienstrechtsreform eine andere Beteiligungsform mit den Gewerkschaften geben würde. Niedersachsen hat in den letzten Monaten gute Erfahrungen gemacht, dass man auch vertrauensvoll und frühzeitig mit Gewerkschaftsvertretern zusammen an einem Tisch sitzen kann und gute – zumindest für alle Seiten tragfähige – Ergebnisse erzielen kann. Da kann meiner Ansicht nach Nordrhein-Westfalen noch vom Nachbarland lernen. Ich möchte Sie daher

bitten, diesbezüglich eine Änderung herbeizuführen, dass man frühzeitiger die großen Themen der Zukunft angehen kann.

Für den besonderen Bereich der Polizei möchte ich mich auf den § 115 des Gesetzesentwurfs konzentrieren. Es bleibt dort bei der Altersgrenze von 62 Jahren, es erfolgt keine Neuregelung. Gleichzeitig möchte ich auch verdeutlichen, dass gerade da im Polizeibereich das Problem liegt. Wir haben die Situation, dass die Alterstruktur in der öffentlichen Verwaltung, in der Gesellschaft, aber speziell auch im Bereich der Polizei so ist, dass wir einen großen „Altersbauch“ vor uns herschleppen. Die Kolleginnen und Kollegen sind überwiegend 50 Jahre und älter. In wenigen Jahren werden wir eine deutliche Überalterung verspüren. Viele Kolleginnen und Kollegen werden im durchgehenden Wechselschichtdienst bis zu ihrer Pension verbleiben müssen. Das heißt, sie hatten ca. 35 Jahre durchgehenden Schichtdienst, der nicht spurlos an der Gesundheit vorübergeht. Wir haben häufigere Krankheitsfelder, die zur eingeschränkten oder vollkommenen Dienstunfähigkeit führen.

Durch das Hinausschieben der Altersgrenze allgemein auf 62 Jahre in der Vergangenheit und der jetzigen Manifestierung entsteht weiterhin das Problem, dass wir für Kollegen, die langjährig im Schichtdienst waren, im Grunde keine anderen Verwendungsmöglichkeiten haben, weil die Kollegen, die dort auf den entsprechenden Stellen sitzen, auch länger arbeiten. Wir könnten somit in eine Situation stolpern, dass einige länger arbeiten werden – durch die Möglichkeit, die der § 32 auch noch bietet, ihre Arbeitszeit noch um drei Jahre über das 62. Lebensjahr hinaus zu verlängern – und andere frühzeitig in Pension gehen müssen, weil es für sie keine Verwendungsmöglichkeiten mehr gibt. Da besteht durchaus für die Zukunft noch Handlungsbedarf.

Das Vorziehen der Altersgrenze um ein Jahr, nachdem man 25 Jahre Wechselschicht geleistet hat, ist ein erster Schritt, löst das Problem aber nicht grundsätzlich. Wir bitten Sie daher, in dem Gesetzesentwurf den § 32 Abs. 1 dahin gehend zu ergänzen, dass das Hinausschieben des Ruhestandes nur schrittweise um jeweils ein Jahr zugelassen wird, so wie das auch im Absatz 2 vorgesehen ist, um das Ganze ein wenig zu bremsen und jedes Jahr neue Entscheidungen herbeiführen zu können. Das wäre uns sehr wichtig.

Wir haben im Beamtenrechtsrahmengesetz den § 125c, der Regelungen zur Übermittlung von Daten im Strafverfahren trifft. Wenn eine Beamtin oder ein Beamter in einem Strafverfahren belastet ist, wird die Dienststelle davon unterrichtet, um eventuell dienstrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Interessanterweise ist im Beamtenstatusgesetz dieser § 125c bis auf den letzten Absatz, den Absatz 7, übernommen worden. Aber genau dieser Absatz 7 regelt die Formvorschriften, wie das zu erfolgen hat, nämlich die Information an den unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder Vertreter im Amte mit dem Hinweis, dass das Ganze als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen ist. Das ist – warum auch immer – im Beamtenstatusgesetz unterblieben. Der Bundesgesetzgeber hat für seine Bundesbeamten diese Regelung in das Bundesbeamtengesetz übernommen. Ich kann daher nur appellieren, auch in NRW entweder den gesamten § 125c inhaltlich in das neue LBG zu übertragen oder die Ergänzung um den bisher geltenden Absatzes 7 vorzunehmen, um Klarheit zu schaffen und nicht in Situationen zu kommen, die wir alle nicht wollen.

Marita Klein (ver.di Landesbezirk NRW): Ich möchte zwei wichtige Punkte anführen. Wir meinen ganz klar, dass die Beibehaltung der verlängerten Wochenarbeitszeit nicht sein darf. Immer mehr ist festzustellen, dass sich Unmut bei den betroffenen Beamtinnen und Beamten einstellt. Wir haben es geschafft, innerhalb einer kurzen Zeit, 10.000 Unterschriften der betroffenen Beamten zu sammeln und sie dem CDU-Sprecher des Innenausschusses zu übergeben. Das zeigt, wie wichtig es ist, dass die Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst gleiche Arbeitszeiten haben. Ein ganz wichtiges Erfordernis ist, dass die 41-Stunden-Woche abgeschafft werden muss. Es ist nicht erklärbar, warum die Beamten bei gleicher Tätigkeit, oftmals am gleichen Schreibtisch sitzend, mehr Stunden in der Woche arbeiten müssen als die Angestellten.

Wir wissen alle – das ist auch schon gesagt worden –, dass in den letzten Jahren die finanziellen Belastungen in Form von Besoldungs- und Pensionskürzungen überwiegend von den Beamten zu tragen waren. Ich will das nicht mehr aufzählen, das habe ich bereits vor einem Monat beim Ausschuss gemacht. Ich will aber die Gelegenheit nutzen, Sie als Parlamentarierinnen und Parlamentarier aufzufordern, die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifvertrages auf die Beamtinnen und Beamten durchzusetzen und einem anderen Gesetzentwurf nicht zuzustimmen.

Wir stellen auch fest, dass das ehrenamtliche Engagement – gerade bei jüngeren Beamtinnen und Beamten – zurückgeht, weil sie weniger Freizeit, weniger Zeit für ihr eigenes Leben haben.

Ich möchte noch auf einen anderen Punkt eingehen, der auch schon angesprochen wurde. Wir als ver.di lehnen auch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre ab. Für wichtig halten wir, dass erst einmal die jetzige Pensionsgrenze von 65 Jahren erreicht wird. Wir stellen fest, dass es immer mehr Frühpensionierungen gibt und dass die Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Situation, dass sie überfordert sind, oder aus gesundheitlichen Gründen nicht die Regelarbeitszeit erreichen. Wenn wir das geschafft haben, können wir über eine Pensionsgrenze mit 67 sprechen.

Versorgungsrechtliche Benachteiligungen, wie sie bei den unterschiedlichen Erwerbsbiografien aufgrund von Pflege und Kindererziehungszeiten bisher vorkommen, müssen eingebaut werden. Wir fordern darüber hinaus, dass die 45 Dienstjahre ergänzt werden müssen um diese Pflege- und Kindererziehungszeiten. Auch wenn man vorher im privaten Bereich beschäftigt war, müssen diese Zeiten berücksichtigt werden.

Ferner fordern wir den prüfungsfreien Aufstieg. Dieser sollte noch bei der Laufbahnverordnung ausführlich mit den Gewerkschaften und Berufsverbänden diskutiert werden. Das halten wir in der Gesamtbetrachtung für unbedingt notwendig.

Bei § 118 lehnen wir die Begutachtung durch einen sogenannten Vollzugsarzt im Landesdienst ab, weil wir der Auffassung sind, dass die bisherige amtsärztliche Untersuchung und Begutachtung vollkommen ausreicht.

Die Pensionsgrenze bei den Feuerwehrbeamtinnen und -beamten von 60 Jahren halten wir für sinnvoll, fordern diese aber auch für die Kolleginnen und Kollegen im Justizvollzug und ebenso im Polizeivollzug.

Ute Lorenz (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Die Landesregierung ist unter anderem angetreten, um eine grundlegende Reform des Dienstrechts zur Entbürokratisierung umzusetzen. Sie wollte eine neue Schulpolitik mit modernen Strukturen und besseren Bedingungen für die Schülerinnen und Schüler. Diese Ziele hat sie – mal wieder – eindeutig verfehlt.

Die Parallelisierung des Landesbeamtengesetzes mit dem Beamtenstatusgesetz führt nicht zu einer Vereinfachung des Dienstrechts. Beamtinnen und Beamte in der Schule müssen mit einer Flut schulgesetzlicher Vorschriften umgehen. Diese werden auch noch ständig wegen einer zum Teil etwas schlecht ausgeführter Gesetzgebung geändert. So wird nahezu halbjährlich – wenn nicht so gar öfter – allein das Schulgesetz geändert und neu angepasst.

Nun werden weitere beamtenrechtliche Grundlagen nicht zusammengeführt, sondern in unterschiedlichen Gesetzen geregelt. Dies ist sowohl für Beschäftigte wie auch für deren Vorgesetzte unübersichtlich. Diese Vorgesetzten müssen sich außerdem noch in Teilen des Tarif- und Arbeitsrechtes auskennen, denn in der Schule arbeiten nicht nur Beamte, sondern auch Tarifbeschäftigte. Bessere Bedingungen für gute Schule können wir infolge dieses neuen Landesbeamtengesetzes nicht erkennen.

Gute Schule braucht gute und vor allem gesunde Lehrer. Schule in heutiger Zeit belastet bekanntermaßen insbesondere psychisch die Lehrkräfte. Dies ist auch die überwiegende Krankheitsursache für Dienstunfähigkeit. Viele Lehrer halten überhaupt nur länger im Beruf aus, weil sie zum Beispiel durch die Altersteilzeitregelung, die – Gott sei Dank – jetzt durch das neue Gesetz noch einmal verlängert worden ist, eine Perspektive sehen. Die Tatsache, dass angestellte Lehrkräfte mit ihrem Geburtsdatum bereits einen Anspruch auf den Beginn ihrer Rente erwerben und deshalb häufig auch Aufhebungsverträge mitten im Schulhalbjahr geschlossen werden, ist die eine Seite. Außerdem kommt das Pensionsalter auch nicht plötzlich und unerwartet, sodass man die Begründung für eine Verschiebung der Pensionsaltersgrenze ausgerechnet bei Lehrkräften über das Schulhalbjahr hinaus nicht sehen kann.

Die GEW hält daher sowohl die jetzige Regelung als auch die geplante für rechtswidrig. Darüber hinaus findet die GEW eine Sonderaltersgrenze von 64 Jahren für Lehrkräfte gerade aufgrund der besonderen Belastungssituation für angemessen. Insgesamt sind sowohl die angedachte Neuregelung wie auch die derzeit niedrige Verbeamtungsgrenze – bundesweit einmalig mit 35 Jahren – nicht dazu geeignet, die notwendigen neuen Lehrkräfte für NRW zu begeistern.

Hans-Jürgen Schnieber (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Die vorliegende technische Novelle sehen wir als einen unvollständigen Versuch an, die für das Land Nordrhein-Westfalen geltenden Vorschriften an das Beamtenstatusgesetz anzupassen. Uns stört dabei, dass einige Passagen komplett übergangen wurden und einige wichtige Passagen in der nächsten Legislaturperiode geregelt werden sollen. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt, dass das nach der Wahl passieren soll.

Ich will nicht alles wiederholen – Kollege Staude hat ausführlich dargestellt, was uns an dem Gesetzentwurf nicht gefällt – und möchte nur einige Punkte, die uns besonders stören, ansprechen: Einige Passagen wurden vergessen, zum Beispiel die besoldungsrechtliche Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften, die zwingend notwendig sein wird und dringend kommen muss. Die Rechtsprechung ist bis zum Europäischen Gerichtshof in der Richtung eindeutig. Der Bund hat die Gleichstellung inzwischen vollständig umgesetzt. Das Land Nordrhein-Westfalen zwingt nach wie vor seine Beamtinnen und Beamten – es mögen vielleicht nicht viele sein –, weiterhin im Klageverfahren ihre Rechte durchzusetzen. Das halten wir für nicht sachgerecht. Das hätte hier in einem ganz kurzen Absatz geregelt werden können.

In dem Gesetzentwurf fehlt uns – auch wenn man sagt, es wird im Versorgungsgesetz geregelt – der Hinweis darauf, dass, wenn ich schon inhaltsgleich übernehme, auch das abschlagsfreie Ausscheiden mit dem 65. Lebensjahr erfolgen kann, wenn 45 Dienstjahre geleistet wurden. Auch wenn das sicherlich im Versorgungsgesetz geregelt wird – es bedeutet in der Zwischenzeit aber eine große Unsicherheit, ein großes Problem für die Beschäftigten, die bis dahin betroffen sind.

Der nächste Punkt betrifft insbesondere die Finanzverwaltung. Wir können uns nicht vorstellen, dass es notwendig ist – da muss ich Herrn Benz ganz entschieden widersprechen, der sogar das 68. Lebensjahr ins Spiel gebracht hat –, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten. Das nur als Vorbemerkung. Wenn man inhaltsgleich überträgt, wird es so kommen; das wird man dann nicht verhindern können.

Wir halten es aber nicht für gut, dass wir die Möglichkeit einräumen, bis zum 70. Lebensjahr freiwillig weiterbeschäftigt werden zu können. Es gibt Situationen aus individuellen Gründen: Ich muss und ich will länger arbeiten, das ist für mich wichtig. Und es gibt dienstliche Gründe, bei denen es erforderlich ist, auch das will ich zugehen. Hier sollte aber ein Vorbehalt in das Gesetz aufgenommen werden, dass der Dienstherr dieses möglich macht. Es muss genau umgekehrt formuliert sein: Wenn es im dienstlichen Interesse ist, dann ja, ansonsten nein.

Eine weitere Regelung ist uns noch wichtig: Wir haben gute Erfahrungen mit dem prüfungserleichterten Aufstieg gemacht. Wir haben – insofern schließe ich mich da an – auf die Laufbahnverordnung gesetzt, wo das Lebensalter auf das 40. Lebensjahr herabgesetzt werden sollte. Ich weiß nicht, seit wann wir einen Kampf gegen Windmühlen geführt haben – sicher schon seit vor 2005. Ich kann daher nicht alleine den Regierungsparteien den Vorwurf machen. Es hätte hier gesetzlich geregelt werden können; die Laufbahnverordnung reicht uns nicht. Die fachbereichsspezifischen Probleme kann man in der Laufbahnverordnung regeln, aber der prüfungserleichterte Aufstieg muss in diesem Gesetz verankert werden.

Ulrich Silberbach (komba gewerkschaft nrw): Ich möchte mich lediglich auf einige kommunalpolitische Punkte begrenzen, da bereits vieles angesprochen wurde. Innenminister Wolf hat bei der Einbringung des Gesetzentwurfs in den Landtag zum Thema Verlängerung der Lebensarbeitszeit gesagt, wenn ich zitieren darf: „Statt star-

rer Altersgrenzen können die Beamtinnen und Beamten ein Stück weit selbst ihre Lebensplanung bestimmen.“ Das, was der Gesetzentwurf hier vorsieht, geht weit in die andere Richtung.

Auf der kommunalen Ebene denke ich da besonders an die Kolleginnen und Kollegen aus dem Feuerwehrbereich. Bezüglich der Verlängerung der Lebensarbeitszeit muss ich der Stellungnahme des Landkreistages widersprechen, denn eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 62 Lebensjahre ist für uns absolut nicht denkbar, wird von uns abgelehnt und ist für uns weltfremd, Herr Dr. Kuhn. Ich habe nichts dagegen, wenn wir es zulassen, dass man den Feuerwehrchef in Köln – gerade zum aktuellen Thema – freiwillig länger arbeiten lässt, gar keine Frage. Aber den Kolleginnen und Kollegen, die in der psychischen und physischen Belastung stehen, das, was dort passiert, jeden Tag ertragen zu müssen, kann man nicht verordnen, länger arbeiten zu müssen. Dafür hat die komba gewerkschaft überhaupt kein Verständnis, das wäre das falsche Signal.

Bei der Einbringung des Gesetzentwurfs wurde ein zweiter Punkt angesprochen, auf den ich eingehen will, die Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Auch hierzu möchte ich Innenminister Wolf zitieren: „Auch im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes sind die Wochenarbeitszeiten angehoben worden.“ – Ja, im Tarifbereich der Kommunen auf 39 Stunden. Unsere Kommunalbeamtinnen und -beamten arbeiten 41 Stunden. Wenn man 1:1 angleichen will, dann hieße das eine klare Absenkung der Wochenarbeitszeit hin zum Tarifbereich um zwei Stunden.

Vor wenigen Tagen haben wir hier über das Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen diskutiert. Wir wurden auch angehört und haben als komba gewerkschaft gesagt, dass es ein Schritt in die richtige Richtung sei. Wenn man diesen Gesetzentwurf zum Landesbeamtengesetz und die aktuelle Diskussion um die Übertragung des Tarifergebnisses bewertet, muss ich sagen, sind wir wieder drei Schritte zurück. Ich bitte die Abgeordneten dieses Hauses als Souverän dieses Landes – das sage ich insbesondere an die Vertreter der CDU und FDP –, ihre Landesregierung vor einem weiteren Wortbruch zu schützen. Seien Sie so souverän! Die Formulierungen des Herrn Ministerpräsidenten und des Herrn Finanzministers waren: 1:1-Übertragung! Die Beamtinnen und Beamten in diesem Lande wissen ganz genau den Unterschied zwischen „1:1“ und „wirkungsgleich“ zu bewerten. Das bitte ich mit aufzunehmen. Geben Sie den Kolleginnen und Kollegen, was ihnen zusteht!

Auch hier haben wir eine kommunalspezifische Variante. Im Tarifbereich der Kommunen haben wir einen Sockelbetrag von 50 € und ein weiteres Bekenntnis zur leistungsorientierten Bezahlung bei der letzten Tarifrunde eingefahren. Jetzt hier zu sagen, wir kippen das, weil sich der Tarifbereich der Länder von der LOB verabschiedet hat, wäre ein fatales Ergebnis. Ich kann Sie nur bitten, hier Einhalt zu gebieten. Sonst ist das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen in diese Landespolitik weiterhin massiv gestört.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Ich vertrete Herrn Rainer Wendt, der kurzfristig nach Berlin musste.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Zur Vermeidung von Wiederholungen darf ich auf die schriftlich ausliegende Stellungnahme verweisen. Wir sind der Auffassung, dass das vorliegende Gesetz viel zu wenig von dem umgesetzt, was vor allem für die Polizei dringend nötig und erforderlich ist. Die Regelungen zur Lebensarbeitszeit ist zum Beispiel eine solche Bestimmung. Die Polizei steht vor dramatischen Entwicklungen, wie auch der Kollege Linnenbrink schon gesagt hatte, denn bald wird mehr als die Hälfte aller Kolleginnen und Kollegen im Dienst älter als 50 Jahre sein. In manchen Behörden, sprich in Landratsbehörden, ist das schon jetzt der Fall.

Wir brauchen Entlastungen für diejenigen, die weit jenseits der 50 noch Schichtdienst machen müssen. Die Regierung hatte selbst festgestellt, dass Nachtdienst nach dem 50. Lebensjahr gesundheitsgefährdend ist. Die Antwort der Regierung darauf ist: Wer 25 Jahre und länger Schichtdienst leistet, muss nur ein Jahr weniger arbeiten. Das ist einfalllos, das ist zu wenig, das ist keine Lösung.

Als CDU und FDP noch in der Opposition waren, haben sie mit uns gemeinsam für moderne Lösungen geworben. Das waren zum Beispiel individuelle Lebensarbeitszeitkonten, Zeitgutschriften für besondere Belastungen, das Angebot von mehr Freizeitmöglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen und noch vieles andere mehr. Das sind die Lösungen, die die Kolleginnen und Kollegen jetzt brauchen und nicht irgendwann. Die Kolleginnen und Kollegen brauchen Anreize und Perspektiven. Nur das kann sich positiv auf persönliche Motivation auswirken.

Sie haben die Polizei von der allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausgenommen. Das begrüßen wir. Hätten Sie das nicht gemacht und der Polizei noch mehr Jahre aufgebremmt, hätte der Begriff Lebensarbeitszeit auch eine völlig neue Bedeutung erfahren. Sie können den Gesetzentwurf jetzt mit Ihrer Mehrheit durchwinken, aber damit hätten Sie für den öffentlichen Dienst und für unser Land wenig erreicht.

Die Reform des Dienstrechts wollen Sie auf die Zeit nach der Landtagswahl verschieben. Das ist genau das, was wir kritisieren. Sie wollten die Kompetenzen ins Land holen und haben. Sie haben Sie bekommen. Sie hatten jetzt mehrere Jahre Zeit, diese Möglichkeiten zu nutzen und zu gestalten. Was jetzt hier als Gesetzentwurf vorliegt, kann daher nur ein Anfang sein. Ein großartiger Anfang ist das in unseren Augen jedoch nicht.

Manfred Bruns (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland): Ich möchte mich auf die Frage der Gleichstellung von verpartnerten Beamten mit verheirateten Beamten beschränken. Sie haben gefragt, ob es in der Rechtsprechung neue Entwicklungen gibt. Ja, die gibt es. Sie sind eingeleitet worden mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Maruko vom 1. April 2008. Der EuGH hat dort festgestellt, dass verpartnerte Beschäftigte wegen ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden, wenn sie ein geringeres Entgelt als die verheirateten Beschäftigten erhalten. Da er eine unmittelbare Benachteiligung bejaht hat, kann diese Benachteiligung nicht mehr – wie es bisher geschehen ist – mit dem Zweck der Förderung

der Ehe gerechtfertigt werden. Sie kann nur noch gerechtfertigt werden, wenn die heterosexuelle Ausrichtung der Beamten eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Das ist bei den Beamten in Nordrhein-Westfalen sicherlich nicht der Fall und würde auch gegen das Beamtenstatusgesetz verstoßen.

Deshalb geht der Streit eigentlich nur noch um die Frage, ob sich Lebenspartner und Ehegatten hinsichtlich des streitigen Entgelts in einer vergleichbaren Situation befinden. Das hat das Bundesarbeitsgericht jetzt in einem Urteil vom 14. Januar 2009 hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bejaht. Danach müssen verpartnerte Angestellte und Arbeiter dieselbe betriebliche Hinterbliebenenrente wie verheiratete bekommen. In dieselbe Richtung geht ein Urteil des Verwaltungsgerichts München in der Rechtssache Maruko. Dann hat das Oberverwaltungsgericht Schleswig-Holstein schon im Sommer vergangenen Jahres den schleswig-holsteinischen verpartnerten Beamten den Familienzuschlag der Stufe I zugesprochen, und jetzt auch das Verwaltungsgericht Stuttgart.

Wir sind deshalb der Meinung, dass das hier auch geregelt werden sollte. Da Sie, soweit ich weiß, noch kein Landesbesoldungsgesetz haben, könnte man eine Gleichstellungsklausel im § 80 des Beamtengesetzes aufnehmen. Man kann das wie den Familienzuschlag auch im Landesbesoldungsgesetz regeln.

Sie haben ferner gefragt, wie die anderen Bundesländer damit verfahren. Man muss zunächst darauf hinweisen, dass es eine Reihe von Landes Anpassungsgesetzen gegeben hat, so auch hier in Nordrhein-Westfalen, durch die Lebenspartner mit Ehegatten gleichgestellt worden sind. Das nordrhein-westfälische Landes Anpassungsgesetz stammt aus dem Jahr 2005. Es musste deshalb den Familienzuschlag und die Hinterbliebenenpension aussparen, weil das Land damals noch nicht zuständig war. Bei der Beihilfe hat eine Gleichstellung stattgefunden. Das war auch in den anderen Bundesländern so. Inzwischen haben fünf Bundesländer bei der Hinterbliebenenpension die Gleichstellung nachgeholt: Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland. Im Saarland war es eine CDU-Alleinregierung, in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern eine CDU/SPD-Koalition, in Bremen hat die CDU zugestimmt, in Berlin große Teile der CDU.

Beim Familienzuschlag sind es vier Länder: Das Saarland hat noch nicht gleichgestellt, das soll mit dem neuen saarländischen Landesbesoldungsgesetz geschehen. Angekündigt haben die Gleichstellung außerdem die Länder Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz. Die Gesetzesberatungen haben schon zum Teil begonnen. Hessen hat es in die Koalitionsvereinbarung aufgenommen. Wir gehen davon aus, dass bis Ende des Jahres zehn Bundesländer ihre Beamten auch hinsichtlich der Hinterbliebenenpension und des Familienzuschlags – natürlich auch bei der Beihilfe, sofern noch nicht erfolgt – gleichgestellt haben werden. Hessen wird im Jahr darauf folgen. Wenn Sie es jetzt auch noch machen, sind es zwei Drittel der Bundesländer, die ihre Gesetze entsprechend angepasst haben.

Ich kann sagen, dass es wirklich nur um einige wenige Betroffene geht. In Nordrhein-Westfalen gibt es nicht viele Lebenspartnerschaften, und davon sind nur sehr wenige

als Beamte tätig. Aber die Lesben und Schwulen empfinden das insgesamt als außerordentlich diskriminierend. Wenn Parteien daran festhalten, dass diese Diskriminierung weiter bestehen sollte, werten sie das als Signal, dass sie die Lesben und Schwulen nicht als vollwertige Staatsbürger anerkennen wollen.

Wenn Sie sich jetzt andererseits durchringen würden, das nun endlich zu regeln, wäre dieses ganze Thema in Nordrhein-Westfalen endgültig vom Tisch. Alles andere haben Sie ja schon gemacht.

Vorsitzende Anke Brunn: Die Runde der Stellungnahmen haben wir nun abgeschlossen. Jetzt bitte ich die Abgeordneten, ihre Fragen zu stellen. Es geht nicht um die Diskussion, die wir im Ausschuss und später im Plenum führen wollen, sondern um Fragen an die Sachverständigen. Sagen Sie bitte auch, an wen Sie diese richten.

Mir liegen sechs Wortmeldungen vor. Zu Beginn der Kollege Sagel.

Rüdiger Sagel (fraktionslos): Recht herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen. Es ist sicherlich keine Frage, dass die gesamte Reform von dem Gedanken der Einsparungen getragen ist, denn das ist aus meiner Sicht der wesentliche Punkt dieses Gesetzentwurfs.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre ist natürlich ein bedeutendes Thema. Wie bewerten Sie das im Hinblick auf das Einsparpotenzial, das sich für den Landeshaushalt ergibt? Ich denke, das ist dabei ein ganz wesentlicher Punkt.

Wir haben natürlich aktuell die Debatte um die Umsetzung der tariflichen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes. Wir werden gleich im Haushalts- und Finanzausschuss etwas dazu hören. Auch da wird offensichtlich nicht das vorgesehen, was die Landesregierung angekündigt hatte. Wie sehen Sie das im Vergleich zu anderen Bundesländern, was hier in Nordrhein-Westfalen geschieht?

Dr. Karsten Rudolph (SPD): Ich möchte mich im Namen der SPD-Fraktion ganz herzlich bei den Sachverständigen für die viele Arbeit und Mühe bedanken, dass Sie schriftlich und anschließend mündlich in diesem Ausschuss ihre Stellungnahmen präsentiert haben, bei einer Materie, die für den normalen Bürger ziemlich unübersichtlich ist. Obwohl das Ganze nur als technische Novelle adressiert ist, sind ja eine Reihe von Fragen aufgeworfen worden, die zumindest eines erkennen lassen: dass NRW hinten hängt.

Ich möchte meine Fragen an diejenigen richten, die es begrüßt haben, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit übernommen worden ist. Wenn man das so macht, meinen Sie dann nicht, dass der Gesetzgeber gut beraten wäre, bei so einer Übertragung zum einen auch die 45er-Regelung zu übernehmen und zum anderen auch zu erkennen zu geben, was die Regelung der individuellen Arbeitszeitkonten betrifft, dass man, wenn man schon verlängert, auch den Beschäftigten in diesem Punkt entgegenkommt? Und sollte man drittens nicht auch den prüfungsfreien Aufstieg in

eine solche, angeblich technische Novelle übernehmen, weil es ja nicht nur darauf ankommt, wie lange man arbeitet, sondern auch wie und wo man lange arbeitet?

Thomas Trampe-Brinkmann (SPD): Meine Fragen richten sich zunächst einmal an Herrn Dr. Wichmann. Sie haben vorhin – soweit ich das jetzt noch richtig erinnere – unter dem Stichwort „Gründlichkeit vor Schnelligkeit“ ein Stück weit auch die Zeitabläufe zum Zustandekommen dieses Gesetzes angesprochen. Das wirft natürlich auch die Frage auf, inwieweit Sie – und das ist jetzt nicht nur die Frage an Herrn Wichmann, sondern an alle – sich in der Gründlichkeit auf eine Anhörung zu einem Gesetzentwurf vorbereiten können, wenn in diesem Gesetzentwurf festgeschrieben ist, dass Sie in einer angemessenen Frist beteiligt werden müssen. Würden Sie sich als Spitzenverbände, kommunal wie gewerkschaftlich, eine eindeutigere Formulierung wünschen, damit das, was in letzter Zeit wohl anscheinend häufiger passiert – nämlich Nichtbeteiligung beziehungsweise sehr kurze Beteiligungsfristen –, abgestellt wird, um Ihnen ausreichend Zeit zu geben, sich in angemessener Gründlichkeit vorbereiten zu können?

Meine zweite Frage richte ich an Herrn Schnieber von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft. Wir haben hier am Dienstag im Unterausschuss „Personal“ insbesondere die Situation im mittleren Dienst der Finanzverwaltung beleuchtet. Hier geht es um die Fragestellung des Beförderungsstaus nach A9 Z hin. Wie sehen Sie jetzt die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund dieses Gesetzentwurfs aus dieser Krux herauszukommen, dass sich diese Laufbahn eigentlich als Einbahnstraße, als Sackgasse herauskristallisiert, statt wirkliche Berufsaufstiegsmöglichkeiten zu geben?

Herrn Silberbach möchte ich folgende Frage stellen: Wir haben über die besonderen Lebensarbeitszeiten bei Feuerwehr und Polizei gerade geredet. Der § 60 Abs. 2 bezüglich der Wochenarbeitszeit der Feuerwehrbeamten macht mir Gedanken. Ich halte die derzeit festgelegte Formulierung im Gesetzentwurf für nicht europafest und befürchte, dass hier eine Ausweitung bis zu 64 Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit der Feuerwehr ermöglicht wird. Wie sehen Sie das?

An Frau Klein eine Frage: Sie hatten schon das Problem des Justizvollzugs angesprochen. Wir haben derzeit im nordrhein-westfälischen Justizvollzug schwankende Zahlen, gehen aber von einem tatsächlichen Pensionierungsalter von ca. 55 Jahren aus. Das geht in dem einen Jahr nach oben und in dem anderen Jahr wieder etwas herunter. Es ist aber weit von dem entfernt, was jetzt durch die 67er-Regelung festgeschrieben werden soll und zu massiven Einbrüchen gerade in der Altersversorgung führt.

Das wirft natürlich zum einen die Frage auf, ob hier nicht eine besondere Altersgrenze eingezogen werden müsste. Im Versorgungsbericht des Ministeriums vom letzten Jahr wurde festgestellt, dass die psychischen wie auch physischen Arbeitsbelastungen im Justizvollzug enorm sind. Für diesen Bereich wie auch für die Polizei und die Feuerwehr stellt sich weiter die Frage, inwieweit man hier nicht nur Bonisysteme finanzieller und zeitlicher Art, sondern auch Unterstützungssysteme zur Stabilisierung, zur Erhaltung der Dienstfähigkeit, installieren müsste, die nicht nur die körperliche

Fitness, sondern auch die psychische Fitness der Einsatzkräfte erhält und unterstützt.

Monika Düker (GRÜNE): Auch ich möchte mich im Namen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen bei den Sachverständigen für die Ausführungen zu einer zugegebenermaßen schwierigen rechtlichen Materie bedanken. Ich würde das alles einmal mit der Bemerkung überschreiben: irgendwie nicht Fisch und nicht Fleisch.

Die Sachverständigen haben ja gerade herausgearbeitet, dass es sich nicht nur um eine technische Novelle handelt. Es ist nicht nur die Übertragung des Statusgesetzes auf Landesebene, es ist aber auch nicht die von allen in den Stellungnahmen geforderte Dienstrechtsreform. Die wesentlichen Probleme Durchlässigkeit und Laufbahnrecht werden nicht ausreichend angegangen und die wesentlichen Hausaufgaben werden nicht gemacht. Wir müssten eigentlich mehr darüber sprechen, was nicht im neuen Gesetz steht, denn das ist das größere Problem.

Vor dem Hintergrund möchte ich drei Komplexe ansprechen: Erstens. Das Nachwuchsproblem ist von einigen angesprochen worden. Herr Dr. Wichmann, Sie hatten darauf für die kommunale Ebene hingewiesen. Deswegen möchte ich noch einmal um eine Rückmeldung aus den Kommunen bitten, weil wir künftig Nachwuchsprobleme bekommen werden.

Die Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes mit einer umfassenden Dienstrechtsreform ist bisher nicht gemacht worden. Können Sie uns sagen, inwieweit der vorliegende Entwurf die Situation jetzt noch einmal verschlechtert, damit junge Leute den Entschluss fassen, diesen Lebensweg einzuschlagen? Können Sie die konkrete Situation, was Probezeit, Beförderungssituation angeht, benennen? Das sind meiner Meinung nach Baustellen, die dazu beitragen. Ich möchte die Vertreter der komba, Herrn Wichmann und gegebenenfalls DGB und Beamtenbund bitten, konkret zum Thema Nachwuchsproblem in dem vorliegenden Gesetzentwurf etwas zu sagen.

Der zweite Punkt betrifft die Polizei. Es ist vorgetragen worden zu dem Thema 25 Jahre Wechseldienst. Dies war damals auch schon umstritten. Ich bitte daher die DPoIG und die GdP, uns aus Ihrer Sicht einen Vorschlag zu machen und zu konkretisieren, wie man es erreichen könnte, diese besonderen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen so gesetzlich zu normieren, dass man die besonderen Belastungssituationen – wenn man es nicht an der einfachen Zahl der Jahre im Wach- und Wechseldienst festmachen möchte – zu berücksichtigen. Woran kann man besondere Belastungen festmachen, um die Kolleginnen und Kollegen dann auch vielleicht in den wohlverdienten Ruhestand gehen zu lassen?

Die dritte Problembaustelle ist für mich die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften. Ich bin dankbar, dass etliche, obwohl sie es nicht mündlich vorgetragen haben, sich in ihren schriftlichen Stellungnahmen klar zu den Versäumnissen positioniert haben. Ich möchte da Herrn Römer vom Beamtenbund noch einmal – etwas irritiert – rückfragen. Sie verweisen in Ihrer Stellungnahme auf das Bundesverfassungsgericht und sagen, die Übertragung des Verheiratetenzuschlags usw. sei nicht beanstandet worden, und lassen das so stehen, ohne auf die neue Rechtsprechung

– Bundesarbeitsgericht, VG Stuttgart usw. –, die von Herrn Bruns angesprochen wurde, einzugehen. Sie bleiben da so ein bisschen stecken, wobei sich einzelne Ihrer Untergliederungen im dbb etwas anders aufstellen. Ist der dbb sich da nicht einig? Wenn Sie für den Beamtenbund zu diesem Thema eine Klarstellung vornehmen könnten, wäre ich Ihnen sehr dankbar.

Christian Möbius (CDU): Auch vonseiten der CDU-Fraktion möchte ich mich herzlich für die Stellungnahmen bedanken. Ich habe eine konkrete Frage zu § 32 des Gesetzentwurfs und wäre dankbar, wenn die Herren Benz und Schnieber und die Vertreter der Kommunen hierzu Stellung nehmen könnten. Im Entwurf ist festgelegt, dass das freiwillige Hinausschieben der Altersgrenze auf Antrag des Beamten gewährt wird, sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Herr Schnieber hat dazu vorhin schon etwas ausgeführt. Sollten nicht auch die Interessen des Arbeitgebers bei der Frage der Verlängerung der Altersgrenze stärker berücksichtigt werden? Mit anderen Worten: Sollte nicht die Beweislast entgegen dem Text des Entwurfs umgekehrt werden?

Dr. Robert Orth (FDP): Ich möchte mich für die FDP-Fraktion für Ihre Ausführungen recht herzlich bedanken und habe eine konkrete Frage an den Sachverständigen Benz. Wir haben hier im Wesentlichen die Heraufsetzung des Pensionsalters und nicht die übrigen dienstrechtlichen Dinge, die alle im Raume stehen, zu besprechen. Macht es Ihrer Meinung nach Sinn, die Altersfrage jetzt schon vorzuziehen, um dann später in der kommenden Legislaturperiode eine umfassende Dienstrechtsreform durchzuführen? Oder sehen Sie das als zwingend miteinander verbunden an?

Thomas Stotko (SPD): Meine Frage richtet sich an die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände und an den DGB, die sich doch in einem Punkt, nämlich der Frage des Aufstiegs, einig sind. Sie haben sich in Ihren Stellungnahmen ausdrücklich dafür ausgesprochen, den prüfungsfreien Aufstieg aufzunehmen. Welche Gruppe der Kolleginnen und Kollegen betrifft das? Betrifft das vornehmlich auch Frauen, die aufgrund längerer Erziehungszeiten oder Ähnlichem zwischenzeitlich pausiert haben? Wie groß ist diese Gruppe?

Gerd Stüttgen (SPD): Ich richte mich mit meiner Fragestellung an die Vertreter des Deutschen Beamtenbundes und des DBG. Mir geht es um den § 118 Abs. 3 des Gesetzentwurfs. Der sieht sinngemäß vor, dass vor der Zurruesetzung von Justizvollzugsbeamten die Begutachtung durch einen Arzt im Justizvollzug anstelle eines Amtsarztes vorgesehen werden kann. Ist das Ganze aus Ihrer Sicht als ein Versuch einzuordnen, die Welle von Frühpensionierungen zu verringern und auch das Durchschnittsalter der Frühpensionierungen ein Stück weit nach oben zu setzen, indem man einen – ich sage es einmal vorsichtig – dem Dienstherrn doch näher stehenden Arzt mit der entsprechenden Untersuchung beauftragt, um möglicherweise direkt Einfluss zu nehmen?

Die zweite Frage schließt sich direkt an: Verfügen Ärzte im Justizvollzug Ihres Erachtens überhaupt über die notwendige Kompetenz, Beamtinnen und Beamte hinsichtlich ihrer Dienstfähigkeit zu untersuchen? Ich gehe davon aus, dass hier über das normale Medizinische hinaus zusätzliche Kenntnisse erforderlich sind.

Meine dritte Frage: Wir wissen alle, dass der Justizvollzug mit besonderen Problemen zu kämpfen hat: Motivationsprobleme, sehr, sehr hoher Krankenstand, teilweise bis zu 25 % in einzelnen Justizvollzugsanstalten. Wären aus Ihrer Sicht nicht Modelle sinnvoller, die darauf angelegt sind, mehr Gesundheitsförderung für diesen Personenkreis vorzunehmen, motivationssteigernd zu wirken, um so die Krankenstände zu reduzieren und damit möglicherweise das Eintrittsalter in den Ruhestand heraufzusetzen?

Christian Weisbrich (CDU): Von Herrn Staude, von Herrn Silberbach und gegebenenfalls von den Vertretern der kommunalen Spitzenverbände möchte ich gerne eine Einschätzung zur Beihilfesituation hören. Im Beihilferecht haben wir im Augenblick die Situation, dass die Rechtsbeständigkeit der Regelungsinhalte des § 4 der Beihilfeverordnung – vorsichtig formuliert – fraglich ist, weil es eben nur eine Verordnung und kein Gesetz ist. Sehen Sie eine Möglichkeit, dieses Dilemma durch eine Konkretisierung im § 77 des vorliegenden Gesetzentwurfs zu lösen?

Vorsitzende Anke Brunn: Meine Damen und Herren, ich bitte Sie, die an Sie gestellten Fragen zu beantworten. Wir gehen wieder entsprechend der Sitzordnung vor. Herr Benz, ich möchte Sie bitten zu beginnen.

Tobias Benz (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg): Es ist zunächst die Frage nach dem Einsparpotenzial aufgeworfen worden, wenn man die Pensionsgrenze auf 67 Jahre anhebt. De facto ist es so, dass egal, wie sich das Verhalten der Beamten ändern wird, diese Heraufsetzung der Altersgrenze eine Pensionskürzung darstellt. Wenn die Beamten mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen, beträgt die Kürzung 7,2 %, der jährliche Abschlag ist 3,6 %. Wenn die Beamten bis 67 arbeiten, ist dies eine Pensionskürzung im Barwert. Wenn ich den Barwert der Pension vom 67. Lebensjahr bis zum statistischen Todeszeitpunkt berechne, senke ich finanzmathematisch betrachtet den Barwert. Somit ist dies auch eine Pensionskürzung.

Wie groß ist der Einspareffekt? Die aktuell vorliegenden Zahlen sind noch von einer alten Hochrechnung aus dem Jahr 2001. Wir arbeiten gerade für alle Bundesländer an neuen Simulationsstudien, wie sich das auswirken würde. Ich habe vorhin schon skizziert, dass die Pension mit 67 die große Entlastung für die zukünftige Entwicklung der Ruhegehaltsausgaben nicht bringen wird.

Warum ist das so? Sie beginnt erst im Jahr 2012, greift vollständig erst für alle Beamte, die nach 2029 in Pension gehen. Es hat zur Folge, dass die Bestandsbeamten gar nicht davon betroffen sind. Wir haben gerade von der Überalterung der Behörden gehört, wo viele Beamte bereits über 50 sind. Das sind alles die Beamten, die in den nächsten zehn, 15 Jahren in Pension gehen. Das sind die geburtenstarken Jahrgän-

ge, die davon überhaupt nicht betroffen sind. Aus diesem Grunde ist das fiskalische Einsparpotenzial in Richtung größerer Nachhaltigkeit dieser Maßnahme zwar vorhanden, bewegt sich aber – wir haben das einmal für Baden-Württemberg durchgerechnet – beim Barwert im unteren einstelligen Prozentbereich. Die Lösung des zukünftigen Versorgungsproblems wird dadurch nicht erreicht. Es ist lediglich ein Schritt in Richtung Nachhaltigkeit.

Ferner ist gefragt worden, ob man nach 45 Dienstjahren mit 65 abschlagsfrei in den Ruhestand gehen darf. Wenn man die Regelungen aus dem Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung 1:1 übertragen möchte, dann sollte man das tun. Die Frage ist nur: Möchte man den gleichen Fehler zweimal machen? Im Bereich der Rentenversicherung hat die abschlagsfreie Möglichkeit, nach 45 Jahren Erwerbstätigkeit in Rente zu gehen, die Nachhaltigkeitswirkung sehr zunichte gemacht. Ob man nun diesen Fehler zweimal machen möchte, ist letztlich eine Wertungsfrage.

Dann hat ein Vertreter der CDU zum Hinausschieben der Altersgrenze gefragt. Wir haben das in unserer Stellungnahme gutgeheißen, einfach aus dem Grund, weil es die Ruhestandsentscheidung flexibilisiert, weil es hilft, Vakanz zu vermeiden, und auch dazu beiträgt, unternehmensspezifisches Humankapital, also vorhandenes Know-how an Nachfolger im Amt zu übertragen. Allerdings sehen wir Anreizprobleme. Warum sehen wir Anreizprobleme? All die Beamten, die schon ihren maximalen Ruhegehaltsatz von 71,75 % erreicht haben, haben keine Anreize mehr, länger zu arbeiten, weil sie ihren Pensionsanspruch nicht mehr erhöhen können. Nur die Beamten, die noch nicht ihren vollen Satz erreicht haben, werden natürlich Anreize haben, länger zu arbeiten. Man muss sich überlegen, wenn man diese Ruhestandsentscheidung flexibilisieren möchte, ob man auch für Beamte Anzeizeffekte schafft, die schon den vollen Ruhegehaltssatz erreicht haben, dass diese, wenn es gewünscht ist, auch länger im Amt bleiben.

Als Letztes zu der Frage von dem Herrn der FDP, ob es zwingend ist, die Pension mit 67 jetzt schon einzuführen. – Zwingend ist es nicht, weil diese Maßnahmen sowieso erst im Jahre 2012 einsetzen wird. Der erste betroffene Beamtenjahrgang ist der Jahrgang 1947. Ob Sie es jetzt oder in der nächsten Legislaturperiode entscheiden, ist insofern auswirkungslos, weil der Startjahrgang, wenn man die rentenrechtlichen Regelungen überträgt, das Jahr 2012 ist. Daher könnte man es, ohne einen Unterschied in der Wirkungsweise zu erhalten, verschieben.

Dr. Manfred Wichmann (Städte- und Gemeindebund NRW): Ich versuche, die vielen Fragen, die an die kommunalen Spitzenverbände gerichtet wurden, abzuarbeiten und fange mit Herrn Trampe-Brinkmann an. Es ging um die Beteiligung in angemessener Frist. Wir sind immer dankbar dafür, wenn Vorschriften präzise gefasst werden. Von daher begrüßen wir Ihre Idee, eine Präzisierung einzuführen. Wir können als kommunale Spitzenverbände auch sehr schnell antworten.

Eine Präzisierung löst das Problem jedoch nicht, wenn wir gar nicht beteiligt werden. Das war die Schwierigkeit. Daher ist es sinnvoll zu überlegen, ob man nicht Konsequenzen einführen sollte, wenn gegen derartige Beteiligungspflichten verstoßen wird.

Als Nächstes beziehe ich mich auf den Fragenkomplex, der von Frau Düker angesprochen wurde: Verschlechtert der vorliegende Entwurf die Nachwuchsgewinnung? Frau Düker, er verbessert sie zumindest nicht. So kann man natürlich sagen, indem man es nicht verbessert, verschlechtert er die Lage. Wir haben Nachwuchsprobleme, die sich aufgrund der demografischen Entwicklung verstärken werden. Immer mehr Beamte scheiden aus. Im Kommunalbereich haben wir eine relativ homogene Altersstruktur, die schon weit fortgeschritten ist.

Aufgrund der demografischen Entwicklung haben wir immer weniger Möglichkeiten, junges Personal zu bekommen, weil die geburtenschwachen Jahrgänge mittlerweile ins Berufsleben kommen. Da stellt sich natürlich die Frage: Wie attraktiv ist ein Arbeitgeber? Wie attraktiv ist der öffentliche Dienst? Wenn ich mir als junger Mensch, der sich fragt, wie will ich mein weiteres Leben in den nächsten 40 Jahren beruflich gestalten, dieses Beamtengesetz anschau, dann ist das nicht besonders interessant. Es gibt ein paar Bereiche für Menschen, die sehr sicherheitsorientiert sind. Der öffentliche Dienst bietet Möglichkeiten, Familie und Berufsleben zu vereinbaren, insbesondere auch, wenn man die Teilzeitregelungen bedenkt. Das ist sicherlich ein Vorteil gegenüber der Privatwirtschaft. Aber in vielen Bereichen hinken wir hinterher.

Wir hätten uns gewünscht, dass die Landesregierung von den Möglichkeiten, für die sie jahrelang gekämpft hat – diesen Kampf haben wir ja auch unterstützt –, nämlich Kompetenzen in den Bereichen Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht zu erhalten, Gebrauch gemacht hätte. Wir hätten uns konkret Verbesserungen für die einzelnen Dienstherrn im Bereich der Beförderungssituation, der Besoldungssituation, des Laufbahnrechts gewünscht. Ich nenne hier nur das Stichwort Einführung der Dienstherrnklause. Von daher sind wir nicht zufrieden.

Der zweite Punkt, den Sie angesprochen haben, sind die eingetragenen Lebenspartnerschaften. Man muss wegen der intellektuellen Redlichkeit sehr deutlich zwei Dinge auseinanderhalten. Wenn Sie das politisch wollen, machen Sie einen Gesetzentwurf, finden dafür Mehrheiten und verabschieden ihn.

Man sollte aber nicht der Gefahr erliegen, die Rechtsprechung zu instrumentalisieren, insbesondere nicht, indem man hier vorträgt, dass bestimmte Urteile getroffen wurden, und andere Urteile schlichtweg verschweigt. Es gibt ganz klar die Rechtsprechung des EuGH. Nur in Randnummer 73 des EuGH-Urteils steht ausdrücklich, dass die nationalen Gerichte aufgerufen sind, festzustellen, ob eine Lebenspartnerschaft mit einer Ehe vergleichbar ist oder nicht. Im Gerichtswesen ist es so, wie beim Skat: Der Ober sticht den Unter. Hier sind viele Gerichte im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit zitiert worden. Es ist jedoch verschwiegen worden, dass es sowohl eine ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, des obersten Verwaltungsgerichts, als auch eine ständige Rechtsprechung unseres obersten Verfassungsgerichts, des Bundesverfassungsgerichts, gibt. Die sagt genau das Gegenteil: Es ist keine Vergleichbarkeit gegeben. Juristisch müssen Lebenspartnerschaften und Ehe nicht gleich behandelt werden. Ich finde es unredlich, das zu verschweigen.

Die dritte Frage behandelt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Sind wir dafür, sind wir dagegen? Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist damit begründet wor-

den, dass man sagt, man könne es kaum rechtfertigen, normal rentenversicherte Personen und Beamte ungleich zu behandeln. Man kann sich jetzt streiten. Bei Beamten und angestellt Beschäftigten haben wir unterschiedliche Statusverhältnisse. Deutschland ist auch ein Land, das sehr stark neidgeprägte Diskussionen führt. Ich halte die Begründung, wir müssten Rentenrecht und Beamtenversorgungsrecht gleich behandeln, für vertretbar. Von daher ist der Ausgangspunkt der Gleichbehandlung für die kommunalen Spitzenverbände akzeptabel. Wenn man jedoch diesen Ausgangspunkt der Gleichbehandlung wählt, dann muss man auch den nächsten Schritt gehen und sagen: Wenn das Rentenrecht die Möglichkeit bietet, nach 45 Arbeitsjahren in Rente gehen zu können, dann bitte schön die gleiche Möglichkeit für das Beamtenrecht! Nur das wäre dann wirklich auch Gleichbehandlung.

Eine weitere Frage war von Herrn Möbius zur Beweislastproblematik beim Hinausschieben der Altersgrenze gestellt worden. Das hört sich jetzt nach Haftungsrecht oder Strafrecht an. Der Umgang der kommunalen Dienstherrn als Arbeitgeber mit ihren Beamten ist eigentlich ein Umgang, der viel durch Gespräche geprägt wird. Da möchten wir uns ungern auf die Beweislastproblematik zurückziehen. Wenn Sie das hinauschieben wollen, dann werden Sie zu Ihrem Dienstherrn gehen und fragen, ob das geht. Dann wird er sagen: Es geht oder es geht nicht. Man wird sich dann irgendwie verständigen. Ich glaube, der Dienstherr hat genügend Möglichkeiten zu sagen: Es geht nicht. Er muss nur dienstliche Gründe vorbringen. Dienstliche Gründe sind im Beamtenrecht eine sehr schwache Kategorie. Es sind keine „dringenden dienstlichen Gründe“, es sind nur dienstliche Gründe. Die kann er sehr leicht vorbringen. Wenn es aus irgendwelchen personalwirtschaftlichen Gründen nicht geht, dann wird der Dienstherr das sagen, dann wird man sich im Gespräch auch einigen. Da würden wir ungern irgendwelche Neuregelungen haben wollen.

Der nächste Punkt betrifft den prüfungsfreien Aufstieg. Das wird von uns begrüßt und halten wir auch zur Steigerung der Attraktivität für sehr sinnvoll. Dies ist eine langjährige Forderung, die wir zusammen mit der komba gewerkschaft und dem Beamtenbund ständig an die Landesregierung gerichtet haben. Sie können von alten Beamten, die jahrzehntelang bewiesen haben, dass sie qualifiziert sind, nicht erwarten, dass sie sich mit Jüngeren auf eine Hochschulbank setzen. Vor allem haben die kleinen kommunalen Dienstherrn gar nicht so viel Personalbestand, dass sie es sich erlauben können, qualifizierte Beamte drei Jahre lang auf eine Fachhochschule zu schicken. Ich möchte Sie daher bitten: Greifen Sie diese Idee auf, verwirklichen Sie das! Zahlen hierzu, wie viele Beamte es betrifft, kann ich Ihnen leider nicht vorlegen.

Der letzte Punkt: Beihilfe. Sicherlich fehlt eine gesetzliche Regelung für die Beihilfe. Man kann das im § 77 des LBG meines Erachtens juristisch regeln. Das ist nicht das Problem. Das Problem, das bisher in der Diskussion war, ist die Frage: Machen wir eine Rückwirkung oder nicht? Wir warnen aus leidvollen Erfahrungen vor rückwirkenden Regelungen. Wenn Sie das aufnehmen, reicht mir das im § 77 als Regelung, aber bitte nur für die Zukunft.

Dr. Marco Kuhn (Landkreistag NRW): Viel besser als Herr Wichmann hätte ich es nicht sagen können. Von daher kann ich mich auf den einzigen Punkt, bei dem wir

etwas anderer Auffassung sind, konzentrieren. Ansonsten kann ich all das, was er gesagt hat, unterschreiben.

Beim Punkt prüfungsfreier Aufstieg würden wir das Ganze gerne im Zusammenhang mit einer grundlegenden Reform des Laufbahnrechts und mit einer Verschlinkung und Vereinfachung des Laufbahnrechts diskutieren. Wir sind daher nicht gegen diesen Punkt, würden ihn aber lieber in einem Gesamtkontext erörtern.

Roland Staude (dbb nrw beamtenbund und tarifunion): Der erste Punkt betrifft die sogenannte 67er-Regelung. Aus Sicht des dbb Nordrhein-Westfalen geht es hier ganz klar um Haushaltsgesichtspunkte. Ich hatte das eingangs schon ausgeführt. Die Folge, die sich aus den Versorgungsabschlägen bei vorzeitiger Pensionierung ergibt, ist die Steigerung der Abschläge von 10,8 % auf 14,4 %. Wenn man ganz ehrlich ist, muss man in den Amtsstuben suchen, um Arbeitnehmer oder auch Beamtinnen und Beamte zu finden, die weit über 60 Jahre alt sind.

Bei der Frage von Herrn Trampe-Brinkmann zur vertrauensvollen Zusammenarbeit habe ich eben erst gezuckt. Das erinnerte mich ein wenig – die Diskussion möchte ich jetzt nicht aufgreifen – an die Beteiligung im Zusammenhang mit dem LPVG. Hintergrund ist, das wurde bereits mehrfach erwähnt, dass der Föderalismus seit 2006 im Grundgesetz festgeschrieben ist. Der dbb hat relativ frühzeitig, wohl wissend, dass da etwas auf das Land Nordrhein-Westfalen zukommen wird, ein entsprechendes Eckpunktepapier verabschiedet. Wir haben das seit dieser Zeit mehrfach modifiziert, um es an die aktuelle Rechtsprechung und dergleichen anzupassen. Wir haben das der Politik zur Verfügung gestellt. Offizielle Gespräche haben da nicht stattgefunden.

Es gibt andere Bundesländer, in denen Hearings durchgeführt und Expertenkommissionen eingesetzt werden, wo ein sehr enger Dialog stattfindet. Das haben wir hier vermisst. Vielleicht liegt es auch daran, dass es kontroverse Meinungen zwischen Finanz- und Innenministerium bezüglich einzelner Vorschriften gibt. Insofern haben wir ganz konkret angedeutet, dass wir für eine Mitarbeit in der Expertenkommission des Ministerpräsidenten – er hat sie am 12. Januar in Köln angekündigt – gerne zur Verfügung stehen. Sicherlich kann man die Zusammenarbeit verbessern. Da besteht Nachbesserungsbedarf.

Frau Düker hatte das Nachwuchsproblem angesprochen. Klar, der Gesetzentwurf enthält keine konkrete Aussage zur Nachwuchsgewinnung. Durchaus sieht der dbb Nordrhein-Westfalen viele Hemmnisse, zum Beispiel Probezeit, Nichtanrechnungszeiten, aber auch die Wochenarbeitszeit und insbesondere die freiwillige Möglichkeit, die Regelarbeitszeit auf das 70. Lebensjahr hinaus zu verlängern. Da muss man ehrlich sagen, dass das die berufliche Entwicklung gerade von jungen Kolleginnen und Kollegen entscheidend hemmt und nicht der Attraktivitätssteigerung dient.

Zur Beihilfe. In der Tat ist es das Problem, ob man aufgrund der Rechtsprechung die geforderte gesetzliche Ermächtigungsgrundlage, was momentan in der Beihilfeverordnung geregelt ist, im § 77 mit der entsprechenden Rückwirkungsmöglichkeit manifestieren will. Der dbb Nordrhein-Westfalen sieht es so, dass gerade die Beihilfe und

die sich daraus ergebenden Folgen so facettenreich sind, dass wir eine frühzeitige Einbindung in die Diskussion fordern. Wir schlagen deshalb vor, dieses Thema der Beihilfe dann wirklich im Rahmen der angedachten großen Dienstrechtsreform zu Beginn der nächsten Legislaturperiode zu regeln, da hier sicherlich noch zusätzlicher Sachverstand notwendig ist.

Ferner hatte Frau Düker noch eine Frage zu den eingetragenen Lebenspartnerschaften gestellt. Das Thema ist in den anderen Bundesländern direkt in dem Gesetzentwurf angesprochen worden, in Nordrhein-Westfalen nicht. Der dbb Nordrhein-Westfalen ist aber immer zukunftsorientiert ausgerichtet und hat natürlich kein Problem, dieses Thema auch entsprechend zu unterstützen. Natürlich verweisen wir als Dachorganisation auf unsere Fachgewerkschaft Deutsche Steuer-Gewerkschaft. Herr Schnieber hat dazu eine deutliche Aussage getroffen. Frau Düker, Sie können sicher sein, da sind der dbb und auch die Fachgewerkschaften einer Meinung. Zur rechtlichen Gestaltung verweisen wir auf die Beantwortung der Frage 5 des vorgelegten Fragekatalogs, wo auch die Rechtsposition verdeutlicht wurde.

Ralf Woelk (DGB-Bezirk NRW): Auch ich möchte zunächst auf die von Herrn Trampe-Brinkmann gestellten Fragen eingehen. Er hatte speziell zur Ausgestaltung des Beteiligungsrechts gefragt. Hierzu möchte ich unsere Erfahrungen mit dem bisherigen § 106, also der Vorschrift zur Beteiligung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisation, skizzieren. Dazu gibt es speziell eine Beteiligungsvereinbarung, die wir gemeinsam mit der Landesregierung und auch dem Beamtenbund getroffen haben.

Hierzu kann ich nur feststellen, dass die Beteiligungsvereinbarung anscheinend nicht ausreicht. Denn auch heute haben wir bei dieser Anhörung erstmalig die Gelegenheit, uns zu diesem Gesetzentwurf zu äußern. Die Beteiligungsvereinbarung sieht eine weitaus umfassendere Beteiligung im Vorfeld, bevor sich Kabinett und Parlament mit der Frage befassen, zum Beispiel in Form von Gesprächen, vor. Daher kann ich nur feststellen, dass wir mit der Version des neuen § 94 – das ist quasi der Folgeparagraf des Beteiligungsparagrafen, dem der erste Absatz abhanden gekommen ist – auch nicht einverstanden sind. Dieser erste Absatz, der die grundsätzliche Beteiligung beschreibt, ist zwar ins Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden, aber er reicht, wie gesagt, bisher schon nicht aus.

Ich möchte noch ein aktuelles Beispiel anführen, warum wir sogar darüber hinausgehend fordern, dass der Beteiligungstatbestand auch weiter gegriffen werden muss. Zurzeit wird auf Bundesebene ein Staatsvertrag verhandelt, der den Versorgungslastenausgleich beim länder- oder bundesübergreifenden Dienstherrnwechsel regelt. Dabei sind Gewerkschaften auch nicht beteiligt. Es ist zwar nur ein Lastenausgleich zwischen den Ländern, aber die unmittelbare Auswirkung dieses Staatsvertrages auf die Mobilität von Beamtinnen und Beamten ist offensichtlich. Das ist ein Tatbestand, der aus unserer Sicht unbedingt eine Beteiligung erfordert. Wenn es auf dem Verordnungswege nicht ausreicht, die Beteiligung zu beschreiben, dann ist möglicherweise die genauere Definition des Gesetzes erforderlich.

Das Thema Gleichbehandlung der Lebensarbeitszeit von Angestellten und Beamten wird dann unglaublich, wenn man beim Thema Wochenarbeitszeit die Ungleichbehandlung unbefristet fortschreibt. Von daher bitte ich, wenn man über Gleichbehandlung spricht, die Arbeitszeit im Kontext zu betrachten und nicht nur für die Lebensarbeitszeit die Gleichbehandlung einzufordern, aber bei der Wochenarbeitszeit wie selbstverständlich die Ungleichbehandlung fortzuschreiben.

Herr Sagel fragte nach der Quantifizierung der Mehrarbeit. Hier liegen mir keine haushalterischen Zahlen vor. Ich bitte aber zu berücksichtigen, dass es da nicht nur darum geht, wie viel die Mehrarbeit bei der Lebensarbeitszeit ausmacht. Bei der Wochenarbeitszeit sind es in der Regel 1,5 bis 2 Stunden pro Woche. Das sind im Jahr rund zehn Arbeitstage in der Summe. Ich kann mich erinnern, dass im Haushaltsbegleitgesetz quantifiziert ist, was das für einen adäquaten Personalabbau ausmacht. Von daher ist es dort auch schon einmal beziffert worden.

Udo Linnenbrink (Gewerkschaft der Polizei): Frau Düker, zu Ihrer Frage: Wie können wir Lösungen entwickeln, die den besonderen Belastungen des Polizeidienstes, insbesondere des Wechselschichtdienstes berücksichtigen? Wo ist da die besondere Altersgrenze anzusetzen? Wie können die Lösungen aussehen? Hierzu will ich kurz ausführen, dass es in erster Linie darum gehen muss, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass keiner krank wird oder frühzeitig an den Belastungen erkrankt.

Allen Beteiligten ist jedoch klar, dass es bei den derzeitigen Strukturen nicht möglich sein wird, entsprechend dem Schlagwort „Nach 20 Jahren Schichtdienst ist Schluss“ die Umschichtung in den Behörden so vorzunehmen, dass eine über 20-jährige Wechselschichtbelastung erst gar nicht eintritt. Die Realitäten sind aber anders. Das habe ich eben dargestellt. 35 Jahre und mehr wird für viele, die im Wechseldienst eingesetzt sind, der Regelfall sein. Mit Gesundheitsmanagement kann man das wohl ein Stück weit auffangen. Das ist aber keine Lösung des Kernproblems. Es ist für den Einzelnen wichtig. Wir können aber nicht verhindern, dass eingeschränkte Dienstfähigkeiten durch Erkrankungen attestiert werden und die besonderen gesundheitlichen Erfordernisse, die an den Polizeidienst gestellt werden, nicht mehr erfüllt werden.

Dann ist natürlich die Kernfrage: Was ist mit der eingeschränkten Dienstfähigkeit? Können wir den Beamten, die Beamtin irgendwo weiter beschäftigen? Auch das, habe ich ausgeführt, ist immer schwieriger geworden. Durch die Erhöhung des Pensionsalters auf 62 sind diese Plätze sozusagen mitwachsend besetzt. Durch freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerungen kann sich dieses Problem noch verschärfen. Hier müssen Lösungen her, die auf jeden Fall nicht dazu führen, dass die Beamtinnen und Beamte es am Ende ausbaden, indem sie eher gehen müssen, weil sie nämlich zur Ruhe gesetzt werden und entsprechende massive Abschlüsse, und zwar perspektivisch bis 14,4 %, auf ihren womöglich gar nicht erreichten Höchstruhegehaltssatz hinnehmen müssen.

Aus dem Polizeidienst scheiden die meisten nicht aus, weil sie keinen Spaß mehr am Job haben, sondern weil der Polizeiarzt ihnen Dienstunfähigkeit attestiert und es keine alternativen Verwendungsmöglichkeiten gibt. Dann sollte die Möglichkeit einer abschlagsfreien Pensionierung bestehen, die natürlich nicht in jedem Lebensalter gewährt wird. Aber nach gewissen Leistungen im Wechselschichtdienst, nach 25, 30 Jahren, muss es, wenn man erkrankt, irgendwann möglich sein, dass man ohne weitere finanzielle Einbußen in die Pension gehen kann.

Hierbei handelt es sich um gestufte Verfahren. Vorher wird ja die Frage gestellt: Haben wir nicht noch andere Verwendungsmöglichkeiten? Wenn das alles nicht mehr geht, darf das Kernproblem nicht auf die Beamtinnen und Beamten abgewälzt werden, die dann – in relativ jungen Jahren, vielleicht mit 55, 58 Jahren – deutlich weniger finanzielle Mittel zu Verfügung haben. Das muss nach meiner Auffassung zukünftig vermieden werden. Die 25-Jahre-Regelung löst dieses Problem im Moment nicht, auch wenn es ein Ansatz war.

Marita Klein (ver.di Landesbezirk NRW): Viele Bereiche und Situationen, die vom Polizeivollzugsdienst geschultert werden, gelten natürlich auch für den Justizvollzug. Wir wissen alle, dass hier Personalmangel und Überstundenberge vor sich her geschoben werden. Die Förderung des Gesundheitsschutzes, vor allem im psychischen Bereich, ist sehr, sehr wichtig. Aber es heißt auch, dass eben mehr Personal zur Verfügung stehen muss. Die Schichtarbeit führt dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen Burn-out-Symptome zeigen und nicht mehr in der Lage sind, ihren Dienst zu versehen. Gerade in diesem Bereich muss sehr viel Wert darauf gelegt werden, auch die psychischen Probleme der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu bearbeiten. Das kann man nur unterstützen.

Weiterhin bin ich darauf angesprochen worden, wer die Dienstunfähigkeit attestiert: Amtsarzt oder Vollzugsarzt. Ich will nicht unterstellen, dass die Dienststelle eine gewisse Annäherung beim Vollzugsarzt haben will; das mag sein oder mag nicht sein. Aber wieso muss denn Bewährtes – das war bisher der Amtsarzt, der die richtigen Kenntnisse hatte und wo auch in der Regel richtig gehandelt wurde – verändert werden? Hier sollte keine Sonderbehandlung für den Justizvollzug erfolgen.

Ute Lorenz (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Eine Sache, die hier noch gar nicht diskutiert worden ist, möchte ich noch erwähnen, und zwar möchte ich fragen: Herrn Benz, Sie haben eben gesagt, dass das Pensionsalter mit 67 gar nicht ausreichend ist, sondern dass man es eher noch heraufsetzen sollte und zugleich, um eine Wirkung zu erzielen, mit der Umsetzung viel früher beginnen sollte. Wie kann sich jemand darauf einstellen, der jetzt jahrzehntelang schon Beamtin und Beamter ist?

Hier hat die Landesregierung eine Fürsorgeverpflichtung, denn sie hat irgendwann einmal, als sie die Beamtinnen und Beamten angestellt hat, denen auch zugesichert, dass sie zu einem bestimmten Zeitpunkt in Pension gehen. Darauf haben sich diese Menschen eingestellt. Sie haben entsprechend ihre Lebensplanung ausgerichtet und unter Umständen diesbezüglich vorgesorgt, zum Beispiel wenn sie Kinder haben, die

vielleicht studieren wollen und für die dann noch zusätzlich Studiengebühren etc. zu zahlen sind. Wenn sie jetzt erfahren, dass sie noch länger arbeiten müssen und gegebenenfalls zu früh dienstunfähig werden, können sie sich nicht mehr darauf einstellen. Niemand gibt ihnen mehr eine zusätzliche Absicherung wie Lebensversicherung oder Ähnliches in diesem Alter. Das sollte man bedenken. Die Landesregierung hat da eine Fürsorgepflicht und kann nicht noch mehr Rückgriff vornehmen.

Hans-Jürgen Schnieber (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Zunächst zu den Fragen von Herrn Trampe-Brinkmann, bezüglich des Beförderungsstaus nach A9 Z. Ja, eine Deutsche Steuer-Gewerkschaft hat da sehr schnell Lösungsmöglichkeiten, die man in diesem Gesetz regeln könnte, parat.

Man könnte die 18-monatige Beförderungssperre auch ohne Gesetz wegfallen lassen. Das wäre der erste Weg. Der zweite Weg wäre, das fällt den Gewerkschaftern dann immer ein, die Stellenplanobergrenzen tätigkeitsbezogen zu erweitern. Ich sage bewusst: tätigkeitsbezogen. Beides – Stellenplanobergrenze und Wegfall der Beförderungssperre – würde bedeuten, dass man ein größeres Budget braucht, denn sonst nützt das alles nicht. Stellenplanobergrenze ist sicherlich eine Diskussion, die wir weder jetzt hier noch im Schnellschuss führen können. So etwas muss in aller Ruhe und mit sehr viel Sorgfalt erfolgen. Deswegen wollte ich es nur erwähnt haben. Das fällt einer Gewerkschaft als Erstes bei dem Thema ein.

In diesem Gesetz ist der verbesserte Aufstieg regelbar. Von dem prüfungserleichterten Aufstieg habe ich gesprochen. Er muss verbessert werden, muss ab 40 schon beginnen. Ich weiß auch, dass das Finanzministerium – der Haushalts- und Finanzausschuss, insbesondere der Unterausschuss „Personal“, kennen das Problem – intelligente Lösungsmöglichkeiten vorgelegt hat, wo man helfen kann, die machbar sind und über die das Parlament jetzt entscheiden muss. Die Möglichkeit wäre gegeben, ohne dass man das hier in diesem Gesetz bewegt.

Ich möchte noch etwas zu einem Thema sagen, das nicht von uns angesprochen wurde. Aber wenn ich die individuellen Altersregelungen bei der Polizei, bei der Feuerwehr usw. höre, fallen mir unsere Steuerfahnder ein. Mir ist gerade so durch den Kopf gegangen, ob es denen mit 66 oder 67 noch Spaß macht, unter Betten herumzukriechen und Unterlagen herauszusuchen. Ich stelle das ein wenig überspitzt dar. Man sollte überlegen, ob man nicht auch diesen Personenkreis mit in die Ausnahmeregelungen aufnimmt.

Warum sollte man nicht bis 70 arbeiten können? Man könnte sagen, das tut ja eigentlich keinem weh, wenn nicht bei uns im Wesentlichen der relativ kleine Personenkreis des höheren Dienstes betroffen wäre. Da ist die Beförderungssituation so, dass die Spitzenämter auf wenige Amtsleiterstellen begrenzt sind. Einige dieser Amtsleiter – nach erstem Erkenntnisstand sind das überwiegend Amtsleiter – haben schon angerufen und gefragt: Kann ich jetzt bis 70 arbeiten? Hierzu sage ich ganz wertfrei und wertneutral, dass dadurch drei Jahre Beförderungsmöglichkeiten für den Bereich darunter kaputt gemacht würden. Deswegen möchten wir keine generelle Freigabe, sondern es würde ausreichen, dann etwas zu machen, wenn es Gründe

aus dienstlicher und aus individueller wirtschaftlicher Sicht oder aus anderen Gründen gibt, die die Person betreffen.

Ein Jahr müsste unseres Erachtens ausreichen. Man sollte – da muss ich Herrn Wichmann widersprechen – außerdem einen ganz klaren Annahmeverbehalt des Dienstherren in das Gesetz aufnehmen. Das ist mit unseren Juristen, mit dem Hauptpersonalrat bereits diskutiert worden, weil man doch, bei einem Personalbestand von 30.000 Leuten, rechtliche Probleme sieht, im Einzelfall zu sagen: Da geht es aus dienstlichen Gründen und da nicht. Das wäre sehr, sehr schwer. In kleineren Dienststellen mag das anders sein, bei uns wäre es sehr schwer. Deswegen halten wir unseren Vorschlag für besser.

Ulrich Silberbach (komba gewerkschaft NRW): Zur Frage der Abgeordneten Dücker zur Nachwuchssituation würde ich gerne dem Vorsitzenden der komba-Jugend das Wort geben, denn ich glaube, aus betroffenem Munde ist es immer am besten, eine Situationsschilderung abzugeben.

Ansgar Günther (komba gewerkschaft NRW): Ich bin Vertreter der komba-Jugend. Wir vertreten als Jugendorganisation mehr als 3.000 Jugendliche in der Kommunalverwaltung in dem Bereich, der hier bei den Nachwuchsproblemen schon öfter angesprochen wurde. Ich möchte das vor allem auf die Probezeit konkretisieren, weil wir bisher abstrakt über eine Verlängerung gesprochen, aber nie die Zahlen genannt haben. Für die Beamten des mittleren Dienstes in der Kommunalverwaltung bedeutet dies je nach Laufbahnprüfungsleistung eine Verlängerung von mehr als zwei Jahren. Wenn man die Laufbahnprüfung mit eins abgelegt hat, betrug die Probezeit nach altem Recht nur ein Jahr, nach neuem Recht wird sie dann auch drei Jahre dauern. Das ist gerade für die guten Anwärter ein besonders harter Schlag. Dass diese vor eine längere Probezeit gestellt werden, kann ich nur schwer nachvollziehen.

Beim gehobenen Dienst gab es, was die Probezeit angeht, auch eine Kürzungsmöglichkeit auf zwei Jahre. Das neue Recht bedeutete für diese Anwärter auch eine Verlängerung. Das ist für mich mit dem Leistungsgedanken nicht mehr vereinbar. Wenn man sagt, dass man in diesem Bereich etwas vornehmen möchte, muss man auch diese Regelungen übernehmen, da auch die Laufbahnprüfungsnoten eigentlich objektive Maßstäbe sind, die man anlegen kann, da sie vom Landesprüfungsamt für Verwaltungslaufbahnen festgelegt werden, sodass dieser objektive Maßstab auch verwendet werden könnte.

Für die Beamten in den Kommunalverwaltungen ist das in den jungen Jahren besonders schwierig, weil eigentlich jeder Ansatz fehlt, um eine Attraktivitätssteigerung vorzunehmen. Ich nenne da den Begriff Weiterbildungsanspruch. Entgegen den Vorgaben des Bundes ist in dieses Gesetz der Weiterbildungsanspruch nicht aufgenommen worden. Es gibt keinerlei Verbesserungen bei Beförderungen.

Ich komme selber aus einer Gemeinde, die dem Haushaltssicherungskonzept unterliegt. Wir haben eigentlich die Situation, dass alle positiven Merkmale des Berufsbeamtentums, vom Lebenszeitstatus einmal abgesehen, ob es eine Beförderung oder

die jetzt in der Diskussion stehenden leistungsorientierten Bezahlungselemente sind, dem Haushaltssatz unterliegen. Wenn man in einer Gemeinde arbeitet, die dem Haushaltssicherungskonzept unterliegt, kann man nicht davon profitieren. Die negativen Seiten nimmt man dann allerdings mit. Das ist für die Beschäftigten insgesamt nicht besonders motivierend und lockt mit Sicherheit keine jungen Leute in die Kommunalverwaltungen, außer dem von Herrn Wichmann angesprochenen Teil der sicherheitsorientierten Menschen. Das sind dann aber auch die einzigen.

Ich hätte es schön gefunden, wenn man die Aufstiegschancen vom mittleren in den gehobenen Dienst verbessert hätte, da der mittlere Dienst in der Kommunalverwaltung eine große Rolle spielt. Hier fehlt uns jegliche Möglichkeit, in jungen Jahren entsprechend aufzusteigen. Das Problem des demografischen Wandels ist schon genannt worden. Ich komme selber von der Stadtverwaltung Mönchengladbach. Uns wurde da vor kurzem der Personalbericht vorgelegt. Da ist es so, um eine Zahl zu nennen, dass 2020 bis 2029 ein Drittel der Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mönchengladbach altersbedingt ausscheiden wird. An so einer Zahl kann man sehen, wie dringend das Problem ist. Die Stadt Mönchengladbach ist da keine unrühmliche Ausnahme, sondern, was die Zahlen angeht, absoluter Durchschnitt. Herr Dr. Wichmann nickt auch schon. Die Zahlen sind also überall gleich.

Man sieht also, wie drängend das Problem ist und wie sehr man es anpacken müsste. Wir haben morgen und übermorgen eine Tagung zu diesem Thema „Demografischer Wandel“ mit 150 Jugendlichen aus verschiedenen Städten Nordrhein-Westfalens. Ich hätte mich gefreut, wenn ich denen etwas Positiveres hätte mitbringen können als das, was uns heute hier vorliegt.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Die erste Frage, auf die ich antworten möchte, ist von Herrn Trampe-Brinkmann: Stabilisierungssysteme zum Erhalt der Fitness für ältere Kollegen. Wie kann man das anstellen? Frau Düker fragte nach den besonderen Belastungskriterien. Woran erkennen wir die? Die Fragen kann man durchaus zusammenfassen. Ergänzend zum Kollegen Linnenbrink möchte ich diese auch noch beantworten.

Die jetzige Regelung, nach 25 Dienstjahren im Wechseldienst ein Jahr weniger zu arbeiten, ist ungerecht und für die Kollegen demotivierend. Zum Beispiel diejenigen, die aufgrund eines Dienstunfalls oder sonstiger Fälle nur 23 oder 24 Jahre Wechseldienst versehen, fallen völlig herunter und kommen gar nicht in den Genuss. Die können zur Strafe, weil sie die starre Grenze von 25 Jahren nicht erreichen, ein Jahr länger arbeiten.

Woran erkennen wir jetzt besondere Belastungskriterien? Das könnte man natürlich an der Verwendung aufhängen, zum Beispiel Ermittlungstätigkeiten in besonders belasteten Bereichen wie Todesermittlungen, Ermittlungen bei Sexualdelikten, bei Kindesmisshandlungen oder Delikten. Ähnliche typische Kriterien erfüllen jahrelange Verwendungen in Spezialeinsatzkommandos, MEKs, SEKs. Aber auch Hundertschaften, die aus Nordrhein-Westfalen in das gesamte Land verschickt werden und dort sehr intensiv ihren Dienst versehen, sind starken Belastungen ausgesetzt.

In diesem Sinne fordern wir als DPoIG schon länger, die Arbeitszeit für die Polizei besonders zu regeln. Es ist ganz wichtig, dass wir die Kolleginnen und Kollegen dabei mitnehmen, auf freiwillige Lösungen setzen und die Verantwortung dafür den Kolleginnen und Kollegen geben, dass sich jeder einzelne seine individuelle Lebensarbeitszeit möglichst selbst gestalten und Einfluss nehmen kann.

Hier könnte man sich vorstellen, eine Tabelle zu kreieren, in der die jährlichen Belastungen aufgeführt werden, die auch jährlich und nicht erst nach 25 Jahren angerechnet werden. Flexible Lösungen könnten also dabei sein – was ich eben schon kurz erwähnte –: die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten, die jährlichen Zeitgutschriften, die Wiedereinführung von Altersteilzeit auch bei der Polizei, die Mitnahme von Versorgungsansprüchen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis, die Abschaffung der Versorgungsabschläge bei vorzeitigem Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und die Antragsaltersgrenze nach 40 Dienstjahren ohne Versorgungsabschläge.

Ich möchte noch einmal auf die Kriterien zur Stabilisierung der Fitness der älteren Kolleginnen und Kollegen eingehen. Der Sporterlass in seiner jetzigen Form wird aus den über 50-jährigen älteren Kollegen keine Sporttaucher, Athleten oder Leistungssportler machen. Da sind die Kollegen nicht mit im Boot. Sie bekommen einen Erlass übergestülpt, der nicht getragen wird und in seiner jetzigen Form nicht realisiert werden kann. Er würde zur völligen Demotivation im Kollegenkreis führen.

Vorsitzende Anke Brunn: Herzlichen Dank. – An Herrn Bruns war aus dem Abgeordnetenkreis keine Frage gerichtet worden. Aber ich denke, wir sollten ihm Gelegenheit geben, auf das, was Herr Wichmann ihm gewissermaßen vorgehalten hat, zu erwidern. Bitte schön.

Manfred Bruns (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland): Herr Wichmann hat gemeint, ich hätte mich unredlich verhalten, weil ich auf diese Urteile des Bundesverwaltungsgerichts und den Nichtannahmebeschluss des Bundesverfassungsgerichts nicht hingewiesen habe. Das habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme gemacht. Ich habe auch geschrieben, was davon zu halten ist. Da ich nur fünf Minuten Redezeit hatte, wollte ich das nicht wiederholen.

Ich könnte Ihnen jetzt einen ellenlangen Vortrag über die Rechtsprechung halten und darüber, wie sich die allgemeine Homophobie, die es ja in der allgemeinen Gesellschaft noch gibt, bei den Richtern auswirkt, je nachdem, an welches Gericht man gerät. Es geht auch um eine politische Frage. Die politische Frage ist, dass Sie Ihren verpartnerten Beamtinnen und Beamten doch sagen müssen, wieso die nordrhein-westfälischen Arbeiter und Angestellten in der gesetzlichen Hinterbliebenenrente und auch in der betrieblichen Altersversorgung aufgrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts gleichgestellt sind und die Beamtinnen und Beamten nicht. Die Förderung der Ehe können sie aufgrund des Urteils Maruko nicht mehr als Argument anführen.

Wir haben ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Da schreibt der Staat der Privatwirtschaft vor, dass sie niemanden wegen seiner sexuellen Identität diskriminieren

Haushalts- und Finanzausschuss (89.)

12.03.2009

Innenausschuss (52.)

wr

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

darf. Aber bei seinen eigenen Gesetzen, bei den Beamtengesetzen, nimmt der Staat sich aus.

Als Letztes noch: Es ist ja eine allgemeine Tendenz feststellbar, dass immer mehr Bundesländer die Gleichstellung vornehmen. Sie müssen Ihren nordrhein-westfälischen Beamtinnen und Beamten sagen, warum sie weniger wert sind als ein Beamter in Niedersachsen, Bremen oder wo auch immer, der verpartnert ist. – Es ist letztlich eine politische Frage.

Vorsitzende Anke Brunn: Herzlichen Dank. – Wir schauen uns also noch einmal verschärft alle Stellungnahmen genau an, weil viele Themen, die nicht vertieft beraten werden konnten, natürlich in den schriftlichen Ausführungen angesprochen sind.

Ich danke Ihnen für Ihre außerordentliche Zeitdisziplin bei diesem komplexen Thema und für Ihre Teilnahme.

Die nächste Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses beginnt in zehn Minuten. Hiermit schließe ich diese Sitzung.

gez. Anke Brunn
Vorsitzende

ba/23.03.2009/24.03.2009

67