



## **Unterausschuss „Personal“ (7.) und Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)**

### **Gemeinsame Sitzung (öffentlich)**

26. Februar 2013

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:40 Uhr

Vorsitz: Uli Hahnen (SPD) (UAP)

Protokoll: Rainer Klemann, Otto Schrader (Federführung)

### **Verhandlungspunkt:**

#### **Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen**

Gesetzentwurf  
der Landesregierung  
Drucksache 16/1625 – Neudruck

#### **– Öffentliche Anhörung –**

Hierzu werden die in der folgenden Tabelle aufgeführten Sachverständigen angehört.

Organisationen/Verbände	Sachverständige	Stellungnahmen	Seiten
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen	Dr. Manfred Wichmann	16/450	6, 28, 40
Landkreistag Nordrhein-Westfalen	Dr. Marco Kuhn		7, 27
Städtetag Nordrhein-Westfalen			
Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen	Prof. Dr. Wolfgang Löwer	16/415	8, 29
Oberlandesgericht Köln	Johannes Riedel	16/404	10, 30
Hochschulrektorenkonferenz	Prof. Dr. Horst Hippler	16/526	11, 31
DGB Bezirk NRW	Andreas Meyer-Lauber	16/379	12, 32, 38
	Roland Neubert	16/576	34
ver.di Nordrhein-Westfalen	Uli Dettmann	–/–	14, 35
DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion	Roland Staude	16/400 – Neudruck	15, 35, 39
GEW NRW	Dorothea Schäfer	16/498	17, 36, 39
Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen	Arnold Plickert	16/528	19, 37
Schulleitungsvereinigung der Gesamtschulen in Nordrhein-Westfalen	Rainer Dahlhaus	16/527	21

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Weitere Stellungnahmen	
Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW	16/497
Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW	16/447
lehrer nrw	16/431
VBE, Landesverband NRW	16/516
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands	16/401

\* \* \*



## **Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen**

Gesetzentwurf  
der Landesregierung  
Drucksache 16/1625 – Neudruck

### **– Öffentliche Anhörung –**

**Vorsitzender Uli Hahnen:** Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich begrüße Sie herzlich zur 7. Sitzung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses und zur – inzwischen – 9. Sitzung des Ausschusses für Innovation, Wissenschaft und Forschung.

Neben den Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung heiße ich insbesondere die Damen und Herren Sachverständigen willkommen, die sich nicht nur die Mühe gemacht haben, bereits schriftlich Stellung zu nehmen, sondern heute auch persönlich erschienen sind.

Als Gaststenografen darf ich Herrn Klemann begrüßen. Über die heutige Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Einladung zu dieser Sitzung ist Ihnen rechtzeitig zugegangen. Gibt es Änderungswünsche zur Tagesordnung? – Das ist nicht der Fall.

Den Gesetzentwurf der Landesregierung, der dieser Anhörung zugrunde liegt, hat das Plenum am 13. Dezember 2012 in erster Lesung beraten und einstimmig an den Haushalts- und Finanzausschuss – federführend – sowie den Innenausschuss, den Ausschuss für Schule und Weiterbildung und den Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung überwiesen.

In seiner Sitzung am 10. Januar 2013 hat der Haushalts- und Finanzausschuss seinen Unterausschuss „Personal“ beauftragt, zu diesem Gesetzentwurf eine Anhörung durchzuführen.

Der mitberatende Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung nimmt aktiv an dieser Anhörung teil. Die übrigen mitberatenden Ausschüsse beteiligen sich nachrichtlich daran.

Zu den hochschulpolitischen Themen hat der Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung am 20. Februar 2013 bereits ein Sachverständigengespräch geführt.

Ich darf meinen Kollegen Arndt Klocke als Vorsitzenden des Ausschusses für Innovation, Wissenschaft und Forschung ausdrücklich entschuldigen. Er ist leider erkrankt. Heute wollte er sich noch etwas schonen, um morgen und übermorgen die Plenarsitzungen, die bis gegen Mitternacht dauern werden, einigermaßen überstehen zu können.

Meine Damen und Herren Sachverständigen, auf Grundlage Ihrer schriftlichen Stellungnahmen, die an die Mitglieder der beteiligten Ausschüsse verteilt worden sind,

soll nun die Anhörung durchgeführt werden. Heute haben wir die Möglichkeit, zusätzliche mündliche Erläuterungen von Ihnen zu bekommen. Die Abgeordneten haben die Möglichkeit gehabt, sich intensiv mit Ihren schriftlichen Stellungnahmen zu beschäftigen. Deshalb bitte ich um Verständnis dafür, dass ich Sie als Expertinnen und Experten ausdrücklich bitte, sich bei Ihren Eingangsstatements jeweils auf drei Minuten zu beschränken. Ich weiß, dass das wenig ist. Was Sie in drei Minuten nicht gesagt haben, werden Sie aber auch in 20 Minuten nicht bei den Abgeordneten zu Gehör gebracht bekommen. Daher bitte ich Sie, sich wirklich auf die Schwerpunkte zu konzentrieren.

**Dr. Manfred Wichmann (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Als ich mich auf diese Sitzung vorbereitet habe, habe ich mich gefragt: Warum adelt man diesen Gesetzentwurf mit einer eigenen Anhörung? Bis jetzt habe ich noch keine Antwort auf diese Frage gefunden. Denn was machen Sie in diesem Gesetzentwurf? Sie setzen die verbindlichen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts um, übertragen das Bundesbesoldungsgesetz und das Beamtenversorgungsgesetz des Bundes, das nach Art. 125 a des Grundgesetzes hier ohnehin schon galt, eins zu eins in Landesrecht und wenden weiter wirkungsgleich bestimmte rentenrechtliche Vorschriften an – also nichts Weltbewegendes.

Dann habe ich mir gesagt: Vielleicht ist ja nicht das entscheidend, was in dem Gesetzentwurf steht, sondern das, was in dem Gesetzentwurf nicht steht. Anders ausgedrückt: Vielleicht wollen Sie ja heute mit uns ins Gespräch über eine echte große Dienstrechtsreform kommen. Wenn das Ihre Intention gewesen sein sollte, darf ich Sie sehr herzlich dazu beglückwünschen. Die kommunalen Spitzenverbände haben diese echte große Dienstrechtsreform bisher schmerzlich vermisst. Die Kompetenz für das Land besteht seit der Föderalismusreform im Jahre 2006. Wir haben dafür gekämpft. Wir haben das unterstützt. Wir haben diese Kompetenz im Interesse der Flexibilität unserer Dienstherrn gefordert und sie schließlich auch bekommen.

Vor ungefähr vier Jahren, im März 2009, saßen wir hier schon einmal zusammen. Es ging um eine sogenannte technische Novelle der damaligen schwarz-gelben Koalition. Ich kann mich noch gut daran erinnern, wie viel Hohn und Spott über den damaligen Innenminister, Ingo Wolf, ausgeschüttet wurde, als er gesagt hat: Gründlichkeit geht vor Schnelligkeit.

Nun ist die rot-grüne Koalition dran. Die Kritik, die Sie von Rot-Grün damals berechtigterweise – die kommunalen Spitzenverbände haben das auch unterstützt – an Schwarz-Gelb geäußert haben, fällt jetzt eins zu eins auf Sie zurück. Auch Sie sind bisher mit dem Vorhaben gescheitert, eine echte Dienstrechtsreform durchzuführen.

Wir bitten als kommunale Spitzenverbände dieses Hohe Haus, im Interesse der kommunalen Dienstherrn und ihrer Beschäftigten endlich diese Kompetenzen zu nutzen. Die berechtigten Forderungen der Dienstherrn und der Beschäftigten liegen – ich schaue Herrn Staude von der komba gewerkschaft im DBB an –, wie ich aus

vielen Gesprächen mit der komba gewerkschaft weiß, auch überhaupt nicht auseinander.

Warum brauchen wir aus kommunaler Sicht eine echte Dienstrechtsreform? Wir wollen weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein. Wir wollen angesichts der demografischen Entwicklungen, angesichts alternder Belegschaften und angesichts der Tatsache, dass immer weniger junge Bewerber in den Beruf streben, die kommunalen Dienstleistungen weiterhin in der gewohnten Qualität anbieten. Dazu müssen wir uns dem Wettbewerb um die besten Köpfe stellen. Dafür brauchen wir ein Dienstrecht, das diesen Wettbewerb fördert, das Personalgewinnung erleichtert und nicht erschwert.

Ich darf Sie deshalb bitten, im Interesse der Städte und Gemeinden Verbesserungen im Besoldungs- und Versorgungs- sowie im Laufbahnrecht durchzuführen. Wie soll ich einem jungen Bewerber, der mit einem Bachelorabschluss oder Masterabschluss ganz stolz zu uns kommt und bei uns arbeiten will, erklären, dass das nicht geht, weil das Land Nordrhein-Westfalen bisher nicht die Dienstrechtsreform im Laufbahnrecht umgesetzt hat und daher weiterhin einen Vorbereitungsdienst fordert, den er nicht absolviert hat? Ändern Sie das bitte schnell.

Bei der Anhörung im Jahr 2009 habe ich mit dem Fazit geschlossen: „Nordrhein-Westfalen befindet sich zurzeit in der Abstiegszone der Beamtenrechtliga.“ Heute, vier Jahre später, muss ich leider sagen: Nordrhein-Westfalen ist wie der 1. FC Köln in die 2. Liga abgestiegen. Schlimmer noch: Wenn Sie so weitermachen, taumeln wir vergleichbar Alemannia Aachen der beamtenpolitischen Insolvenz entgegen. – Vielen Dank.

**Dr. Marco Kuhn (Landkreistag Nordrhein-Westfalen):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich spreche nicht nur für den Landkreistag Nordrhein-Westfalen, sondern genauso wie Herr Wichmann für alle kommunalen Spitzenverbände. – Natürlich muss ich den Vorbehalt machen, dass alle meine folgenden Ausführungen unter der gerade skizzierten Notwendigkeit einer grundlegenden Modernisierung des Beamtenrechts stehen. Trotzdem möchte ich noch einige wenige Worte zu dem vorliegenden Gesetzentwurf verlieren.

Dieser Gesetzentwurf beinhaltet einige Regelungen, die langjährigen Forderungen der kommunalen Spitzenverbände entsprechen. Stichwortartig will ich sie kurz erwähnen.

Die beabsichtigte Umstellung der Grundgehaltstabellen auf sogenannte Erfahrungszeiten können wir gerne mittragen. Das entspricht unseren Wünschen und Forderungen. Auch die entsprechenden Überleitungsvorschriften können wir weitestgehend mittragen.

Außerdem sind wir sehr damit einverstanden, dass die Altersteilzeit mindestens bis zum Jahr 2015 verlängert werden soll; denn dadurch wird es ermöglicht – so haben wir es auch in der schriftlichen Stellungnahme dargelegt –, im Einzelfall flexible Lösungen vor Ort zu finden. An dieser Stelle muss ich allerdings eine Einschränkung

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

machen. Aus unserer Sicht ist die jetzt gewählte Formulierung zur Altersteilzeit insofern missverständlich, als dass sie darauf abstellt, dass noch zehn Jahre Dienst bis zum Eintritt des Ruhestands zu absolvieren sind. Wir vermuten, dass das nicht so gemeint ist. Jedenfalls bitten wir hier um eine Klarstellung, die es auch ermöglicht, kürzere Altersteilzeiten mit dem Dienstherrn vor Ort zu verabreden. In der kommunalen Praxis ist es nämlich überhaupt keine Seltenheit, dass jemand erst beispielsweise mit dem 60. Lebensjahr in die Altersteilzeit geht.

In dem vorliegenden Gesetzentwurf gibt es auch einige kritikwürdige Regelungen. Da diese Punkte teilweise relativ kleinteilig und detailliert sind, kann ich sie an dieser Stelle nicht in Gänze erwähnen. Hier verweise ich ergänzend auf unsere schriftliche Stellungnahme.

Abschließend möchte ich ein Grundbedenken ansprechen. Der gewählte Ansatz, das Bundesrecht in Landesrecht zu überführen, um dann Regelungsänderungen vorzunehmen, ist auf den ersten Blick ein sehr pragmatischer Ansatz. Wenn man näher hinschaut, stellt sich allerdings heraus, dass dieser Ansatz eine ganze Reihe von Problemen mit sich bringt und teilweise kuriose Folgen hat. Zum Beispiel sollen Verordnungen in das Landesrecht übernommen werden, die der Bund zwischenzeitlich aufgehoben hat oder die für Nordrhein-Westfalen nach unserer Einschätzung entbehrlich sind – beispielsweise die Kommunalbesoldungsverordnung, die schon längst im geschriebenen Recht inkorporiert ist. Ebenso übernimmt man aus dem Bundesrecht Besoldungsregelungen für Ämter, die wir in NRW gar nicht haben, oder für Personen, die es hier schlichtweg nicht gibt – etwa Soldaten. Meines Wissens hat niemand vor, in NRW eine Berufsarmee auf den Weg zu bringen, sodass wir solche Ämter bräuchten. Außerdem werden durch diesen Regelungsansatz zwei Besoldungsgesetze nebeneinanderliegen, nämlich das Landesbesoldungsgesetz und das sogenannte Übergeleitete Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen.

Diese Aufzählung ließe sich fortsetzen. Die wenigen Beispiele, die ich genannt habe, zeigen aber schon, dass das Beamtenrecht nach dieser beabsichtigten Novellierung ausgesprochen komplex und kompliziert werden würde. Das wäre noch hinnehmbar, wenn nicht rechtliche Zweifel damit verbunden wären und wenn es nicht auch zu Rechtsunsicherheiten und einer Fehleranfälligkeit führen würde. Diese Rechtsunsicherheiten und diese Fehleranfälligkeit gehen zulasten des Rechtsanwenders auf Landes- wie auf kommunaler Ebene.

Deshalb appellieren wir an dieser Stelle noch einmal dringend an Sie. Wenn man schon nicht die von Herrn Wichmann gerade überzeugend eingeforderte grundlegende Dienstrechtsmodernisierung zum jetzigen Zeitpunkt umsetzen will, sollte man zumindest bei der Übernahme des Bundesrechts in das Landesrecht eine Bereinigung um solche Vorschriften vornehmen, die auf der Landesebene definitiv und ersichtlich nicht anwendbar sind. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

**Prof. Dr. Wolfgang Löwer (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich werde mich zur



Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Besoldungsreform für die Professoren äußern und dazu entsprechend der Kürze der Zeit drei Anmerkungen machen.

Erstens. Die Anhebung der W1-Besoldung ist verfassungsrechtlich möglicherweise nicht geboten. Es wäre aber ein Gebot der Fairness, auch hier an das Abstandsgebot zu denken und die W1-Besoldung zu erhöhen. Wenn wir nur die Grundbesoldung bieten können, haben wir auch Schwierigkeiten mit der Stellenbesetzung bei Juniorprofessuren. Schließlich suchen wir Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf dem internationalen Markt. Da ist es mit einer solchen Besoldung nicht einfach, erfolgreich zu sein. Uns ist es zum Beispiel in der Exzellenzinitiative nicht mehr gelungen, alle Exzellenz-Juniorprofessuren tatsächlich besetzt zu bekommen.

Zweitens. Der Finanzminister möchte die Kosten der Reform, die durch die Anhebung des Grundgehalts entstehen, natürlich in Grenzen halten und votiert deshalb für die Anrechnung der Leistungsbezüge, insbesondere der Berufungsleistungsbezüge, die auf Dauer gestellt sind. Dieses Anrechnungsprinzip hat hohe rechtliche Risiken. Nach meinem Dafürhalten werden die Gerichte es nicht akzeptieren, wenn sie zu 100 % angerechnet werden. Den Leistungsbezügen, die aus Anlass von Berufungen auf Dauer gewährt werden, liegt nämlich folgender Vertrag zugrunde: Du bekommst das Grundgehalt und einen Faktor Y dazu. Die Antwort lautet: Wenn ich den Faktor Y zum Grundgehalt dazu bekomme, bin ich damit einverstanden, zu euch zu kommen. – Durch die Anrechnung wird dieser Vertrag vollständig enttäuscht. Die Gründe, weshalb jemand gekommen ist, werden im Nachhinein in den Wind geschlagen. Das geht rückwirkungsrechtlich nicht. Der Gesetzgeber würde einen Grund brauchen, in die Berufungszusagen einzugreifen. Schließlich hat die Erhöhung des Grundgehalts nichts mit dem Faktor Y zu tun. Außerdem wird das Leistungsprinzip enttäuscht. Die Hochschulrektorenkonferenz hat dazu ein Gutachten von Battis/Grigoleit vorgelegt. Die Proportionalität der Besoldung der Kollegen untereinander wird enttäuscht. Im Übrigen ist die 100%-Anrechnung bis auf den Sockelbetrag besonders unintelligent, weil dadurch auch noch Gleichheitsprobleme in Bezug auf die Kürzung verursacht werden. Diese Anrechnung zu 100 % wird nicht funktionieren. Die meisten Länder schalten jetzt auf eine 50%-Anrechnung um. Als Beispiel nenne ich hier Bayern. Jetzt ist das wohl auch in Sachsen-Anhalt geplant. In Sachsen sind es meines Wissens 40 %. Eine Chance, vor Gericht zu überleben, mag, wenn überhaupt, mit dieser 50%-Marke bestehen.

Drittens. Sie sehen jetzt für die Funktionsleitungsämter eine fixe Besoldung vor. Das ist im Grundansatz richtig; denn für diese Ämter muss es eine entsprechende Besoldung geben. Allerdings ist die vorgesehene Regelung so gestaltet, dass ein Anreiz zur Übernahme des Rektorenamtes nur für jemanden gegeben ist, der an den großen Universitäten keine 52,5 % über dem Grundgehalt dazuverdient. Der Rest scheidet als Interessenten aus. Insofern muss eine Formulierung aufgenommen werden, dass mindestens besitzstandswahrende Bezüge gezahlt werden können. – Vielen Dank.

**Johannes Riedel (Oberlandesgericht Köln):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich will es sehr kurz machen. Diese ehrenvolle Einladung verdanke ich wahrscheinlich dem Umstand, dass ich vor einiger Zeit einen Aufsatz über die ausgebliebene Dienstrechtsreform geschrieben habe. In diesem Aufsatz habe ich aber zum Ausdruck gebracht, dass ich mich keineswegs als Experten des Beamten- und Besoldungsrechts sehe. Betrachten Sie mich bitte eher als langjährigen Praktiker einer relativ großen Personalverwaltung. Daher kann ich auch zu den Details gar nicht viel sagen. Ich will vier Punkte ansprechen, die im Zusammenhang mit der bislang ausgebliebenen Dienstrechtsreform stehen.

Erstens. Im vorliegenden Gesetzentwurf ist eine Änderung von § 18 Bundesbesoldungsgesetz vorgesehen, die unter dem Stichwort „Topfwirtschaft“ helfen soll, das Problem der Zuordnung von sogenannten gebündelten Dienstposten in den Griff zu bekommen. Ich sehe derzeit keine bessere Lösung, sodass ich mich denjenigen anschließe, die als Kundige gesagt haben: Wir müssen das jetzt einmal machen und sehen, ob es einigermaßen hält. – Ich habe Sorge, ob es halten wird; denn die Beanstandung, die das Bundesverwaltungsgericht diesbezüglich erhoben hat, ist nicht nur auf Mängel im einfachen Bundesrecht gegründet gewesen, sondern nach meiner Einschätzung auch auf die berühmten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, also auf einen verfassungsrechtlichen Ansatz. Daher möchte ich sehr dafür werben, möglichst rasch im Zuge einer größeren Reform das Problem der gebündelten Dienstposten durch Einheitslaufbahnen oder andere Lösungen in den Griff zu bekommen.

Zweitens. Bei der Übernahme von §§ 27, 28 Bundesbesoldungsgesetz geht es um eine kleine Facette, die sich schon seit Längerem im Bundesrecht befindet. Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann nämlich vorzeitig die nächsthöhere Besoldungsstufe festgesetzt werden. Ich habe mich bemüht, herauszufinden, ob es irgendwo in der Bundesrepublik einen Fall gibt, in dem von dieser Vorschrift bislang Gebrauch gemacht worden ist. Das ist mir nicht gelungen. Dem Nicken hier entnehme ich, dass es nicht nur meinem Unvermögen geschuldet ist, dass dieser Fall nicht aufgetan werden konnte. Ich kann mir, offen gestanden, auch gar nicht vorstellen, dass es funktionieren kann; denn in der Praxis ist es, gerade bei durchgestuften Dienstposten, relativ schlicht. Wer dauerhaft hervorragende Leistungen zeigt, der wird befördert, und damit ist es gut. Ich will jetzt nicht an Sie appellieren, das unbedingt herauszustreichen – schließlich übernehmen Sie jetzt nur eins zu eins das Bundesrecht –, aber deutlich machen, dass man sich nicht der Illusion hingeben sollte, damit ein wunderbares Werkzeug für leistungsgerechte Beamtenbesoldung zu haben. So geht es meines Erachtens nicht. Ich habe andernorts einige Vorschläge gemacht, wie es aus meiner bescheidenen Sicht vielleicht gehen könnte. Das will ich hier aber nicht weiter ausführen.

Drittens. In der Begründung zu § 38 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen wird auf die Besonderheiten des Richterdienstrechts Bezug genommen wird. Dort heißt es:

„So sind § 27 Absatz 1, Absatz 4 und Absatz 5 wegen der verfassungsrechtlich garantierten richterlichen Unabhängigkeit von der entsprechenden Anwendbarkeit ausgenommen.“

Diese Auffassung teile ich nicht. Es ist in Deutschland seit Jahrzehnten anerkannt, dass auch Richter Leistungsbeurteilungen unterliegen. Die dienstgerichtliche Rechtsprechung hat das seit Langem sanktioniert. Wenn man denn überhaupt ein solches Werkzeug einführt, spricht aus meiner Sicht daher nichts dagegen, auch eine insofern angepasste leistungsgerechte Besoldung für Richter einzuführen.

Viertens. Bei § 28 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit Satz 3 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen sollte man – das ist mir ein wichtiges Anliegen – jetzt wirklich einen Federstrich vornehmen. Dabei geht es um die Möglichkeit, bei der Stufenfestsetzung sonstige hauptberufliche Tätigkeiten im Umfang von bis zu fünf Jahren anzuerkennen, sofern sie für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten förderlich sind. Ich möchte dafür werben, aus fünf Jahren zehn Jahre zu machen; denn wir haben in Einzelfällen immer wieder die Problematik, dass wir sogenannte externe Bewerber – Anwälte, die Richter werden wollen, Sozialarbeiter, die bei uns anfangen wollen, und vor allem im großen Bereich des Justizvollzugsdienstes externe Bewerber mit umfangreicher beruflicher Vorerfahrung – einstellen wollen. Wenn es das erklärte Anliegen des öffentlichen Dienstes ist, auch solche Erfahrungen für die Beamtenverhältnisse zu nutzen, sollte man das auf jeden Fall tun. Die schlichte Begründung im Gesetzentwurf, da im öffentlichen Dienst in erster Linie dienstliche Erfahrungen honoriert werden sollten, könnten förderliche Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes nur bis zu insgesamt fünf Jahren berücksichtigt werden, scheint mir nicht ausreichend überzeugend zu sein. – Herzlichen Dank.

**Prof. Dr. Horst Hippler (Hochschulrektorenkonferenz):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich möchte mich nur zur Problematik der W-Besoldung äußern. Herr Löwer hat das schon im Wesentlichen ausgeführt. Für uns als Hochschulrektorenkonferenz ist die Situation in Deutschland nicht wirklich befriedigend. Die unterschiedlichen Gesetzentwürfe in den Bundesländern haben das Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz veranlasst, bei Herrn Battis und Herrn Grigoleit ein Gutachten in Auftrag zu geben – Herr Löwer hat es bereits erwähnt –, um die Vereinbarkeit der vorgeschlagenen Regelungen mit höherrangigem Recht zu prüfen. Wir haben in Deutschland ein sehr diverses System. In einigen Bundesländern gibt es an Universitäten keine W2-Professoren; in anderen Bundesländern gibt es sie. Das führt zu Schwierigkeiten im Wettbewerb. Wir wollen ja nationalen Wettbewerb und ebenfalls internationalen Wettbewerb. Daher kommt es darauf an, dass dieser Wettbewerb auch tatsächlich möglich ist und nicht durch Regelungen beschnitten wird.

Ein Punkt, den Herr Löwer auch schon angesprochen hat, ist für mich ebenfalls sehr wichtig. In der Tat muss man die Optionen zur Ausübung des Präsidentenamtes oder Rektorenamtes an den Universitäten öffnen; denn hier geht es nicht nur um interne Bewerber, die dieses Problem haben, sondern auch um externe Persönlichkeiten,

die zwar aus einem anderen Umfeld kommen, aber durchaus in der Lage sind, Wissenschaftsmanagement an großen Hochschulen zu betreiben. Es muss auch für diese Personen attraktiv sein, dort tätig zu werden. Das ist in der jetzigen Situation sehr schwierig.

Was die Hochschulrektorenkonferenz an diesem neuen Verfahren besonders kritisch findet, ist die Einführung von Erfahrungsstufen im Bereich der Professuren. Es ist ein Rückschritt in die alten Zeiten der C-Besoldung, dass man aufgrund des Dienstalters eine Gehaltserhöhung bekommt und nicht geschaut wird, ob das Gehalt tatsächlich leistungsgerecht ist. An dieser Stelle haben wir ein gewisses Problem. Wir glauben auch, dass sich dahinter eine mittelbare Altersdiskriminierung verbirgt, weil jüngere Personen davon ausgeschlossen sind, an dieser Art der Beförderung teilzunehmen. Insofern halten wir das für eines der größten Probleme.

Die anderen Probleme hat Herr Löwer schon angesprochen. Das brauche ich nicht zu wiederholen. Insgesamt halten wir es für ganz wichtig, dass man versuchen sollte, innerhalb Deutschlands eine Harmonisierung der Grundelemente der W-Besoldung in den einzelnen Ländern hinzubekommen, damit wir wettbewerbsfähig sind und die Länder intern tatsächlich mit einer Stimme reden können. Schließlich geht es darum, Personen aus dem Ausland zu bekommen. Sie entscheiden sich dann natürlich dafür, dorthin zu gehen, wo die Bedingungen besser sind als in anderen Ländern. Das sollte intern eigentlich vermieden werden. – Vielen herzlichen Dank.

**Andreas Meyer-Lauber (DGB Bezirk NRW):** Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Aufseiten der Gewerkschaften gab es tiefe Enttäuschung, je länger und genauer wir uns mit diesem Gesetzentwurf beschäftigt haben. Es ist kein Gesetz zur Reform des Beamtentums. Das deutet sich schon dadurch an, dass man das außer Kraft gesetzte alte Recht des Bundes wieder einführt. Es ist insbesondere ein Spargesetz zulasten der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen. Daher sind wir zu der Auffassung gekommen, dass der Gesetzentwurf grundsätzlich in die falsche Richtung weist und dringend der Überarbeitung bedarf.

Man muss vorweg die Frage stellen, welche Probleme das Gesetz lösen will und welche Probleme es eigentlich lösen müsste. Gibt es eine Antwort auf die demografische Entwicklung im öffentlichen Dienst? Nein. Gibt es eine Antwort auf den Fachkräfte- und Nachwuchsmangel? Nein. Macht es den öffentlichen Dienst attraktiver? Nein. Werden die Beamtinnen und Beamten motivierter arbeiten? Nein. Sorgt das Gesetz dafür, dass Beamtinnen und Beamte länger im Dienst bleiben können? An dieser Stelle eine gebrochene Antwort: formal ja, de facto nein.

Alle diese Anforderungen, die eigentlich an eine Reform gesetzt sind, werden mit diesem Gesetz also nicht eingelöst. Im Gegenteil: Die geplanten Änderungen im Besoldungsrecht bedeuten für viele neu eingestellte Beamtinnen und Beamte ein niedrigeres Einkommen. Berufe wie Feuerwehrbeamter, Grundschullehrer und Polizist verlieren damit an Attraktivität. Die geringere Anerkennung von Berufserfahrung – Herr Riedel hat diesen Punkt gerade schon angesprochen – führt dazu, dass sich die Quereinsteiger, die wir in manchen Berufsgruppen dringend benötigen, noch häufiger

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

gegen den öffentlichen Dienst und für die Privatwirtschaft entscheiden werden. Nicht zuletzt will man – dieser Punkt ärgert die Gewerkschaften besonders –, während Rot-Grün auf Bundesebene propagiert, den Übergang zur Rente mit 67 Jahren zu stoppen und bis 2020 beim Modell 65 zu bleiben, in Nordrhein-Westfalen für die Beamten einführen, dass das Pensionsalter erst mit 67 Jahren erreicht wird und dementsprechend vorherige Austritte zu enorm erhöhten Abschlägen führen. Insofern können wir uns mit diesem Gesetzentwurf in keiner Weise zufriedengeben. Wir behaupten auch, dass viele Teile des Gesetzentwurfs nicht eilig sind, wie es von der Landesregierung behauptet wird. Sie können in Ruhe in einem Reformprozess erarbeitet und diskutiert werden. Offenkundig ist der Hauptmotor dieses Gesetzentwurfs, beim Einkommen der Beamtinnen und Beamten Geld einzusparen.

Darüber hinaus sehen wir eine Reihe von handwerklichen Fehlern. Einige sind bereits von meinen Vorrednern genannt worden, beispielsweise die problematische Bündelung von Dienstposten. Auch die Regelung in § 65 des Landesbeamtengesetzes zur Altersteilzeit ist handwerklich offenkundig nicht gelungen.

Daneben scheint es aber auch noch gewollte handwerkliche Fehler zu geben. Uns fehlt beispielsweise eine Übergangsregelung für diejenigen, die sich im Moment als Anwärter in Ausbildung befinden, beispielsweise bei der Polizei und für das Lehramt. Sie haben unter bestimmten Voraussetzungen die Ausbildung begonnen und sollen jetzt nachträglich, nachdem sie sich für den Beruf entschieden haben, bei der Eingruppierung in die A-Besoldung abgestraft werden. Aus unserer Sicht fehlt dazu mindestens eine Übergangsregelung.

Ähnliches gilt für Kolleginnen und Kollegen, die zum Beispiel im letzten Jahr nach der alten Regelung in Altersteilzeit eingetreten sind. Auch für sie müsste es eine Übergangsregelung geben; denn es macht wohl keinen Sinn, dass sie nach der passiven Phase der Altersteilzeit noch einmal arbeiten gehen. Das wäre wirklich sinnwidrig.

Auf der einen Seite muss die Tabelle der A-Besoldung so überarbeitet werden, dass sie den EU-Vorschriften genügt; das ist richtig. Auf der anderen Seite muss sie aber auch kostenneutral überarbeitet werden. Das erfordert, dass wir die Tabelle auf das wirkliche Eintrittsalter der jungen Kolleginnen und Kollegen in den öffentlichen Dienst ausrichten. Dabei kommen deutlich andere Tabellenwerte heraus. Dann sind auch andere Verläufe notwendig. Uns leuchtet nicht ein, warum der aus rechtlichen Gründen notwendige Umbau auf Erfahrungsstufen dazu genutzt wird, die Beamten erneut als Spardosen zu verwenden.

Summa summarum kommen wir zu folgender Einschätzung: Im Koalitionsvertrag wird zwar anerkannt, dass die Beamten in den letzten zehn Jahren einen großen und deutlichen Beitrag zur Sanierung des Landeshaushalts geleistet haben. Diese Anerkennung ist im vorliegenden Gesetzentwurf aber nicht wiederzufinden. Offenkundig kehrt man zu der alten Form von Beamtenpolitik zurück, die wir vor zehn Jahren bereits kennengelernt haben. In der Summe sage ich also deutlich: Widerstand der Gewerkschaften.

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Meine Kolleginnen und Kollegen aus den Einzelgewerkschaften werden Ihnen gleich an konkreten Beispielen von jungen Menschen, die sich für den öffentlichen Dienst entscheiden, belegen, welche Auswirkungen dieses Gesetz hat. – Herzlichen Dank.

**Uli Dettmann (ver.di Nordrhein-Westfalen):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Die Ausführungen meines Vorredners unterstütze ich aus Sicht der Gewerkschaft ver.di vollumfänglich. – Ich bin einer derjenigen, die Ihnen anhand von konkreten Beispielen zeigen wollen, dass dieser Gesetzentwurf nicht im Interesse unserer Beamtinnen und Beamten ist; denn er ist nicht kostenneutral, sondern mit erheblichen Benachteiligungen für unsere Kolleginnen und Kollegen verbunden.

Das will ich Ihnen am Beispiel eines Feuerwehrmanns verdeutlichen, der bei der Feuerwehr in Bochum beschäftigt ist. Dort lag das durchschnittliche Einstiegsalter in den letzten Jahren bei 25,5 Jahren. Das hat dazu geführt, dass die Kolleginnen und Kollegen dort mit A7/Stufe 3 eingestellt worden sind. Wir reden also über den mittleren Dienst. Das Einstiegsgehalt betrug dann 2.032,69 €. Wie Sie sehen, erhalten unsere Kolleginnen und Kollegen dort für ihre doch sehr verantwortungsvolle Tätigkeit kein sonderlich üppiges Gehalt. Im neuen System käme die neu eingestellte junge Beamtin oder der neu eingestellte junge Beamte auf ein Einstiegsgehalt von 1.916 €. Kostenneutralität ist aus unserer Sicht also nicht gegeben.

Die in der Praxis durch den Bewerber immer abzuleistende berufliche Tätigkeit, die für den Feuerwehrdienst eine Grundvoraussetzung ist, bliebe aus unserer Sicht zukünftig in jedem Fall unberücksichtigt. Zwar gibt es die Regelung, dass unter Umständen eine zwei- bis dreijährige Berufserfahrung als Geselle im absolvierten Ausbildungsberuf angerechnet werden kann. Diese Entscheidung obliegt zukünftig allerdings dem jeweiligen Oberbürgermeister als oberster Dienstbehörde und muss nicht zwangsläufig erfolgen. Angesichts der Haushaltssituation der Kommunen kann sich wohl jeder ausrechnen, wie viele Oberbürgermeister und Verwaltungen von dieser Kannregelung Gebrauch machen können.

Um das noch zu untermauern, will ich darauf hinweisen, dass gerade im Bereich der Feuerwehren insbesondere in den Kommunen, die mit Nothaushalten arbeiten, Kolleginnen und Kollegen zum Teil über viele Jahre zwei bis drei Besoldungsgruppen unter ihren ausgeübten Funktionen besoldet werden. Dadurch wird die Situation weiter verschärft. Das führt dazu, dass der Durchschnittsbewerber bei der Feuerwehr im Laufe seines Berufslebens gegenüber der alten Regelung ca. 25.000 € weniger erhalten wird. Dass man vor diesem Hintergrund von Kostenneutralität spricht, ist für uns nicht nachvollziehbar.

Gleiches gilt für die Beschäftigten im Justizvollzug, im Arbeitsschutz und in der Umweltverwaltung. Dort verschärft sich das Ganze noch einmal, weil die Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der für diese Tätigkeiten geforderten Qualifikationen häufig älter sind. Auch da reden wir über Besoldungen des mittleren Dienstes mit doch sehr bescheidenen Vergütungen.

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir vermissen längst überfällige Regelungen, bei denen wir Eilbedürftigkeit sehen, nämlich in Fragen, die unseren Kollegen der Feuerwehr und des Justizvollzugs seit Langem unter den Nägeln brennen. So ist die Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehrzulage für viele Kolleginnen und Kollegen ein Problem. Ihr Nichtvorhandensein führt auch bei Beamtinnen und Beamten in einigen Fällen zu dem, was man gemeinhin nicht glauben würde, nämlich zu Altersarmut von Pensionärinnen und Pensionären.

Zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat Herr Meyer-Lauber schon etwas gesagt. Dazu haben wir eine klare Position. Wir halten das vor dem Hintergrund der bundesweiten Diskussion nicht für sinnvoll und lehnen es ab. Wenn man aber schon solche Regelungen hat, dann gehört auch dazu, dass man Antworten auf die Frage gibt, unter welchen Umständen die Menschen denn überhaupt in der Lage sind, in diesem Lebensalter noch aktiv im Beruf zu stehen. Da vermissen wir Antworten. Eine der Antworten könnte sein – das könnte auch in diesen Entwurf aufgenommen werden; es ist schon seit längerer Zeit überfällig –, dass die Wochenarbeitszeiten der Beamtinnen und Beamten denen der Tarifbeschäftigten ihrer jeweiligen Bereiche gleichgestellt werden. Es ist für uns überhaupt nicht akzeptabel, dass – insbesondere in den Kommunalverwaltungen ist das häufig der Fall – Kollegen die gleiche Arbeit verrichten, sich an Schreibtisch A und Schreibtisch B gegenüber sitzen, die gleiche verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben und trotzdem unterschiedliche Wochenarbeitszeiten haben, weil der eine Tarifbeschäftigter und der andere Beamter ist. Aus diesem Grunde sehen wir dort dringenden Handlungsbedarf.

Das Thema „Altersteilzeit“ ist bereits angesprochen worden. Wir halten diese Regelungen grundsätzlich für sinnvoll. Allerdings müssen insbesondere die Kommunen in die Lage versetzt werden, dies auch haushaltstechnisch bewältigen zu können; denn ansonsten bleibt das Ganze Papier und wird von den einzelnen Kommunen nicht umgesetzt werden, weil sie nicht in der Lage sind, die entsprechenden Rückstellungen zu bilden, weil die eine oder andere Kommune dann in die Situation der Nothaushalte kommt. – Vielen Dank.

**Roland Staudé (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion):** Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Gestatten Sie mir eingangs bitte folgende Anmerkung: Gemäß einer Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände über deren Mitwirkung bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen und beamtenrechtlicher Verhältnisse wurden insgesamt 52 Anmerkungen und Forderungen zu diesem Entwurf aufgestellt. Davon wurden zwei Anmerkungen, sicherlich anstandshalber, übernommen. Diese Forderungen und insbesondere die Beurteilung wurden Ihnen seitens des Finanzministers und des Innenministers mit Schreiben vom 7. Dezember des Vorjahres zur Kenntnis gegeben.

Aus dieser Tatsache könnte man ableiten, dass vielleicht kein ernsthafter Bedarf für Veränderungen besteht, obwohl seit nunmehr sechs Jahren auf diesem Gebiet der Föderalismus gilt und neben Nordrhein-Westfalen nur Hessen und Bremen von der Gesetzgebungskompetenz bisher keinen Gebrauch gemacht haben. Durch diese be-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

reits entstandene Zeitschiene sind viele Chancen vertan worden. Leider hat dadurch – das stellen wir bei Besuchen von Personalversammlungen immer wieder fest – die Glaubwürdigkeit der Politik nachhaltig gelitten. Lassen Sie mich diese Feststellung mit einigen plakativen Beispielen untermauern.

Erstens: Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehr-, Polizei- und Justizzulage. Im Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2010 war die Wiedereinführung festgeschrieben. In den neuen Koalitionsvertrag ist dieser Passus nicht mehr aufgenommen worden. Im Vorfeld der Landtagswahlen haben alle im Landtag vertretenen Parteien gegenüber dem DBB am 7. Mai 2012 die kurzfristige Einführung angekündigt. Jetzt haben Sie die Möglichkeit, in diesem Punkt durch entsprechende Modifizierung des Gesetzentwurfs zumindest einen Teil der Glaubwürdigkeit wiederherzustellen. Die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen warten auf ein positives Signal. Ein mögliches Vertrösten auf die große Dienstrechtsreform ist nicht ehrlich, und zwar aus zwei Gründen.

Zum einen soll die große Dienstrechtsreform ausgabenneutral ausgestaltet werden. Das heißt in der Konsequenz, dass an anderer Stelle eingespart werden muss. Gegenüber der Vergangenheit wurde der Begriff der Kostenneutralität durch den Begriff der Ausgabenneutralität ersetzt. Beides ist die gewollte politische Verhinderung von echten Reformen, wie sie beispielsweise der Bund oder auch Bayern schon vor Jahren auf den Weg gebracht haben.

Zum anderen sollten die Eckpunkte zu der Reform den Gewerkschaften bereits im Herbst 2012 zugegangen sein. Der Gesetzentwurf war für Mitte 2013 angekündigt. Auch hier gibt es schon wieder eine mehrmonatige Zeitverzögerung. Gestern, also einen Tag vor der heutigen Anhörung, wurden die ersten Informationen verschickt. Eine solche Verzögerung bedeutet in der Regel – das sind die allgemeinen Erfahrungswerte – nichts Gutes.

Zweitens: Einbau der Sonderzuwendungen in die Grundtabelle. Hier bestand aktueller Handlungsbedarf. Es gab eine zeitliche Befristung bis zum 31. Dezember 2012. Die kreative Lösung hier war eine Beruhigungsspielle für ein weiteres Jahr. Die Befristung wurde um ein weiteres Jahr verlängert. Jetzt gibt es Gerüchte, dass angeblich nicht für alle Laufbahngruppen der Status quo übertragen werden soll bzw. eine komplette Streichung des Restweihnachtsgeldes zur Diskussion steht. Bitte schaffen Sie hier für die Kolleginnen und Kollegen Planungssicherheit und somit auch wieder Vertrauen in die Politik, und regeln Sie dies noch in dem anstehenden Dienstrechtsanpassungsgesetz.

Drittens: Intention des Dienstrechtsanpassungsgesetzes. Dieses Reparaturgesetz soll sich hinsichtlich des Änderungsbedarfs nur auf das unabwiesbar Notwendige und auf erforderliche Anpassungen bezüglich ergangener Rechtsprechung beziehen. Nach dieser Intention sollen auch Angehörige der öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen keine Benachteiligung erleiden. Das wird aber nicht konsequent fortgesetzt. Wie schon angesprochen worden ist, hat die Änderung des § 27 entscheidende Auswirkungen auf die Bemessung des Grundgehalts für neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen. Insbesondere die Anwärter verdienen dann mehrere Tausend



Euro weniger. Unsere Anregung, in Bezug auf die Umstellung auf Erfahrungsstufen die Kostenneutralität darzustellen, wurde wie folgt beantwortet: „Der Anregung, die Kostenneutralität im Einzelnen darzustellen, kann aufgrund der Komplexität der Fallgestaltungen nicht gefolgt werden.“ Ein Schelm, der Böses dabei denkt! Dies hat mit einer Attraktivitätssteigerung für den öffentlichen Dienst und einer erforderlichen qualitativen Nachwuchsgewinnung relativ wenig zu tun.

Im Übrigen verweise ich auf die Stellungnahme des DBB, die Ihnen allen vorliegt. – Vielen Dank.

**Dorothea Schäfer (GEW NRW):** Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Die grundsätzliche Kritik hat Herr Meyer-Lauber vorgetragen. Ich beschränke mich daher auf einige zusätzliche Punkte, die insbesondere den Schulbereich betreffen.

Erstens: Leitungsämter an Sekundarschulen. Die GEW begrüßt, dass im Gesetzentwurf differenzierte Leitungsämter für Schulleitungen ausgewiesen sind. Die lange Erfahrung mit einer solchen Schulleitungsstruktur an den Gesamtschulen hat gezeigt, dass an einer Schulform, die auf alle Abschlüsse vorbereitet und integriert oder teiltintegriert arbeiten soll, eine solche Schulleitungsstruktur sinnvoll ist. Überhaupt nicht akzeptabel ist aber – das lässt sich auch nicht begründen –, dass die Schlechterstellung der Leitungsämter an den Sekundarschulen im Vergleich zu der Besoldung an den Gesamtschulen sich durch alle Ämter zieht. Beispielsweise wird ein Abteilungsleiter, der die Jahrgänge 5, 6 und 7 leitet und Mitglied der Schulleitung ist, an einer Sekundarschule mit A13Z und an einer Gesamtschule mit A14 besoldet. Wohlgemerkt: Es geht um die Sekundarstufe I und die gleichen Ämter. Daher wäre auch die gleiche Besoldung nötig. Hier wird die große Chance vertan, die Schulreform mit der entsprechenden Anerkennung über die Besoldung für die dort arbeitenden Lehrkräfte zu begleiten. Es gibt dann auch kaum noch Motivation, sich auf eine Stelle dort zu bewerben, wenn man an einer Gesamtschule eine bessere Besoldung bekommt.

Ich weiß, dass das mit dem sogenannten Abstandsgebot begründet worden ist. Dieses Abstandsgebot ist aber nur von oben betrachtet worden. Man hat also lediglich geschaut, wie der Schulleiter bzw. die Schulleiterin der voll ausgebauten Schule besoldet wird. Es gibt aber auch ganz normale Lehrkräfte ohne Schulleitungsaufgaben, die bei der Einstellung sofort in die Gruppe A13Z eingestuft werden. Zu ihnen hat das Schulleitungsmitglied in der Besoldung keinen Abstand. Das ist wirklich schlecht gemacht und muss dringend geändert werden.

Außerdem sind nach dem in Nordrhein-Westfalen vor einigen Jahren in sehr guter Form beschlossenen Lehrerausbildungsgesetz für alle Lehrämter gleich lange Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Vorbereitungsdienste mit abschließendem Staatsexamen notwendig. Damit gibt es keine Begründung mehr dafür, die einen Lehrkräfte in den gehobenen Dienst und die anderen Lehrkräfte in den höheren Dienst einzustellen. Wir brauchen eine Einstellung in den höheren Dienst mit A13. Da ist Nordrhein-Westfalen in der Sekundarstufe I auch nicht mehr konkurrenzfähig.

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

In anderen Bundesländern ist A13 – außer in Grundschulen – längst die Eingangsbesoldung.

Zweitens: Umstellung von Lebensalterstufen auf Erfahrungsstufen. Hierzu haben wir in unserer schriftlichen Stellungnahme einige Beispiele aufgeführt. Vielleicht ist nicht deutlich genug geworden, warum es je nach Schulform unterschiedliche Verluste gibt. Wir haben das durchschnittliche Eintrittsalter zugrunde gelegt. Beispielsweise ist eine Lehrkraft, die an einem Berufskolleg eingestellt wird, lebensälter. Natürlich kann man argumentieren, wer in jungem Alter eingestellt werde, habe weniger Verlust. Man kann aber nicht davon ausgehen, dass diejenigen, die in den Schuldienst eintreten, aufgrund der Schulzeitverkürzung und der Aussetzung der Wehrpflicht automatisch jünger sein werden. Wir werden jetzt beispielsweise wieder in die Situation kommen, dass sich der Beginn des Studiums verzögern wird. Wir haben uns an den Zahlen orientiert. Die Einbußen haben wir nur pro Monat angegeben. Diese Summen kann man leicht mit 12 malnehmen und mit den Jahren der Berufstätigkeit multiplizieren. Es ist nicht hinnehmbar, dass es für viele einen solchen Verlust an Lebenseinkommen gibt.

Drittens. Bei den Anwärterbezügen erwarten wir eine Anhebung. Die Ausbildung in der zweiten Ausbildungsphase ist um ein halbes Jahr verkürzt worden. Der bedarfsdeckende Unterricht ist aber nicht reduziert worden, sondern gleich geblieben. Deswegen fordern wir eine Anhebung auf mindestens 1.600 €.

Viertens. Die Reduzierung der Anrechnung der Ausbildungszeiten ist abzulehnen. Sie führt in der Regel zu einer Kürzung der Versorgung um etwa 1,2 %.

Fünftens. Es wurde schon angesprochen, dass die Übergangsregelungen überarbeitet werden müssen. In diesem Zusammenhang spielt auch die sogenannte besondere – und schlechteste – Altersgrenze für die Lehrkräfte eine Rolle. Nur für Lehrkräfte soll die Altersgrenze nicht nur auf 67 Jahre angehoben werden, sondern auf 67 Jahre plus gegebenenfalls noch sechs Monate; denn sie sollen erst am Ende des Schulhalbjahres, in dem sie das 67. Lebensjahr – bzw. im Übergangszeitraum das jeweils vorgesehene Alter – vollenden, pensioniert werden. Darauf beziehen sich dann auch die Abschlüsse.

Lassen Sie mich das an einem Beispiel verdeutlichen. Ein im November 1950 geborener Lehrer würde nach der jetzigen Regelung bei einem Eintritt in den Ruhestand zum 31. Juli 2015 vier Monate vor Vollendung seines 65. Lebensjahres pensioniert. Er hätte also einen Abschlag für vier Monate. Mit den vier Monaten, die er länger arbeiten muss, kommt er aber auf den März 2016 und würde dann erst zum 31. Juli 2016 pensioniert. Würde er in diesem Fall auch zum 31. Juli 2015 in den Ruhestand eintreten, hätte er statt des jetzt eingeplanten Verlustes von vier Monaten einen Abschlag von zwölf Monaten hinzunehmen.

Wir erwarten, dass das zurückgenommen wird. Es kann nicht sein, dass man für Lehrkräfte die schlechteste Regelung vorsieht, obwohl ihr Beruf wirklich sehr viel von ihnen fordert. Ihre Pensionierung sollte wieder so erfolgen wie früher, nämlich am Ende des Schulhalbjahres, das der Vollendung des jeweils vorgesehenen Lebensal-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ters vorausgeht. Heutzutage kann auch wöchentlich eingestellt werden. Man könnte sogar auf den Tag abstellen. Gut; natürlich werden Schuljahre in der Regel in Halbjahren organisiert. Man darf es aber jedenfalls nicht schlechter machen als bei allen anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Das könnte man an dieser Stelle gut reparieren. Dazu fordern wir Sie auf. – Danke schön.

**Arnold Plickert (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen):**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Die Stellungnahme der GdP erfolgt in Ergänzung zu den Ausführungen des DGB-Vorsitzenden, der bereits auf mögliche finanzielle Auswirkungen durch die Umstellung auf Erfahrungsstufen hingewiesen hat. Da wir im Übrigen die Stellungnahme des DGB voll mittragen, kann ich mich an dieser Stelle darauf beschränken, Ihnen die Auswirkungen des vorgelegten Gesetzes bei der Polizei deutlich zu machen.

Die folgende Reaktion eines Kommissaranwärters darf ich Ihnen hier als Beispiel für unzählige Zuschriften, die wir erhalten haben, vorlesen:

„Ich bin 33 Jahre alt und absolviere seit September 2011 die Ausbildung zum Polizeikommissar beim Land Nordrhein-Westfalen. Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder. Um bei der Polizei anfangen zu können, habe ich einen gut bezahlten Job aufgegeben. Nach der Ausbildung hätte ich nach heutigem Stand dann allerdings netto 200 € mehr gehabt und könnte somit die drei Jahre Ausbildung, in denen wir von Ersparnissen leben, ausgleichen. Obendrein hätte ich einen Job, der mir Spaß macht. Spaß darf aber nicht auf Kosten der Familie gehen. Sollte das Vorhaben der Landesregierung mich also treffen, bin ich leider finanziell gezwungen, mir einen anderen Job zu suchen.“

Die GdP hat anhand der konkreten Alterszusammensetzung des Einstellungsjahrgangs 2012 die Auswirkungen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes berechnet. Das Ergebnis ist eindeutig. Von 1.400 Einsteigern sind knapp 650 negativ durch die Umstellung auf Erfahrungsstufen betroffen. Es gibt für die Anwärter, die zum jetzigen Zeitpunkt schon in der Ausbildung sind, im Gesetzentwurf keine Übergangsregelung. Die in Art. 3, Gesetz zur Überleitung der vorhandenen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die neuen Grundgehaltstabellen, vorgesehenen Regelungen beziehen sich nicht auf Anwärterinnen und Anwärter, da diese lediglich Beamte auf Widerruf sind.

Damit bin ich beim ersten Problem. Die Umstellung wird bereits für die Einstellungsjahrgänge relevant, die ihre Ausbildung nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beenden. Ausgehend von einem Inkrafttreten vor dem 1. September 2013 wären dies folglich die Einstellungsjahrgänge 2010, 2011 und 2012. Diese würden entgegen der bisherigen Praxis nicht mehr ihrem Dienstalter entsprechenden Stufen zugeordnet, sondern einheitlich in A9/Stufe 2 beginnen. Für den als Beispiel herangezogenen Jahrgang 2012 ergibt sich dann in den ersten zwölf Monaten nach Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe, also beginnend mit September 2015, ein Einsparvolumen von 830.000 €. In zweiten Jahr nach Inkrafttreten verdoppelt sich das Einspar-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

volumen auf 1,7 Millionen €, da ein weiterer Jahrgang hinzukommt. Im dritten Jahr nach Inkrafttreten wird dann ein Einsparvolumen von mindestens 2,5 Millionen € erreicht.

Dieser Effekt ist nicht auf die ersten zwölf Monate beschränkt, sondern nachhaltig, da er über die gesamte aktive Laufbahn nicht ausgeglichen wird. Auf Basis der Laufbahnberechnung in A9, die insoweit fiktiv ist, als dass wir in der Regel von Beförderungen nach A10 und A11 im Laufe der Dienstzeit ausgehen können, ergibt sich alleine für den Jahrgang 2012 eine Absenkung der Grundgehaltsbezüge während der gesamten aktiven Laufzeit bis zum 62. Lebensjahr von 17,2 Millionen €. Im Ergebnis heißt das: Mit jedem neuen Jahrgang, der bei der Polizei seine Laufbahn beginnt, wird diese Summe an Kürzung eintreten. – Ich komme zum Schluss meiner Ausführungen noch einmal darauf zurück.

Das Fehlen einer Übergangsregelung für die Kommissaranwärterinnen und -anwärter, die bereits ihre Ausbildung begonnen haben, ist eine Unmöglichkeit. Wenn das so umgesetzt wird, setzt sich das Land dem – nicht ganz zu Unrecht erhobenen – Vorwurf aus, junge Menschen mit falschen Versprechungen zur Polizei gelockt zu haben. Gerade für lebensältere Bewerberinnen und Bewerber sind die in Aussicht gestellten Bezüge ein wesentliches Entscheidungskriterium für den Eintritt in den öffentlichen Dienst. Bei der Polizei reden wir von ca. 1.600 tatsächlich betroffenen Anwärterinnen und Anwärtern, denen man während der Ausbildung mit diesem Gesetzesentwurf sagt: Es tut uns leid; aber du bekommst ein paar Hundert Euro weniger im Monat, als wir dir in Aussicht gestellt haben, als du unterschrieben hast.

Das Land finanziert die Fachhochschulausbildung der Anwärterinnen und Anwärter in der Polizei. Im Gegenzug sind sie verpflichtet, nicht nur das Möglichste zu tun, um ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden und abzuschließen; sie müssen anschließend ihren Dienst auch antreten. Tun sie das nicht oder entscheiden sich aus wirtschaftlichen Gründen, ihre Ausbildung abzubrechen, müssen sie die Anwärterbezüge zurückzahlen.

Diesem Vertrauensschutz für das Land steht mit dem hier vorliegenden Gesetzesentwurf kein entsprechender Vertrauensschutz für die Kommissaranwärter mehr gegenüber. Im Gegenteil: Ihnen wird gleich zu Beginn der Laufbahn, wenn die Motivation noch am höchsten sein sollte, ein kräftiger Dämpfer verpasst. Eine der wesentlichen Stärken einer Anstellung im öffentlichen Dienst war immer die Verlässlichkeit. Die Botschaft dieses Gesetzesentwurfs ist: Verlass dich bloß nicht darauf, dass dein künftiger Dienstherr sich um dich kümmert. – Das kann nicht richtig sein. Mit Blick in die Zukunft zeigt sich deutlich, dass dieser Gesetzesentwurf nicht zu Ende gedacht ist.

In der Gesetzesbegründung führt die Landesregierung aus, die Modifizierung der Grundgehaltstabellen stelle sicher, dass für Bewerberinnen und Bewerber mit dem typischen Eintrittsalter im Vergleich zum bisherigen System Verschlechterungen weitestgehend ausgeschlossen seien. Für Einsteiger, die sich ohne Verzögerung für den öffentlichen Dienst entscheiden, ergäben sich – so heißt es in der Begründung weiter – sogar Verbesserungen. Einem Vergleich mit der Realität hält diese Aussage nicht stand. Die Landesregierung hat sich offensichtlich nicht die Mühe gemacht, nachzu-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

prüfen, wie alt Kommissarbewerber bei der Polizei sind. Im Durchschnitt sind sie nämlich 25 Jahre, wenn sie ihre Ausbildung beenden. Was die Landesregierung vorschlägt, bedeutet, dass künftig kein einziger Neueinsteiger bessergestellt wird. Selbst wenn Einsteiger im Gymnasium zwei Klassen überspringen und nach dem Abitur sofort zur Polizei gehen, bekommen sie immer noch A9/Stufe 2. Das bekommen sie heute auch. Die anderen – das sind rund 30 % des Jahrgangs – werden schlechtergestellt.

An jedem Abschlussjahrgang der Polizei spart die Landesregierung in Zukunft über die gesamte aktive Dienstzeit rund 17,6 Millionen €. Das ist die reale Härte dieses Gesetzentwurfs. Das Beispiel, das ich eingangs aufgeführt habe, macht es deutlich. Zu den im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Konditionen bekommen wir in Zukunft wahrscheinlich nur noch diejenigen für den Polizeidienst, die in der Privatwirtschaft keinen vernünftigen Job gefunden haben.

Wenn wir jetzt eine konkrete Anpassung des Gesetzentwurfs vorschlagen, die auf die Streichung der Erfahrungsstufe 3 in A9 und A10 hinausläuft, möchte ich ausdrücklich betonen, dass wir damit nicht von den in der Stellungnahme des DGB dargelegten grundsätzlichen Bedenken abrücken.

Allein aus dem Blickwinkel der Auswirkungen auf die Polizei drängt sich der Eindruck auf, dass dieser Gesetzentwurf mit heißer Nadel gestrickt wurde und es dringenden Anpassungsbedarf gibt. Mit diesem Vorgehen schafft die Landesregierung kein Modell für die nächsten 20 Jahre, sondern eher eine Dauerbaustelle. – Ich danke Ihnen.

**Rainer Dahlhaus (Schulleitungsvereinigung der Gesamtschulen in Nordrhein-Westfalen):** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Soweit wir als Schulleitungsvereinigung der Gesamtschulen die Interessen der Beschäftigten unserer Schulen zu vertreten haben, teilen wir vollständig die Meinung, die hier von DGB und GEW vorgetragen worden ist. Das unterstützen wir in aller Breite und in aller Deutlichkeit.

Ich möchte zwei Detailbemerkungen präzisieren, und zwar erstens den hier schon mehrfach formulierten Wunsch nach einer weiter gehenden Dienstrechtsreform. Verbunden ist für uns damit die Abschaffung des Dauerärgernisses ungleicher Besoldung für gleiche Arbeit an den Gesamtschulen, je nachdem, welcher Laufbahn man angehört. In der Sekundarstufe I unserer Schulen haben wir Kolleginnen und Kollegen, die nach A12 besoldet werden, und solche mit der Besoldungsstufe A13Z. Ihre Arbeit unterscheidet sich aber in nichts.

Die zweite Detailbemerkung bezieht sich auf einen Punkt, den Frau Schäfer bereits angesprochen hat, nämlich die Einstufung und Besoldung der Schulleitungen an den Sekundarschulen. Sie werden eine leichte Differenzierung zwischen uns wahrnehmen. Zunächst einmal ist es aus Sicht der Schulleitungsvereinigung der Gesamtschulen nicht wirklich etwas Neues und auch nachvollziehbar, dass die Besoldung auch an den Sekundarschulen nach der Größe der Schulen differenziert wird. Eine große Sekundarschule ist, wenn ich das richtig gelesen habe, von der Schulleitungs-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

besoldung her etwa so eingestuft wie eine vier- bis fünfzügige Gesamtschule, sodass unter Berücksichtigung der Tatsache, dass eine organisatorische Vorbereitung der gymnasialen Oberstufe dort nicht notwendig ist, einigermaßen Vergleichbarkeit herrscht. Anders ist das in den anderen Stufen. Deswegen schlagen wir vor, bitte zu überprüfen, ob es nicht sinnvoller ist, dass die Eingruppierung der Leitungsämter an den Sekundarschulen sich nicht an den Schülerzahlen orientiert, wie es im Gesetzesentwurf vorgesehen ist, sondern genauso wie in den Gesamtschulen an der Zügigkeit der jeweiligen Schule. Dabei handelt es sich um eine klare Regelung. Das ist nachvollziehbar. Man braucht dann auch nicht jedes Mal neu zu rechnen, wenn Schülerzahlen in den einzelnen Schuljahren voneinander abweichen.

Abschließend bitte ich darum, die grundsätzliche Kritik des DGB und der GEW bei der weiteren Beratung dieses Gesetzesentwurfs sehr intensiv zu berücksichtigen. – Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

**Vorsitzender Uli Hahnen:** Vielen Dank. – Damit sind wir am Ende des Tableaus angekommen. Ich darf mich schon jetzt bei allen Damen und Herren, die sich intensiv mit der Erarbeitung der schriftlichen Stellungnahmen befasst haben, aber auch bei denen, die hier vorgetragen haben, herzlich für ihre Mühe bedanken.

Jetzt kommen wir zu den Rückfragen der Mitglieder der Ausschüsse. Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte kaprizieren Sie sich dabei auf Fragen; denn wir werden an anderer Stelle genügend Gelegenheit haben, die politischen Auseinandersetzungen zu führen, ohne die Sachverständigen damit möglicherweise zu langweilen.

**Dirk Schatz (PIRATEN):** Meine sehr geehrten Sachverständigen, zunächst will ich Ihnen im Namen der Piratenfraktion unseren herzlichen Dank für die Ausarbeitung Ihrer Stellungnahmen sagen. Sie waren teilweise sehr aufschlussreich und haben uns wirklich weitergeholfen.

Herr Kuhn, Sie haben eingangs Kritik an der Komplexität des Gesetzesentwurfs und den Komplikationen, die sich daraus ergeben könnten, geübt. Für wie dringend halten Sie dieses Problem, zum Beispiel im Bereich der Rechtsprechung? Haben Sie eventuell Lösungsvorschläge, beispielsweise ein Mantelgesetz, das konkret bezogen auf das Landesrecht ausgearbeitet wird?

Herr Meyer-Lauber, in Bezug auf die gebündelten Dienstposten hat der DBG verfassungsrechtliche Bedenken thematisiert. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um dieser Verfassungswidrigkeit entgegenzuwirken? Welche Formulierung könnte man da verwenden?

Herr Riedel, warum brauchen wir überhaupt eine Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes? Ich denke nur einmal an den umgekehrten Fall eines Feuerwehrmanns, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr am Dienst teilnehmen kann und deswegen auf die Finanzverwaltung umgeschult wird. Ich weiß nicht, ob ihm seine Erfahrungen aus dem Feuerwehrdienst da zugutekommen. Trotzdem wird diese Vordienstzeit ange-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

rechnet. Wenn jemand aus der freien Wirtschaft in den öffentlichen Dienst wechselt, der einen Beruf hat, der der späteren Verwendung wirklich zuträglich ist, wird das hingegen eventuell nur begrenzt angerechnet. Ich frage mich, warum das notwendig sein soll, und wüsste gerne, ob man da vielleicht etwas machen kann.

Meine nächste Frage richtet sich an alle Sachverständigen, die sich zur Beantwortung berufen fühlen. Altersteilzeit ist gut und schön. Uns ist allerdings aufgefallen, dass sie aufgrund eines Beschlusses der Landesregierung momentan auf die Lehrerschaft beschränkt ist. Schon allein aufgrund des Diskriminierungsverbotes frage ich mich, warum das so ist und ob man diese Möglichkeit nicht logischerweise auf alle Bediensteten ausweiten müsste – insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Begründung, dieser Beruf sei so schwierig, auch auf andere Berufsfelder als die Lehrerschaft zutrifft.

Auch mit meiner letzten Frage wende ich mich an alle Expertinnen und Experten. Im Zusammenhang mit der Änderung des Besoldungs- und Versorgungsgleichstellungsgesetzes interessiert uns vor allen Dingen, ob die rückwirkende Anerkennung der Gleichstellung eventuell auch negative Auswirkungen haben könnte – und wenn ja, welche.

**Werner Lohn (CDU):** Auch für die CDU-Fraktion möchte ich mich zunächst bei allen Sachverständigen bedanken. – Herr Vorsitzender, bitte gestatten Sie mir am Anfang trotz Ihres Hinweises folgende Feststellung: Ich habe es selten erlebt, dass über alle Lager hinweg so viel einmütige Kritik geäußert wurde. Daher muss wirklich die Frage gestellt werden, ob man den ganzen Gesetzentwurf nicht zurückziehen und einen vernünftigen neuen Entwurf auf den Weg bringen sollte. – Darauf kann antworten, wer sich dazu berufen fühlt.

Herr Dr. Kuhn hat vorgetragen, dass er auch erhebliche rechtliche Bedenken hat, weil das Land Nordrhein-Westfalen relativ bedenkenlos Bundesrecht in Landesrecht transferieren will und dabei regelnd in Sachverhalte eingreift, auf die Nordrhein-Westfalen keinen Einfluss hat, zum Beispiel die Frage der Soldaten. Wenn dieser Gesetzentwurf dennoch mit der Mehrheit von SPD und Grünen so verabschiedet würde und zum Beispiel ein Absolvent der Fachhochschule der Polizei im September/Oktober auf den Gedanken käme, beim Verwaltungsgericht gegen seine Eingruppierung zu klagen, wäre dann – diese Frage richtet sich an den DBB, die GEW, Herrn Riedel und Herrn Prof. Löwer – ein Normenkontrollverfahren erfolgversprechend? Würde damit unter Umständen das ganze Gesetz gekippt – mit der Folge, dass auch die eilbedürftigen Angelegenheiten, die zweifelsohne vorliegen, gekippt werden?

Meine nächste Frage bezieht sich auf die Mitwirkungsmöglichkeiten. Sie scheinen alle – das schließe ich aus Ihrer Kritik – über die Inhalte und Formen dieses Dienstrechtsanpassungsgesetzes relativ überrascht gewesen zu sein. Ich kann mich gut erinnern, dass bis Anfang 2010 eine Kommission bestanden hat, die sich mit der großen Dienstrechtsreform beschäftigt hat und in der alle Ihre Organisationen vertreten waren. Eine der ersten Taten der rot-grünen Minderheitsregierung war, diese Kommission abzuschaffen. Hat sich das aus Ihrer Sicht als richtig herausgestellt? Oder

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wäre eventuell eine gemeinsame Vorbereitung einer großen Dienstrechtsreform auch nach 2010 angesagt gewesen?

Die Altersteilzeitregelung wird grundsätzlich begrüßt. Die Frage, warum sie auf die Lehrer begrenzt wird, lässt sich in der Tat stellen. Mir geht es jetzt aber konkret um den betroffenen Bereich. Daher wende ich mich hier an die Vertreterinnen und Vertreter der Lehrer. Was halten Sie neben der Altersteilzeit und der von Ihnen vorgebrachten Kritik, die ich gar nicht wiederholen will, denn noch für besonders eilbedürftig? Was müsste man jetzt regeln, um der geänderten Situation in der Lehrerausbildung und an den Schulen, die zweifelsohne eingetreten ist, auch für die Zukunft gerecht zu werden? Denn mit einem Dienstrecht, das die Situation an den Schulen vor 20 Jahren vielleicht abgebildet hat, können wir das Ganze heute nicht mehr gestalten. Das Dienstrecht müsste für eine ganz neue Schullandschaft und eine ganz neue Lehrerausbildung eigentlich angepasst werden.

Meine letzte Frage richtet sich an die Gewerkschaften. Es gibt Erfahrungsstufen. Erfahrungsstufen heißt, dass Erfahrung honoriert werden soll. Das ist eigentlich positiv. Wenn sich jemand erfolgreich als Mitarbeiter des Arbeitsschutzes bei der Bezirksregierung bewerben will, muss er in der Regel eine handwerkliche Ausbildung absolviert haben, die drei Jahre dauert. Danach muss er einige Jahre berufliche Praxis erworben haben. Danach hat er ganz oft die Meisterprüfung abgelegt. Dann bewirbt er sich bei der Bezirksregierung und wird nach A7 eingestellt – in der Hoffnung, dann auch nach A7 mit der entsprechenden Erfahrungseinstufung besoldet zu werden. Bei diesen jungen Leuten, die teilweise bis zu zehn Jahre Vordienstzeiten haben, die dem Beruf sehr zugutekommen, sind nach dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf Einkommenseinbußen von rund 300 € pro Monat zu erwarten. Ich frage mich, ob der Begriff „Erfahrungsstufe“ in dieser Form überhaupt noch seine Rechtfertigung hat.

**Verena Schäffer (GRÜNE):** Ich bedanke mich auch für die Grünen-Fraktion für die Beiträge der Sachverständigen. – Lassen Sie mich ebenfalls die Umstellung von Lebensalterstufen auf Erfahrungsstufen ansprechen. Ich wüsste gerne – diese Frage richtet sich an die Person, die sie mir beantworten kann –, wie die anderen Bundesländer das machen. Da es hier um eine Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geht, betrifft das ja nicht nur Nordrhein-Westfalen, sondern alle Bundesländer. Wie wird das woanders gemacht? Gibt es dort eine ähnliche Orientierung am Durchschnittsalter und der bisherigen Eingruppierung, wie sie hier von vielen Sachverständigen angedacht wird, wenn ich es richtig sehe?

Herr Meyer-Lauber, Sie haben kritisiert, dass in dem Gesetzentwurf keine Übergangsregelung für diejenigen vorgesehen ist, die sich jetzt in der Ausbildung befinden. Die GdP hat relativ deutlich erklärt, es müsse eine Übergangsregelung geben, die das alte System beibehält. Sehen Sie es nicht als problematisch an, eine Regelung, von der wir wissen, dass sie ein diskriminierendes Besoldungssystem darstellt, noch über einige Jahre fortzuführen?

Herr Meyer-Lauber, verstehe ich es richtig, dass man sich – diesen Punkt habe ich eben schon einmal angesprochen – Ihres Erachtens bei der Umsetzung auf die Er-



Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

fahrungsstufen am Durchschnittsalter und an der bisherigen Eingruppierung in die Besoldungsstufen orientieren sollte? – Ich sehe, dass Frau Zinnkann den Kopf schüttelt. Bitte erläutern Sie gleich doch noch einmal, was aus Ihrer Sicht die richtige Umstellung wäre.

Herr Löwer, Sie kritisieren, dass die W1-Besoldung nicht erhöht wird. Gibt es denn andere Bundesländer, die eine Erhöhung der W1-Besoldung vorsehen? Mir ist das nicht bekannt. Vielleicht kennen Sie aber Beispiele. In diesem Zusammenhang wüsste ich auch gerne, wie hoch die Kosten für eine Erhöhung der W1-Besoldung zu beziffern wären. Sie haben eine Einstufung analog der Besoldungsgruppe A 14/Stufe 7 vorgeschlagen. Was würde es konkret kosten, wenn wir das so umsetzen würden?

**Dirk Wedel (FDP):** Im Namen der FDP-Fraktion bedanke ich mich herzlich sowohl für die schriftlichen Stellungnahmen als auch für die instruktiven Ausführungen in der Einführungsrunde. – Ich habe einige Fragen, die sich aber jeweils nur an einzelne Sachverständige richten. Deswegen will ich einen größeren Punkt voranstellen. Die kommunalen Spitzenverbände haben hier dargelegt, dass es sachgerechter wäre, die einzelnen Gesetzes- und Verordnungstexte im Zuge der Übernahme zu überarbeiten, damit sie für NRW passgenau sind. Sie haben in ihrer Stellungnahme dezidiert im Einzelnen aufgelistet – ich kann das hier gar nicht alles wiedergeben, weil das zu weit führen würde –, wo es überall zu rechtlichen Problemen kommen kann, weil Regelungen, die aus dem Bund übernommen werden, eben doch nicht exakt auf das Land passen. Herr Riedel und Herr Prof. Löwer, inwieweit sehen Sie auch solche Probleme? Können Sie sich an dieser Stelle der Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände anschließen? Oder ist das nicht der Fall?

Herr Prof. Hippler, in dem Sachverständigengespräch am 20. Februar 2013 ist unter anderem über die weiteren Verbesserungsaspekte gesprochen worden, die vom Deutschen Hochschulverband vorgetragen worden sind. Zu diesen Verbesserungsaspekten ist noch eine Stellungnahme in Aussicht gestellt worden. Ist das schon in Arbeit? Wie wird uns das dann zugänglich gemacht? Wird das noch einmal schriftlich erfolgen? Oder können Sie auch heute schon dazu Stellung nehmen?

Herr Meyer-Lauber, in der schriftlichen Stellungnahme des DGB haben Sie unter anderem geschrieben, dass die Einführung von digitalen Personalakten nur dann ermöglicht werden sollte, wenn die Datenschutzgesichtspunkte ausreichend geklärt sind. Daher gehe ich davon aus, dass das aus Ihrer Sicht im Moment noch nicht der Fall ist. Was wäre denn aus Ihrer Sicht notwendig, um dem Datenschutz an dieser Stelle Genüge zu tun?

In der Stellungnahme des DBB heißt es, beim Thema „Erholungsurlaub“ sei noch eine weitere Umsetzung einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs notwendig, nämlich zum finanziellen Ausgleich von Erholungsurlaub, der wegen Dienstunfähigkeit nicht in natura genommen werden kann. Gibt es da schon Erfahrungswerte aus anderen Bundesländern oder Regelungsvorschläge, wie das realisiert werden könnte?

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Aus der Vielzahl der Fragen möchte ich jetzt noch das Problem mit den lebensälteren Bewerbern herausgreifen, die in bestimmten Fachgebieten besonders stark auftreten, beispielsweise im Werkdienst in Justizvollzugsanstalten und bei den Berufsschullehrern, bei denen man ja froh ist, wenn man solche Quereinsteiger gewinnen kann. Herr Meyer-Lauber und Herr Staude, wird der Vorschlag von Herrn Riedel, die Zeit der Anrechnung auf zehn Jahre auszuweiten, von Ihnen als ausreichend erachtet?

Herr Meyer-Lauber und Herr Staude, die Deutsche Polizeigewerkschaft führt in ihrer Stellungnahme in Bezug auf § 32 Landesbeamtengesetz aus:

„Im Rahmen der Neugestaltung der Norm wird als Begründung für das Hinausschieben der Altersgrenze nunmehr ein dienstliches Interesse gefordert gegenüber der alten Regelung ‚sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen‘.“

Halten Sie das für sachgerecht oder nicht?

**Heike Gebhard (SPD):** Auch vonseiten der SPD-Fraktion danken wir den Experten herzlich. – Ich möchte die Gelegenheit nutzen, als Erstes Herrn Wichmann auf die Frage zu antworten, warum wir hier überhaupt diese große Anhörung durchführen. Wir führen sie deshalb durch, weil wir in der Tat davon ausgehen, dass wir ein zweistufiges Verfahren haben, und in der ersten Stufe nicht Dinge präjudizieren wollen, die uns die Möglichkeiten für die zweite Stufe anschließend beschränken. Das heißt, dass wir als Abgeordnete, gerade auch der regierungstragenden Fraktionen, großes Interesse daran haben, vorher eine Sicherheit zu haben, dass wir ein solches gestuftes Verfahren gehen können, also abschätzen zu können, auf welchem Gleis wir uns bewegen. Daher sind wir für Ihre Hinweise sehr dankbar.

Herr Wichmann, außerdem haben Sie gesagt, das Ganze sei unter anderem nur eine rentenrechtliche Anpassung an das, was ohnehin auf dem Weg ist. In diesem Zusammenhang habe ich eine Rückfrage an diejenigen, die nicht nur mit Beamten befasst sind, sondern auch mit Tarifbeschäftigten, also insbesondere an die Vertreter von DGB und GEW. Wie verhält es sich denn mit der Anrechnung von Hochschulbildungszeiten im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung? Gilt dort inzwischen auch eine Reduzierung auf 855 Tage, sodass hier ein Gleichklang passieren würde, oder nicht? Ansonsten werden die Ausbildungszeiten in den Stellungnahmen nämlich immer nur beamtenimmanent verglichen.

Mich verwundert, dass davon ausgegangen wird, 45 Jahre Anrechnungszeit seien mit 65 Jahren – den Schlenker, ob man wirklich bei den 67 Jahren bleibt oder nicht, lasse ich jetzt einmal weg – nicht erreichbar. Ich habe Zuschriften von Menschen bekommen, die mit 63 Jahren in den Ruhestand gehen wollen und diese 45 Jahre Anrechnungszeit haben. Sie fühlen sich besonders benachteiligt. Offenbar gibt es solche Fälle also. Warum haben Sie sie nicht mit genannt?

Zum Hochschulbereich haben wir in der Tat schon ein Sachverständigengespräch geführt. Dort geht es insbesondere um die Anrechnung der befristeten und unbefristeten

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

teten Zulagen. Da Herr Prof. Hippler heute auch anwesend ist, würde ich ihm und Herrn Prof. Löwer gerne folgende Frage stellen: Wir haben jetzt theoretisch zwei Möglichkeiten. Entweder wollen wir auch zukünftig mit Zulagen mehr gestalten können; dann wäre zu diskutieren, ob man das Grundgehalt nicht in diesem großen Maße erhöht – wenn ich es richtig sehe, nehmen wir im Vergleich mit anderen Bundesländern die größte Grundgehaltsanpassung vor –, sondern da etwas sparsamer ist, um mehr Möglichkeiten bei den Zulagen zu erhalten. Oder wir berücksichtigen nicht nur die dauerhaften Zulagen, sondern auch die befristeten Zulagen – dann allerdings nicht zu 100 %, sondern nur, wie Herr Prof. Löwer vorhin gesagt hat, beispielsweise zu 50 %. Könnte das auf Ihre Zustimmung stoßen?

Es wäre schön, wenn Sie uns auch einen Hinweis zum Umgang mit den Anwärtern geben könnten. Weil bis auf drei Länder schon alle Bundesländer ihre Regelungen angepasst haben, ist das vielleicht möglich. Einige Länder haben eine sogenannte Öffnungsklausel aufgenommen, um den Übergang zu definieren. Das würde allerdings bedeuten, dass nur der Personenkreis, der bereits mit der Ausbildung begonnen hat, tatsächlich profitieren würde. Würden Sie eine solche Öffnungsklausel empfehlen? Oder schlagen Sie generell einen anderen Umgang mit dem Problem der Anwärterchaft vor?

**Vorsitzender Uli Hahnen:** Vielen Dank. – Nun treten wir in die Antwortrunde ein. Sehr geehrte Sachverständige, Sie sind von unterschiedlichen Personen gefragt worden. Sie haben mitbekommen, wer welche Fragen an Sie gerichtet hat. Ich werde Ihnen in der gleichen Reihenfolge wie eben das Wort erteilen. Wir beginnen wieder mit Herrn Dr. Wichmann.

**Dr. Marco Kuhn (Landkreistag Nordrhein-Westfalen):** Herr Vorsitzender, wenn Sie einverstanden sind, fange ich an. Herr Wichmann wird dann die Antworten auf die an ihn gerichteten Fragen ergänzen. – Mir war insbesondere die Frage nach der Komplexität der vorliegenden Regelungen gestellt worden. In den Sonntagsreden sind wir uns relativ einig, dass Gesetze transparent, schlank und leicht lesbar sein müssen. Wenn man sich allein den Umfang des vorliegenden Gesetzentwurfs ansieht, muss man klar feststellen, dass dieses hehre Ziel verfehlt worden ist. Der Gesetzentwurf zeichnet sich durch zahlreiche Querverweise aus. Man muss mehrere Gesetze nebeneinanderlegen, um sie verstehen und sich den jeweiligen Sinn erschließen zu können. Ich behaupte einmal, dass die Kommunen und die kommunalen Sachbearbeiter alles können. Man wird mir aber sicherlich zustimmen, dass die Fehleranfälligkeit sich dadurch doch erhöht – gerade dann, wenn man den gesamten Gesetzgebungsprozess nicht mitbekommen hat, also die Vorgeschichte nicht kennt, und irgendwann ein Gesetz auf den Tisch bekommt, das man ab dem 1. April 2013 umsetzen muss.

Sie haben nach Lösungsvorschlägen gefragt. Der erste und einfache Lösungsvorschlag wäre der, den Herr Wichmann ganz zu Beginn skizziert hat: dass wir endlich die grundlegende große Dienstrechtsreform machen, die alle sich hier stellenden

Fragen beantwortet und nicht weiter den Reparaturbetrieb fortführt, dem dieser Gesetzentwurf geschuldet ist. Die Minimalforderung aus unserer Sicht ist – das ist auch schon mehrfach angesprochen worden –: Wenn man denn die Dienstrechtsreform, aus welchen Gründen auch immer, zum jetzigen Zeitpunkt nicht in großem Stil betreiben will, sollte man zumindest bei der Übernahme eine dringend notwendige Bereinigung um die Regelungen vornehmen – wir haben ja einige Beispiele aufgeführt -, die ersichtlich in NRW nicht anwendbar sind. Das würde es dem Rechtsanwender zumindest ein Stück weit erleichtern, mit diesem umfangreichen Gesetz umzugehen.

**Dr. Manfred Wichmann (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen):** Ich möchte gerne auf die Fragen der Abgeordneten Lohn und Gebhard zur großen Dienstrechtsreform eingehen, bei denen es darum ging, ob man etwas Gemeinsames machen könne und warum man das in zwei Teilen mache. Die kommunalen Dienstherren sind sich mit den Gewerkschaften über die Notwendigkeit einig, dass zur Attraktivitätssteigerung des kommunalen öffentlichen Dienstes jetzt schnell gehandelt werden muss. Die Vorschläge liegen ja auf dem Tisch. Es ist doch nicht so, dass wir nicht mit Ministerien, politischen Parteien und interessierten anderen Gruppen gesprochen hätten. Sie liegen seit Jahren auf dem Tisch. Sie werden feststellen, dass diese Vorschläge gar nicht so weit auseinander sind. Sie haben die Kommission der CDU angesprochen. Dort sind Vorschläge gemacht worden. Die Papiere liegen in irgendwelchen Ministeriumsschubladen. Andere Parteien haben andere Vorschläge gemacht. Ich glaube, dass man da einen sehr guten Konsens finden wird. Daher würden wir uns als kommunale Spitzenverbände schon wünschen, dass man etwas Gemeinsames macht. Das Statusrecht der Beamten entzieht sich meines Erachtens auch einem parteipolitischen Streit. Hier handelt es sich um das Recht unserer Bediensteten, die für den Staat da sind. Daher sollte man das Ganze auch nicht parteipolitisch diskutieren und zerreden. Wir würden uns also ein Handeln wünschen. Ich glaube, das Problem sind weniger die Fachpolitiker – das klang auch ein bisschen in den Worten von Frau Schäffer an – und mehr die Finanzpolitiker. Alle Vorschläge, über die sich die Fachpolitiker sehr schnell einig werden können, stehen, wie die Landesregierung so schön sagt, dann unter dem Haushaltsvorbehalt. Das Ganze soll ausgabenneutral sein. Das ist das große Problem, glaube ich. Da würde ich mir wünschen, dass die Fachpolitiker uns ein bisschen mehr unterstützen.

Zum Thema „Lebensaltersstufen, Besoldungsdienstalter, Erfahrungsstufen“ möchte ich nur kurz auf Folgendes hinweisen: Es gibt in Deutschland zurzeit keine höchstrichterliche Entscheidung dahin gehend, dass das Besoldungsdienstalter rechtswidrig ist. Wir haben also kein Lebensdienstalter, sondern ein Besoldungsdienstalter. Das ist etwas anderes. Es beginnt beim 21. Lebensjahr und steigt dann nach Leistung. Einige Verwaltungsgerichte sehen das allerdings anders. Einige Verwaltungsgerichte haben diese Frage auch dem EuGH vorgelegt, beispielsweise das Verwaltungsgericht Berlin. Daher muss man einmal abwarten, wie der EuGH entscheidet; denn seine Entscheidung ist wahrscheinlich für Deutschland bindend. Ich bitte aber, auf die Argumentation zu verzichten, dass das Besoldungsdienstalter rechtswidrig

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

oder verfassungswidrig sei. Diese These wird zurzeit höchststrichterlich nicht untermauert.

Trotzdem finde ich die Idee, auf Erfahrungsstufen abzustellen, gut. Das machen andere Bundesländer auch. Sie kupfern das beim Bund ab. Der Bund hat damit begonnen. Nordrhein-Westfalen will es jetzt auch entsprechend der Bundesregelung machen. Erfahrungsstufen sind sicherlich der richtige Weg, um letzten Restbedenken juristischer Art zu begegnen.

Dann wünschen wir uns allerdings auch entsprechende Zeiträume, die durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde als förderlich anerkannt werden können. Im Gesetzentwurf stehen zurzeit fünf Jahre. Die oberste Dienstbehörde ist im kommunalen Bereich übrigens nicht der Oberbürgermeister oder der Bürgermeister, sondern der Rat, also ein Gremium, das sehr vielfältig zusammengesetzt ist und politisch möglicherweise auch sehr flexibel handeln kann. Fünf Jahre sind zwei Jahre mehr als im Bund. Das bitte ich auch zu bedenken. Im Bund können nur drei Jahre förderlich anerkannt werden. Daher sind wir als kommunale Spitzenverbände zurzeit zu der Position gelangt, dass die fünf Jahre ausreichen und man abwarten muss, wie sich das Gesetz in der konkreten Praxis bewährt. Gegebenenfalls muss man bei der großen Dienstrechtsreform, wenn sie denn irgendwann kommen wird, dann nachjustieren.

**Prof. Dr. Wolfgang Löwer (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Herr Abgeordneter Lohn, Sie haben eine Frage nach eventuellen Wirkungen von Normenkontrollen gestellt. Ich habe hier eine Fülle von Gesichtspunkten gehört, bei denen ich mir sicher bin, dass sie beklagt werden werden; denn Beamte klagen gegen alles, was sich bewegt.

(Heiterkeit)

– Das betrifft auch meinen eigenen Beritt; da gibt es keine Ausnahmen. – Insofern ist eine Fülle von Klagen gewissermaßen programmiert. Das Besondere hier ist, dass die Normenkontrollen immer höchst punktuell wirken. Sie haben also keine Wirkung über den angegriffenen Punkt hinaus. Sie bringen praktisch nie das Gesamtsystem ins Wanken, sodass man mit einer Fülle von Einzelrisiken leben kann und leben muss.

Angesprochen haben Sie außerdem die Frage der Eilbedürftigkeit. Das ist je nach den Reformschritten ganz unterschiedlich. Bei der Hochschullehrerbesoldung bewegen wir uns im Moment in einem verfassungswidrigen Zustand. Wenn man die dem Land Hessen gewährte Jahresfrist auf Nordrhein-Westfalen überträgt, wäre ab dem 1. Januar 2013 eine Regelung angemessen gewesen. Auf ein paar Monate kommt es nicht an. Es könnte aber jedenfalls nicht auf eine große Reform verschoben werden. Vielmehr muss es abgetrennt und für sich behandelt werden.

Frau Schäffer, eine Anpassung der W1-Besoldung nimmt einer der Hauptkonkurrenten von Nordrhein-Westfalen vor, nämlich Baden-Württemberg. Dort erhöht man die W1-Besoldung ein bisschen. Wie Herr Hippler mit Sicherheit bestätigen kann, befin-

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

den wir uns immer in einem intensiven Konkurrenzverhältnis, wenn es um die Gewinnung von Leuten geht. Es wäre ein Fairnessgebot, die W1-Besoldung auch hier zu erhöhen. Eigentlich muss man ja, wie Herr Hippler eben im Zwiegespräch sagte, mehr Geld haben, wenn man jung ist, und nicht, wenn man alt ist. Besonders konkurrenzfähig sind wir mit dem jetzigen W1-Modell also nicht.

Frau Abgeordnete Gebhard, Sie haben unseren Gesprächsfaden aus der Sachverständigenanhörung wieder aufgenommen. Welche Stellschrauben könnte es denn geben, wenn man sich einmal näher mit der Frage beschäftigt, dass die Umwidmung der Leistungszulagen vielleicht doch ein gewisses Problem sein könnte? Bei der Absenkung des Grundgehaltes wäre ich eher skeptisch; denn wenn Sie auf das Niveau von Schleswig-Holstein heruntergehen, kann ich Ihnen schon wieder die Klagewelle ankündigen, weil das dann auch die Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts unterschreitet. Daher wären andere Lösungen vorzugswürdig. Hier käme der Verzicht auf Erfahrungsstufen im Hochschulbereich in Betracht. Sie sind dort ohnehin ambivalent. Ich will nicht neuerlich ausführen, warum sie ambivalent sind. Ich teile auch die blöden Vokabeln wie „Verkalkungszulage“ nicht. Das halte ich alles für Quatsch. Im Hochschulbereich kann man wegen der ausgeprägteren Leistungsbezüge aber vielleicht auf Erfahrungsstufen verzichten. Dadurch würde Dispositionsgeld entstehen.

Die Einbeziehung von befristeten und/oder unbefristeten Zulagen hat ohnehin seine eigene rechtliche Problematik. Dass die unbefristeten Zulagen einbezogen werden und die befristeten Zulagen nicht, ist schon ein gleichheitsrechtliches Problem. Mir scheint das alles nur eine Chance zu haben – dafür könnte man Gründe anführen –, wenn man zu einem Partialanrechnungsmodell – Größenordnung: 50 % – kommt. Dann wären die Damen und Herren Verwaltungsrichter möglicherweise milde zu stimmen.

**Johannes Riedel (Oberlandesgericht Köln):** Herr Lohn, Sie haben die allgemein gehaltene Frage gestellt, ob man diesen Gesetzentwurf nicht durch etwas Neues ersetzen sollte. Aus meiner bescheidenen Sicht kann ich mich mit diesem Konstrukt, das sich jetzt vor uns ausbreitet, nicht wirklich gut anfreunden; denn ich sehe kommen, dass wir uns allesamt in den diversen übergeleiteten und nicht übergeleiteten Bestimmungen letztendlich verheddern. Ich habe höchstes Mitgefühl mit den Beschäftigten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung, die das dann in irgendeiner Weise entwirren müssen. Im Übrigen muss man auch an die Beamtinnen und Beamten selbst denken, die von Gesetzes wegen eigentlich gehalten sind, die Richtigkeit der Berechnung ihrer Bezüge zu prüfen. Wie sie das dereinst anstellen sollen, erschließt sich mir nicht.

Wenn es gangbar erschiene, würde ich eine Gesamtlösung im Sinne der großen Dienstrechtsreform, wie sie hier verschiedentlich angesprochen worden ist, bevorzugen. Das Hauptargument aus meiner Sicht dafür ist, dass die Neuordnung des Laufbahnwesens, die mit einer gesamten Dienstrechtsreform erforderlich werden wird, mit der Einführung der Erfahrungsstufen verzahnt werden muss, damit das Ganze

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

vernünftig funktioniert. Ich erinnere an mein eben genanntes Beispiel. Wer dauernd hervorragend ist, wird jetzt ja befördert. Aber wie soll das dann mit Erfahrungsstufen zusammenpassen? Das müsste man meines Erachtens mit angehen. Dann könnte man auch die Topfwirtschaft beseitigen und diese Probleme vom Tisch bekommen.

Nach Ansicht der Experten scheint die Hochschullehrerbesoldung dringlicher zu sein. Möglicherweise kann man sie auch aus sachlichen Gründen – denn dort sind die Parameter doch deutlich unterschiedlich – ein wenig von der übrigen Reform ablösen.

Frau Schäffer hat sich nach den Erfahrungsstufen erkundigt. Soweit ich weiß, haben nahezu alle Länder dieses Modell inzwischen eingeführt. Die praktischen Erfahrungen, die man damit gemacht hat, sind aber, wenn sie überhaupt vorliegen, nur kurz, sodass man dazu sicherlich noch nicht allzu viel sagen kann.

Von Herrn Schatz und Frau Schäffer ist die Frage nach den anrechenbaren Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes gestellt worden. Ich habe mich bereits für eine Anrechnung von zehn Jahren ausgesprochen. Wenn ich es recht übersehe, könnte man auf diese Weise auch das Anwärterproblem in den Griff bekommen, und zwar nicht nur für die Anwärter, die jetzt in der Pipeline sind, sondern für alle künftigen Anwärter. Darüber würde die oberste Dienstbehörde zu entscheiden haben. Ich gehe davon aus, dass man das unter Berücksichtigung des zur Verfügung stehenden Budgets dann auch in einer vernünftigen Weise tun wird.

Lassen Sie mich dazu eine kurze Anmerkung machen. Seit wir ein Personalausgabenbudget zu verwalten haben, habe ich selbst lernen müssen, dass man die Ausgaben, die durch Höherstufungen oder Beförderungen entstehen, im Allgemeinen überschätzt. Im ersten Jahr hatte ich ein Budget von etwa 170 Millionen € zu verantworten. Wir haben eine Punktlandung gemacht und hatten 60.000 € übrig. Selbst von diesen 60.000 € hätte ich noch etliche Beförderungen finanzieren können. Mit diesem vergleichsweise geringen Betrag hätte ich noch eine ganze Menge Leute glücklich machen können. Daher glaube ich, dass man hier die Aufwände möglicherweise zu groß einschätzen würde, wenn man es als Budgetproblem ansehen würde.

Mein Plädoyer lautet also, dort ein größeres zeitliches Fenster einzuführen. Dann könnte man in diesem Zusammenhang auch auf eine Öffnungsklausel verzichten, Frau Gebhard.

**Prof. Dr. Horst Hippler (Hochschulrektorenkonferenz):** Die Fragen von Herrn Abgeordneten Wedel hat Herr Löwer teilweise schon beantwortet. Die Verbesserungsvorschläge kamen eigentlich auch vom Deutschen Hochschulverband und nicht so sehr von der Hochschulrektorenkonferenz. Wir werden das aber weiter entwickeln. Es gibt natürlich einige Fragen, die sehr spannend sind – Stichwort: Umstieg von der C- auf die W-Besoldung mit den gleichen Ansprüchen, damit man hinterher in dem leistungsbezogenen Verteilungsmodell mit dabei ist.

Können Zulagen auch aus anderen Quellen kommen? Für Beamte ist das ein gewisses Problem. Wie kann man befristete Zulagen aus anderen Quellen erschließen? Hier bieten sich die Overheads für die Forschungsförderung an. Es gibt einerseits die

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Overheads der öffentlichen Mittel und andererseits die Overheads der Forschung mit der Wirtschaft. Daraus könnte man das herausnehmen. Das wären nur befristete Zulagen, die aber einen sehr großen Anreiz für die Leistungsorientierung der Professoren hätten. Das ist alles überaus spannend. Einige Bundesländer haben sich in diese Richtung bewegt und machen das schon.

Für Professoren wäre das sicherlich spannender, als die Erfahrungsstufen dort tatsächlich umzusetzen. Ich teile die Meinung von Herrn Löwer, dass ohne die Erfahrungsstufen sehr viel mehr Dynamik im System ist. Das System hat sich in der Vergangenheit ohne die Erfahrungsstufen für die W-Besoldung meines Erachtens bewährt.

Man sollte auch einmal darüber nachdenken, ob es wirklich sinnvoll ist, die W2-Besoldung für Universitätsprofessoren in Nordrhein-Westfalen aufrechtzuerhalten. Es wäre sicherlich geschickter, diese Besoldungsgruppe abzuschaffen und alle Professoren nach W3 zu bezahlen, wie es in anderen Bundesländern auch schon üblich ist, damit man dort vergleichbar ist.

Die Anrechnung der Zulagen in die Erhöhung halte ich für sehr kritisch, weil man damit sehr viel Frust bei den Leistungsträgern erzeugen wird. Ich weiß nicht, ob es für sie interessant ist, sich dann weiter anzustrengen und Leistung zu bringen. Vermutlich werden sie sagen: Wenn die nächste Erhöhung kommt, ist meine Zulage wieder weg. Wieso sollte ich mich da besonders anstrengen? Ich kann doch genauso gut sitzen bleiben. – Die Frage des Anreizes ist insbesondere für die Professoren an den Universitäten und Fachhochschulen sehr spannend.

**Andreas Meyer-Lauber (DGB Bezirk NRW):** Ich versuche einmal einen kleinen Durchmarsch durch die zahlreichen Fragen – es deutet sich ja an, dass es doch eine relative Verunsicherung über den Gesetzentwurf gibt – und beginne bei den Anregungen und Nachfragen von Herrn Lohn. Auch in NRW hat es schon mehrere schöne Kommissionen zum Beamtenrecht gegeben. Sie sind aber folgenlos gegeben. Ich möchte an die Bull-Kommission erinnern. Auch unter Herrn Rüttgers gab es eine Kommission, die ganz gut gestartet war, aber nicht viel zustande gebracht hat. Ich bezweifle, dass der Weg der Kommissionen uns wirklich weiterhilft. Man müsste einmal auf einem anderen Verhandlungsweg die Problemsortierung hinbekommen; denn ich habe häufig den Eindruck, dass schon bei der Zieldefinition keine einheitliche Auffassung besteht, wohin man denn will.

Ich teile auch die Auffassung der Rechtsexperten und der kommunalen Vertreter, dass man versuchen muss, das Beamtenrecht mit dem ganzen Landtag zu regeln, weil es für längere Zeit gemacht ist.

Die Frage, ob ein neuer Gesetzentwurf besser wäre, beantworte ich mit einem deutlichen Ja.

Aus den Fragen habe ich herausgehört, dass Sie gerne wüssten, was Sie denn jetzt unbedingt regeln müssen und was Sie sich vielleicht noch sparen können.



Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Auf die gebündelten Dienstposten möchte ich nicht näher eingehen – das wird Herr Neubert als Rechtsanwalt tun – und lediglich feststellen, dass sich an dieser Stelle zeigt, welche Probleme auftreten, wenn man Details zu regulieren versucht. Es hat einen engen Zusammenhang mit Laufbahnrecht usw. Im Moment kann man nur sagen: Lasst die Finger davon. Das, was da geplant ist, kann nichts Gutes werden.

Auf jeden Fall regeln muss man die eingetragenen Lebenspartnerschaften. Sie finden in dem Gesetzentwurf zu Recht ihre Anerkennung. Die Rückwirkung ist mit Sicherheit auch durch die aktuelle Rechtsprechung verursacht. Vor dem Hintergrund dessen, was im Familienrecht passiert, ist es nicht mehr als recht und billig, das auch rückwirkend anzuerkennen, Herr Schatz.

Was die Übergangsregelungen für Anwärter angeht, hat Herr Riedel einen Vorschlag gemacht, wie man es vielleicht handeln kann, nämlich über die Frage der Berufserfahrung. Da gibt es unterschiedliche Regelungen. Drei Bundesländer – Hamburg, Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg – haben bessere Regelungen bei der Anerkennung von Vorerfahrungen. Das wäre ein möglicher Weg, mit diesem Thema umzugehen.

Zu der Frage der Besoldungsstufen ist Folgendes festzuhalten: Die Diskriminierung ist zunächst einmal juristisch streitig gestellt. Wahrscheinlich wird die europäische Rechtsprechung etwas dazu sagen. Die Altersabhängigkeit von Besoldungen ist jedenfalls so nicht mehr in Ordnung. Die Lösung kann man zum Beispiel beim Bund suchen. Der Bund hat weniger Erfahrungsstufen vorgesehen, nämlich nur acht. Damit sind solche Regelungen einfacher. Sie können auch, je nach Laufbahn, die unterste Erfahrungsstufe oder die untersten beiden Erfahrungsstufen streichen. Damit haben Sie die Probleme, die jetzt in dem Vorschlag des Finanzministers – so will ich diesen Gesetzentwurf einmal bezeichnen – enthalten sind, auch weitgehend unterbunden.

Selbstverständlich herrscht bei der digitalen Personalakte Datenschutz. Das ist auch unbestritten. Beim Datenschutz stellt sich allerdings immer die Frage: Wie sieht er konkret aus, und was gehört dazu? Uns ist kein Votum des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit dazu bekannt. Der öffentliche Dienst hat aber die Erfahrung mit der Umstellung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung gemacht. Diese Erfahrung war nicht so positiv. Es ist schwierig, wenn wochen- und monatelang keine Personalakten eingesehen werden können, weil sie digitalisiert werden, sodass keine Entscheidungen getroffen werden können, und anschließend die Programme nicht funktionieren, mit denen die digitalisierten Akten bearbeitet werden sollen. Dieses Problem unterschätzt man von der Größenordnung her schnell. Die Erfahrungen der Beschäftigten mit der Digitalisierung solcher Akten sind im Moment in wichtigen Teilen nicht positiv.

Eine weitere Frage bezog sich auf die Anrechnung der Hochschulzeiten im Vergleich zum Angestelltenbereich. Die Vergleiche mit den Angestellten werden immer dann herangezogen, wenn man Anpassungen nach unten sucht. Im umgekehrten Fall werden sie von allen Landesregierungen gerne gemieden. Nach der Rechtsprechung haben die Beamten in Bezug auf die Gleichbehandlung inzwischen so weit aufgeholt,

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

dass kein Abstand mehr feststellbar ist. In diesem Fall behauptet der Finanzminister, er würde wirkungsgleich übertragen. Belegt hat er das nicht. Genauso hat er behauptet, er würde die A-Besoldung finanzneutral reformieren. An dieser Stelle haben wir genauer nachgerechnet. Dazu habe ich schon etwas gesagt. Bei der Frage der wirkungsgleichen Anwendung haben wir nicht nachgerechnet.

Es gibt noch ein zweites Argument. Eine Grundschullehrerin hat früher sechs Semester studiert und wurde in A12 eingruppiert, wenn sie Lehrerin war. Später hat sie länger studiert. Inzwischen studiert sie zehn Semester und muss einen Masterabschluss machen. Über die Zeit hat sich ihre Ausbildung also um zwei Jahre verlängert. Gleichzeitig erkennen wir jetzt aber weniger an. Das passt nicht aufeinander. Zudem lassen sie noch in derselben Besoldungsgruppe. Diese Absicht steht ja offenkundig dahinter. An diesen Stellen passt es im System auch immanent nicht mehr. Da wäre alleine der Vergleich zu den Angestellten als Begründung und als Dimensionierung nicht ausreichend.

Ich hoffe, dass die verbliebenen fachspezifischen Fragen von meinen Kolleginnen und Kollegen beantwortet werden. Die Frage nach den gebündelten Dienstposten würde ich aber gerne kurz an Herrn Neubert weitergeben.

**Roland Neubert (DGB Bezirk NRW):** Das ist in der Tat ein spannendes verfassungsrechtliches Problem. Das Bundesverwaltungsgericht hat dazu eine Entscheidung gefällt. Sie lautet, verkürzt ausgedrückt: Im Prinzip gebietet es Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz – Stichwort: die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums –, dass jeder konkrete funktionale Dienstposten, also das Amt, das jemand tatsächlich ausübt, einem entsprechenden Dienstposten zugeordnet ist. Das Bundesverwaltungsgericht lässt allerdings Ausnahmen zu, nämlich dann, wenn die Struktur der Verwaltung oder die Aufgaben der Verwaltung dies ermöglichen und eine Rechtfertigung dafür bieten. Damit sind wir wieder bei der Frage, unter welchen Voraussetzungen es gebündelte Dienstposten geben darf. Das hängt vom Laufbahnrecht und vom Besoldungsrecht ab. Das heißt, dass man das nicht künstlich voneinander trennen kann, wie es hier gerade wieder passiert. Mit anderen Worten: Im Bereich der Polizei können gebündelte Dienstposten – A9 bis A11 – gerechtfertigt sein, im Bereich der Finanzverwaltung eben nicht. Genau das ist die Frage, um die es geht und die auch verfassungsrechtlich dahintersteht. Deshalb kann man diesen Punkt nicht losgelöst von einer Gesamtreform sehen. Daher ist es der falsche Ansatz, zu sagen, man könne diese Regelung jetzt einführen. So, wie sie vorgesehen ist, ist sie verfassungsrechtlich nicht in Ordnung. Das kann man deutlich sagen. Sie wäre auch vor Gericht nicht haltbar. Es gibt aber die Möglichkeit – es muss sie auch geben –, aufgrund von Laufbahnrecht gebündelte Dienstposten einzuführen. Das muss man aber durch das Laufbahnrecht absegnen.

Lassen Sie mich noch die Frage zur Vergütungsregelung nach Dienstunfähigkeit und Eintritt in den Ruhestand aufgreifen. Zu dieser Frage gibt es eine neue Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 31. Januar 2013, in der die nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts wichtigen Parameter festgezurr sind. Diese Parameter

muss man einfach auf ein Dienstrechtsreformgesetz übertragen. Das ist nicht ganz so schwer.

**Uli Dettmann (ver.di Nordrhein-Westfalen):** Herr Lohn hat gefragt, ob der Begriff der Erfahrungsstufen angemessen sei. Darauf will ich mit folgendem Satz antworten: Nicht überall, wo Erfahrungsstufe draufsteht, ist auch Erfahrungsstufe drin. – Das Beispiel, das Sie gewählt haben, ist sehr treffend. Im Bereich des Arbeitsschutzes und der Umweltverwaltung werden zum Teil Meisterqualifikationen nicht nur gefordert, sondern auch dringend zur Aufgabenwahrnehmung gebraucht. Trotzdem werden die Berufserfahrungen, die notwendig sind und für eine sinnvolle Aufgabenwahrnehmung gebraucht werden, aus unserer Sicht nur in einem völlig unzureichenden Maße berücksichtigt. Darum besteht dort dringender Veränderungsbedarf.

Was die Entscheidung angeht, ob Zeiten unter Umständen angerechnet werden oder nicht, ist es meines Erachtens unerheblich, wer die oberste Dienstbehörde ist. Wenn Haushaltspolitik entscheidet, fällt die Entscheidung unabhängig davon, ob sie letztlich vom Rat oder vom Oberbürgermeister getroffen wird. Die Anerkennung wird nämlich aus Gründen der Haushaltsdisziplin in der Regel unterbleiben.

Ich möchte noch einmal darauf hinweisen, dass es sich bei der Feuerwehrezulage um eine Zulage handelt, mit der besondere Erschwernisse dieser verantwortungsvollen und nicht ungefährlichen Tätigkeit abgegolten werden sollen. Diese besonderen Erschwernisse haben Feuerwehrleute ihr Berufsleben lang. Darum gebietet es diese Zulage aus sich heraus, dass sie auch ruhegehaltstfähig sein muss, weil sie ein wichtiger Bestandteil des Einkommens der Feuerwehrleute im Arbeitsleben ist – und keine Zulage, die nur gelegentlich oder vorübergehend gewährt wird.

Gleiches gilt für den Justizvollzug. Die Kollegen von der Polizei werden dazu sicherlich auch noch etwas sagen.

**Roland Staude (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion):** Herr Lohn, Sie haben die Beteiligungsprozesse in der Vergangenheit und heute thematisiert. Im Jahr 2010 hatten wir einfach eine andere Struktur. Damals gab es eine Steuerungsgruppe. Dann gab es eine Expertenkommission. Diese Expertenkommission hatte die hehre Aufgabe, innerhalb von drei mal 90 Minuten eine solche Dienstrechtsreform auf den Weg zu bringen. So war das zumindest angedacht. Das war auch nicht ganz der richtige Weg, glaube ich. Jetzt ist zumindest für die große Dienstrechtsreform der Aufschlag erfolgt. Es gibt Termine am 25. April 2013 und am 23. Mai 2013. Dort wird man sich mit einem ersten Teilbereich befassen.

Hier stellt sich in der Tat die Frage, ob man nicht vielleicht die jetzige Initiative stoppen sollte. Da wir bisher sechs Jahre gewartet haben, kommt es auch nicht mehr darauf an, ob wir jetzt noch zwei Monate länger warten. Dann könnte man eine echte große Dienstrechtsreform aus einem Guss machen; denn es bestehen auch sehr viele Verzahnungen.

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir haben die Befürchtung, dass die Haushaltssituation des Landes zu starke Auswirkungen auf diese große Dienstrechtsreform hat. Insofern fordern wir eine Ernsthaftigkeit sowie eine offene und vor allen Dingen ehrliche Diskussion. Momentan sind wir in einer Tarifrunde. Dort geht es unter anderem um die mögliche Übernahme des Tarifabschlusses für den Beamtenbereich. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen keine Aussagen dazu vor, ob es noch einmal eine Eins-zu-eins-Übertragung geben wird oder nicht. Alle diese Dinge kann man natürlich auch gut in die große Dienstrechtsreform implementieren.

Erfahrungsstufen gibt es im Bund und in Bayern. Viele andere Bundesländer orientieren sich auch in diese Richtung und versuchen, das zu übernehmen. Darüber hinaus liegen mir zum jetzigen Zeitpunkt keine Kenntnisse vor.

Herr Wedel, mit dem finanziellen Ausgleich von Erholungsurlaub im Zusammenhang mit Dienstunfähigkeit gibt es zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Erfahrungen, weil das entsprechende Urteil relativ neu ist.

Eine weitere Frage bezog sich auf die Anerkennung von sonstigen Dienstzeiten nach § 28 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen. Den Vorschlag von Herrn Riedel, die Anrechnung auf zehn Jahre auszuweiten, unterstützt der DBB uneingeschränkt. Wir würden sogar so weit gehen, die Frage zu stellen, warum man überhaupt eine zeitliche Befristung braucht.

Die Frage, ob es sinnvoll ist, als Begründung für das Hinausschieben der Altersgrenze nunmehr ein dienstliches Interesse zu fordern, beantworte ich einmal ein bisschen ketzerisch. Es geht uns natürlich darum – das war sicherlich auch die Intention der Deutschen Polizeigewerkschaft in ihrer Stellungnahme –, dass nicht unbedingt diejenigen länger arbeiten, die zu Hause, aus welchen Gründen auch immer, vielleicht nicht so gerne gesehen werden. Insofern begrüßen wir diese Verschärfung.

**Dorothea Schäfer (GEW NRW):** Herr Meyer-Lauber hat gerade schon einige Dinge aufgezählt, die jetzt schnell zu regeln sind. Ich möchte hier nur noch zwei Punkte ergänzen.

Erstens: die Verlängerung der Altersteilzeit. Trotz der verschlechterten Regelung gibt es einige Kolleginnen und Kollegen, die auf diese Verlängerung warten. Die alte Regelung ist zum 31. Dezember 2012 ausgelaufen. Selbstverständlich teilen wir die Auffassung – sie ist in der Stellungnahme des DGB auf Seite 2 niedergelegt –, dass Altersteilzeit auch für andere Bereiche ermöglicht werden sollte und dass die grundsätzliche Möglichkeit von Altersteilzeit nicht für andere Lösungen wie Faktorisierung der Arbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkonten präjudiziell sein darf. Da erwarten wir aber schon eine schnelle Lösung.

Zweitens: das Ausbringen von Ämtern für Gemeinschaftsschulen und Sekundarschulen. Die zwölf Gemeinschaftsschulen aus dem Modellprojekt sind im zweiten Jahr. Die Sekundarschulen laufen seit Beginn dieses Schuljahres. Die nächsten Schulen werden zum neuen Schuljahr antreten. Es gab ausgeschriebene Beförderungstellen. Das ist gestoppt worden. Bei den Gemeinschaftsschulen hat man zum Teil die

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Kolleginnen und Kollegen in den Schulleitungen aufgefordert, ihre Beförderungsstelle zurückzugeben, weil es dann anders geregelt werden soll, als es vor zwei Jahren versprochen worden ist. Dieser Punkt muss aus unserer Sicht wirklich geregelt werden – aber nicht so, wie es jetzt vorgesehen ist, sondern analog zu den Ämtern an der Gesamtschule.

Frau Gebhard, die 45 Jahre sind für die Betroffenen im Schuldienst nicht erreichbar. Bei fünf Jahren Studium plus anderthalb Jahren Referendariat beträgt die Ausbildungszeit mindestens sechseinhalb Jahre. Dann schafft man das nicht mehr.

**Arnold Plickert (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen):**

Ich möchte zum § 32 Landesbeamtengesetz, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, noch eine kurze Anmerkung aus Sicht der GdP machen. Die alte Formulierung lautete: „sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“. Bei der Polizei wurde das so definiert, dass drei Punkte eine Rolle spielen können. Der erste Punkt war der sogenannte Schlechtleister; das war eine Frage der Beurteilung. Der zweite Punkt war die Frage der Krankheit. Der dritte Punkt war die Frage einer nicht statusgleichen Besetzung. Wenn diese Dinge vorlagen, wurde die Lebensarbeitszeitverlängerung nicht akzeptiert. Da kann ich aus der Erfahrung meiner Zeit im Hauptpersonalrat des Innenministeriums sagen, dass die Zahlen fast bei null gelegen haben.

Das Problem liegt im Prinzip woanders; denn durch diese nicht kontrollierbare Verlängerung werden Personalentwicklungskonzepte bei der Polizei durcheinandergebracht. Wir haben eine Funktionszuordnung für die Funktionen A12/A13. Eine Folgebeförderung erfolgt nur, wenn andere Kolleginnen und Kollegen in Pension gehen. Hier war es so, dass man das überhaupt nicht planen und steuern konnte. Ein halbes Jahr vorher haben die Kolleginnen und Kollegen sich entschieden, ihre Lebensarbeitszeit um drei Jahre zu verlängern. Damit sind die Beförderungsabläufe im Bereich A12/A13 bei der Polizei in den letzten zwei Jahren erheblich durcheinandergebracht worden. In der Folge mussten viele Kollegen mit A11 und A12 in Pension gehen. Mit der jetzt vorgesehenen Regelung kann der Dienstherr das etwas einfacher steuern. Deswegen sind wir ausdrücklich für diese Regelung.

**Vorsitzender Uli Hahnen:** Herzlichen Dank. – Herr Dahlhaus musste leider schon gehen. Die Schulleitungsvereinigung der Gesamtschulen ist aber noch durch Herrn Fischer vertreten. Allerdings hat Herr Lohn mir signalisiert, dass seine Frage an die Vertreterinnen und Vertreter der Lehrer bereits von Frau Schäfer beantwortet wurde.

Gibt es weitere Fragen der Abgeordneten? – Bitte sehr.

**Dirk Schatz (PIRATEN):** Herr Meyer-Lauber, meine Frage zielte nicht darauf ab, ob die rückwirkende Anerkennung gut oder schlecht ist. Darüber besteht kein Zweifel; natürlich muss es rückwirkend anerkannt werden. Für mich stellt sich allerdings die Frage, ob sich aus dieser rückwirkenden Anerkennung eventuell auch negative Folgen ergeben könnten – und wenn ja, ob es dann nicht vielleicht möglich wäre, noch

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eine Härtefallklausel in das Gesetz einzufügen. Ich weiß es eben nicht. Deswegen frage ich.

Abschließend habe ich noch eine Frage zum Ruhegehaltssatz. Die Zuverdienstgrenze ist jetzt auf 325 € festgelegt. Im Bund liegt sie bei 400 € im Monat; zweimal im Jahr kann das Doppelte dieses Betrages dazuverdiert werden. Könnte man die Zuverdienstgrenze in NRW nicht ebenfalls auf im Schnitt 450 € festlegen?

**Werner Lohn (CDU):** Ich habe noch zwei Fragen. – Erstens. Der Einbau der sogenannten Sonderzahlung, des ehemaligen Weihnachtsgeldes, in die Gehaltstabelle wird meines Wissens von allen hier Vertretenen gefordert. In diesem Zusammenhang lautet meine Frage an DBB, DGB und ver.di: Ist es so schwierig, diese Sonderzahlung in die Gehaltstabelle einzubauen? Oder warum verschiebt man das auf den Sankt-Nimmerleins-Tag?

Zweitens. Die Altersteilzeitregelung ist nach jetziger Rechtslage am 31. Dezember 2012 ausgelaufen. Der vor uns liegende Gesetzentwurf sieht vor, dass das neue Gesetz zum 1. April 2013 in Kraft treten soll. Meine Frage an die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände, DBB und DGB lautet: Welche Auswirkungen hat die Karenz von Anfang Januar bis Ende März 2013 auf die Beschäftigten? Oder gibt es da keine Auswirkungen?

**Dirk Wedel (FDP):** Ich habe noch zwei Fragen an die GEW. – Erstens. Trifft es zu, dass sich potenzielle Schulleiter an dreizügigen Sekundarschulen auf – laut Ausschreibung – A15-Stellen beworben haben, jetzt aber nur A14Z erhalten sollen?

Zweitens. Wie bewerten Sie die laufbahnrechtlichen Aufstiegsmöglichkeiten an Sekundarschulen im Vergleich zu Gesamtschulen insgesamt?

**Vorsitzender Uli Hahnen:** Vielen Dank. – Wir kommen zur Antwortrunde. Herr Meyer-Lauber, ich gebe Ihnen einmal als Erstem das Wort – wobei ich Ihre Zweifel ob der Möglichkeit der Beantwortung der Frage von Herrn Schatz gesehen habe.

**Andreas Meyer-Lauber (DGB Bezirk NRW):** Herr Schatz, ich versuche es, weiß aber nicht, was Sie mit Negativfolgen aufgrund der Rückwirkung der Gültigkeit bei eingetragenen Lebenspartnerschaften konkret meinen. Meine Fantasie reicht nicht aus, um zu definieren, was da anbrennen könnte. Uns ist nichts zu Ohren gekommen, sage ich an dieser Stelle einmal.

Auf die Frage zur Zuverdienstgrenze kann ich Ihnen auch keine Antwort geben. Vielleicht wird sich hier im Raum aber jemand finden, der das kann.

Herr Lohn, die Einarbeitung des Weihnachtsgeldes in die Tabelle ist eine simple Leitentscheidung des Finanzministers. Allenfalls muss er dafür vielleicht noch sein Kabinett fragen. Andere Bundesländer haben das genauso wie der Bund schon lange hinter sich gebracht. Das scheint nicht kompliziert zu sein, wenn man es wirklich will. Ich sehe da eher eine Bedächtigkeit, weil man sagt: Vielleicht kann das isolierte

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Weihnachtsgeld doch noch mal eher zur Diskussion stehen als ein nicht isoliertes. – An dieser Stelle bedarf es meines Erachtens auch keiner ausdrücklichen Beamtenrechtsreform.

Sie haben in der Diskussion gesehen, dass es nur relativ wenige Punkte sind, bei denen die Rechtsprechung und eine bedeutsame Veränderung der Wirklichkeit dazu führen, dass man in diesem Jahr mit Stichtag 1. April oder 1. Mai reagieren muss, und dass alle anderen Fragen der wirklichen Beamtenrechtsreform einer neuen Komposition bedürfen, weil die Dinge miteinander zusammenhängen. Sie haben das bei den Dienstposten, den Übergangsregelungen für Anwärter, der Gehaltstabelle und dem Laufbahnrecht erlebt. Da gibt es auch schon weitgehend gemeinsame Vorstellungen, in welche Richtung eine Reform gehen kann. Darum möchte ich noch einmal ausdrücklich vor diesen Einzelaktionen warnen. Übrigens ist der nächste Schuss der Einzelaktionen seit gestern schon wieder bei uns in der Beteiligung unterwegs. Da kommt sozusagen die nächste Salamischeibe zum Beamtenrecht. Ich halte das für keinen klugen Weg.

**Roland Staude (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion):** Im Rahmen der Haushaltsberatung zum Ende der Legislaturperiode 2010 gab es schon einen Absichtsbeschluss, in dem der Einbau der Sonderzuwendung in das Grundgehalt gefordert wurde. Dann kam eine neue Legislaturperiode.

Wir sind ganz klar dafür, möglichst schnell einen solchen Einbau vorzunehmen, um damit auch ein Signal zu senden; denn es gibt die von mir schon angesprochenen Gerüchte, die zu einer großen Verunsicherung innerhalb der Belegschaft führen, dass die Sonderzuwendung möglicherweise sogar bis auf null zurückgefahren werden soll. Einer solchen Absicht muss man, ob diese Gerüchte nun der Wahrheit entsprechen oder nicht, von vornherein eine ganz klare Absage erteilen. Insofern kann man nur Planungssicherheit schaffen, indem man jetzt den Einbau der Sonderzuwendung vornimmt.

Über den Einbau hinaus haben wir die ganz konkrete Forderung – sie ist allgemein bekannt –, dass dann zumindest auch die zweite Kürzung zurückgenommen wird.

**Dorothea Schäfer (GEW NRW):** Herr Wedel, ich kann das bestätigen. Bei den dreizügigen Sekundarschulen hat man vorgesehen, dass sie mindestens 750 Schüler haben müssen, damit man als Schulleiterin oder Schulleiter besser besoldet wird. Jetzt kann man sich das leicht ausrechnen. Eine dreizügige Sekundarschule hat 18 Klassen. Selbst wenn jede Klasse mit 30 Schülern voll besetzt ist, landet man bei 540 Schülern. Das gilt auch bei den Gemeinschaftsschulen, die keine Oberstufe haben. Diese zehn der zwölf Gemeinschaftsschulen sollen ja analog behandelt werden wie die Sekundarschulen. Da sind wirklich Zusagen gemacht worden, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter beim Vollausbau auf A15Z kommen. Wenn die Schule dann aber nur 540 Schüler hat, geht das natürlich nicht.

Das ist insgesamt so. Am besten lassen Sie sich einmal vom Schulministerium eine Synopse geben, in der parallel dargestellt ist, wie die Ämter bei der Gesamtschule

Unterausschuss „Personal“ (7.)

26.02.2013

Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung (9.)

kle

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

besoldet sind und wie sie bei der Sekundarschule besoldet werden sollen. Die Sekundarschule liegt immer mindestens eine halbe Stufe darunter. Das ist nicht in Ordnung; denn es soll attraktiv werden. Natürlich kenne ich auch die Diskussion, dass es diese Stellen an den Realschulen und den Hauptschulen nicht gibt. Wir wollen aber in die Zukunft gucken. Da ist das erforderlich, weil die Schulleitung an den Sekundarschulen durch die vorgegebene zwingende Zusammenarbeit mit der Oberstufe mindestens eines Gymnasiums oder einer Gesamtschule oder eines Berufskollegs auch noch extern koordinieren muss. Weil die Schulen keine eigene Oberstufe haben, kann sie das nicht innerhalb der Schule tun. Ich appelliere wirklich an Sie, sich das noch einmal ganz genau anzugucken und es analog zu machen.

**Dr. Manfred Wichmann (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen):** Herr Lohn, nach der jetzigen Rechtslage – alter § 65 Landesbeamten-gesetz, aber immer noch gültig – musste die Altersteilzeit bis zum 31. Dezember 2012 angetreten worden sein. Zurzeit gibt es in der Interimsphase zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 1. April 2013 keine Möglichkeit für Städte und Gemeinden, neue Altersteilzeit zu gewähren. Wir brauchen dieses Instrument aber. Es wird bei uns im Kommunalbereich noch sehr stark praktiziert. Daher wünschen wir uns eine Lösung, die sicherstellt, dass die Altersteilzeit in der Zukunft weiter praktiziert werden kann. Nur in dieser Dreimonatsphase geht es heute noch nicht.

**Vorsitzender Uli Hahnen:** Fühlt sich noch irgendjemand berufen, die Frage von Herrn Schatz zu beantworten? – Das ist offensichtlich nicht der Fall. Herr Schatz, es tut mir sehr leid.

Damit sind wir am Ende der Anhörung angekommen. Ich darf mich noch einmal herzlich bei Ihnen bedanken, meine Damen und Herren Sachverständigen, und Ihnen eine gute Heimreise wünschen. Ihre heutigen Ausführungen haben in Ergänzung zu den schriftlichen Stellungnahmen sehr zur Information der Abgeordneten beigetragen.

Wir werden am 14. März 2013 – das ist ausnahmsweise kein Dienstag; daran will ich die Ausschussmitglieder noch einmal erinnern – die Auswertung vornehmen.

Herzlichen Dank. – Ich schließe die Sitzung.

gez. Uli Hahnen  
Vorsitzender

05.03.2013/08.03.2013

350