



Präsidentin des Landtags NRW
40190 Düsseldorf

anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3533

Alle Abg

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

24. Februar 2016
jm

AZ:
10_15_03_0013_3200_
2016_01

Bei Antwort bitte angeben.

Stellungnahme für die Öffentliche Anhörung am 7. März 2016 zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW)

„DRModG NRW – A09–7-3-2016

Ihr Schreiben vom 01.02.2016 / I.1-A09

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des o.g. Gesetzentwurfs, Drucksache 16/10380). Hierzu nehmen wir gerne schriftlich Stellung:

A. Grundsätzliches

Vorab erlauben wir uns, einige grundsätzliche Anmerkungen zu machen:

Mit Erstaunen haben wir zur Kenntnis genommen, dass zu Beginn dieser Anhörung auf die sonst üblichen Statements der Sachverständigen verzichtet wird. Die Dienstrechtsreform ist ein richtungsweisendes Werk, welches die notwendigen Rahmenbedingungen für den Öffentlichen Dienst festlegt. Die Bedeutsamkeit und Komplexität zeigt sich auch in der Zeitdauer, welche diese Reform in Anspruch genommen hat. Seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 sind zwischenzeitlich 10 Jahre vergangen. In dieser „Dekade“ hat es viele unterschiedliche Ansätze und Gespräche für eine Reform des Dienstrechts in Nordrhein-Westfalen gegeben. Für den DBB NRW ist es deswegen völlig unverständlich, warum gerade jetzt, da das Regelwerk kurz vor dem Abschluss steht, den Sachverständigen die ohnehin mit 5 Minuten sehr überschaubare Zeit für ihre Statements gestrichen wird. Eine solche Vorgehensweise impliziert eine geringe Wertschätzung der Sachverständigen, aber vor allem – und das ist noch viel entscheidender – eine Geringschätzung der Beamtinnen und Beamten im Öffentlichen Dienst.

Darüber hinaus kritisiert der DBB NRW auch die Ausgestaltung des sog. „dialogorientierten“ Verfahrens. Der Duden definiert einen Dialog als Gespräch, das zwischen zwei

Interessengruppen geführt wird mit dem Zweck des Kennenlernens der gegenseitigen Standpunkte. Tatsächlich war die Vorgehensweise jedoch eine gänzlich andere: Vor der Sommerpause 2015 erhielten wir erstmalig die Gelegenheit zu dem 800-seitigen Entwurf zur Dienstrechtsreform Stellung zu beziehen und haben das unter reger Beteiligung unserer Fachgewerkschaften getan.

Am 24. September 2015 durften wir im Rahmen der formalen Beteiligung erneut zu dem umfangreichen Entwurf eine Stellungnahme abgeben. In diesem Zusammenhang mussten wir jedoch feststellen, dass keine Anregung aus unserer Stellungnahme oder denen der anderen Verbände berücksichtigt worden war. Was ist der Grund dafür? Kann es tatsächlich sein, dass kein einziger der unzähligen Änderungswünsche der Diskussionsparteien sinnvoll und / oder realisierbar war?! Das glauben wir kaum. Vielmehr vermuten wir, dass gute Argumente hier schlicht dem Diktat der Kostenneutralität zum Opfer gefallen sind. Doch es drängt sich die Frage auf, wie wirkliche Reformen stattfinden können, wenn von vorneherein klar ist, dass keine finanziellen Mittel dafür zur Verfügung stehen?!

Im Ergebnis hat dieses sog. „dialogorientierte“ Verfahren letztendlich nicht zu einer besseren Einbeziehung geführt, sondern lediglich zu einem erheblichen Mehraufwand und einer hohen Personalbindung. Wir möchten an der Stelle betonen, dass wir keinesfalls den generellen Ansatz eines solchen Verfahrens ablehnen, sondern empfehlen lediglich eine Überarbeitung der praktischen Anwendung.

B. Vorwort

Unter dem Punkt „C. Stellungnahme“ finden Sie die ausführliche Stellungnahme des DBB NRW. Auf Grund der mangelnden Möglichkeit zur mündlichen Stellungnahme, erlauben wir uns jedoch, einige besonders herausragende Punkte zunächst in einem Vorwort anzusprechen.

Die Dienstrechtsreform in NRW soll insbesondere dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen. Der DBB NRW begrüßt das Ziel ausdrücklich und sieht auch grundsätzlich gute Ansätze für eine Reform hin zum familienfreundlichen Dienstrecht.

Jedoch gibt es auch geplante Regelungen, die von uns abgelehnt werden.

Zielquote für Frauen in Führungspositionen

Insbesondere ist es die geplante Quotenregelung, die unseres Erachtens nach nicht nur keine Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen bringen wird, sondern sogar eine Vielzahl von Klagen männlicher Bewerber nach sich ziehen könnte. Die „Formulierung, dass „bei einer im **wesentlichen** gleichen Eignung, Befähigung und Leistung“ Frauen bevorzugt zu befördern sind, ist nicht gerichtsfest, da sie völlig an der Praxis von Beurteilungen vorbeigeht. In denen können nämlich sehr differenzierte Aussagen getroffen werden.

Der DBB NRW hat aber vor allem ein grundsätzliches Problem mit der Ausgestaltung der geplanten Quotenregelung: Sie setzt an der falschen Stelle an. Die Erfahrungen zeigen, dass Frauen – besonders diejenigen in Teilzeitbeschäftigung – schlechter be-

wertet werden. Wenn gerechte Aufstiegschancen geschaffen werden sollen, muss der Ansatz entsprechend schon vor dem Bewertungsverfahren greifen.
Mehr Informationen dazu finden Sie auf Seite 8 dieser Stellungnahme.

Familienzuschlag:

Dieser Zuschlag fördert in ganz essenziellem Maße die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Absenkung der Altersgrenze bei der Zahlung des Kindergeldes in 2007 werden nun jedoch auch bei der Familienzulage nur noch Kinder bis zum 25. Lebensjahr berücksichtigt, auch wenn sie sich in der Berufsausbildung, einer Übergangs- oder Wartezeit oder einem Freiwilligendienst befinden. Diese Absenkung verkennt jedoch, dass Kinder unter diesen Umständen auch nach dem 25. Lebensjahr einen Mehraufwand bedeuten.

Entsprechend ist der DBB NRW der Ansicht, dass die Nichtgewährung des Familienzuschlags nach dem 25. Lebensjahr gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation aus Artikel 33 Abs. 5 GG darstellt. Die Argumentation, dass der Familienzuschlag an die Zahlung des Kindergeldes geknüpft ist, kann an dieser Stelle nicht hinreichend sein, da sie sich durch den Landesgesetzgeber mittels einer besoldungsrechtlichen Regelung beseitigen ließe. Stattdessen kann hier die Unterhaltspflicht nach §33a Abs. 1 EStG als Indikator für die Gewährung des Familienzuschlags dienen.

Beihilfe

Die Koppelung der Beihilfeberechtigung an die Zahlung des Familienzuschlags führt ebenfalls zu einer massiven Mehrbelastung für Familien. Ganz konkret bedeutet es nämlich, dass die Beteiligten die Absicherung ihrer Kinder bei der privaten Krankenversicherung zu 100 Prozent finanzieren müssen, statt mit beihilferechtlicher Kombination nur zu 20 Prozent. Auch hier wird gegen das Prinzip der amtsangemessenen Alimentation nach Artikel 33 Abs. 5 GG verstoßen.

Über das Grundthema der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus gibt es allerdings auch einige andere wichtige Forderungen des DBB NRW:

Sonderzahlung

Die Integration der Sonderbezüge in die monatlichen Bezüge sehen wir als ersten Schritt in Richtung einer Attraktivitäts- und Wertschätzungsoffensive für den öffentlichen Dienst. Jedoch vermissen wir entschieden die Rücknahme der Kürzungen. Schon die erste Kürzung sollte nur befristet wirksam sein. Doch statt der Aufhebung dieser Maßnahme wurden die Sonderzahlungen ein weiteres Mal gekürzt. Entsprechend fordert der DBB NRW eine Rücknahme mindestens der zweiten Kürzung.

Nähere Ausführungen dazu finden Sie auf Seite 6

Wochenarbeitszeit

Beamtinnen bzw. Beamte und Tarifbeschäftigte arbeiten häufig in den gleichen Bereichen. Doch während die tariflich Beschäftigten sich bereits auf dem Weg in den Feierabend befinden, sitzen die Beamtinnen und Beamten noch an ihren Schreibtischen. Grund dafür sind unterschiedliche Wochenarbeitszeiten der beiden Gruppen. Während tariflich Beschäftigte wöchentlich nur 38 Stunden und 50 Minuten arbeiten, sind es bei

den Beamten bis zu 41 Stunden. Das ist nicht nur ungerecht, sondern drückt auch eine mangelnde Wertschätzung aus. Der DBB NRW fordert eine Angleichung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an den Tarifbereich. Nähere Ausführungen dazu finden Sie auf Seite 9.

Jubiläumszuwendung

12,28 Euro im Jahr – das ist nur ein sehr geringer Lohn für die 25-jährige Treue einer Beamtin bzw. eines Beamten. 12,28 Euro im Jahr macht in 25 Dienstjahren eine Jubiläumszuwendung von 307 Euro aus. Alles andere als hohe Summen, doch genau die wurden mit Verweis auf die Haushaltssituation im Jahr 1998 durch ein Artikelgesetz abgeschafft. Genauso wie in einem Artikel vorher die Verordnung zur Bekämpfung der Dasselfliege.

PS: Dass die Treue und Motivation einer Beamtin bzw. eines Beamten weit mehr wert ist, hat übrigens auch das Land Berlin erkannt und als Maßnahme der Wertschätzung die Jubiläumszuwendung 2015 wieder eingeführt.

Im Übrigen erlauben wir uns, nochmal eine Anmerkung zur Versorgungsrücklage zu machen. In §17 (4) LBesG NRW findet sich der Hinweis, dass Näheres durch ein besonderes Gesetz geregelt wird. Ein solches wurde mit dem „Gesetz zur Einrichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen“ zu Beginn des Jahres beschlossen. Darin wurde allerdings die Chance vertan, die Entnahme der Mittel zu regeln. Der DBB NRW fordert, dass hier nachgezeichnet wird und ein entsprechendes Gesetz zum 1.1.2017 in kraft treten kann. Nur so lässt sich Planungssicherheit gewinnen. Im Übrigen nicht nur für die Beamtinnen und Beamten, sondern auch für die Landesregierung. Mit Blick auf die kommenden, durch viele unvorhersehbare Variablen geprägten Jahre, kann es nur von Vorteil für den NRW-Haushalt sein, wenn die Entnahme bereits gesetzlich verankert ist.

Noch mehr Planungssicherheit würde die Landesregierung erreichen, wenn sie die ursprünglich angesetzten Mittel zuführen würde, damit könnte das Ziel einer Kostendeckungsgrad bei den Pensionen von 70 Prozent, eher erreicht werden und damit eine erhebliche Erleichterung für den Haushalt, auch im Sinne der Generationengerechtigkeit. Der DBB fordert entsprechend eine Aufstockung der zuzuführenden Mittel auf den ursprünglichen Betrag, mindestens aber auf 550 Mio. Euro jährlich. Diese Summe wurde nämlich von den Beamtinnen und Beamten durch aktiven Verzicht auf Besoldung und Pensionsansprüche erwirtschaftet.

C. Stellungnahme

Nachzeichnung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Hier: Übertragung der abschlagsfreien Rente mit 63

Das Land NRW folgt grundsätzlich dem Prinzip, dass Verschlechterungen im Rentenrecht systemkonform auf die Beamtenversorgung übertragen werden. Bei Verbesserungen ist es dagegen sehr zurückhaltend. Dies gilt auch bei der abschlagsfreien Rente mit 63. Während sie im Rentenrecht nunmehr gilt und auch in großem

Maße in Anspruch genommen wird, soll sie in Nordrhein-Westfalen im Beamtenbereich nicht umgesetzt werden. Diese unterschiedliche Handhabung ist absolut unverständlich. Dass finanzielle Mehrbelastungen auftreten, liegt auf der Hand. Gleichwohl können Haushaltsgründe die Nichtübertragung nicht rechtfertigen. Es gilt, die Betroffenen Wert zu schätzen und keine Ungleichbehandlung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten zu manifestieren. Der DBB NRW fordert daher eindringlich die Übertragung der abschlagsfreien Rente mit 63 auch auf den Beamtenbereich.

Nachzeichnung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Hier: Verbesserte systemkonforme Anrechnung von Kindererziehungsleistungen

Auch insoweit fordert der DBB NRW eine Gleichbehandlung mit dem Rentenrecht. Es ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, warum eine Übertragung der Regelungen für Mütter mit nach 1992 geborenen Kindern vorgenommen wurde, dagegen bei Müttern mit vor 1992 geborenen Kindern eine Veränderung unterbleibt. Wenn die Angleichung bei einer Gruppe als sinnvoll erachtet wurde, so muss das konsequenterweise auch bei der anderen Gruppe der Fall sein. Entsprechend können wir als DBB NRW uns nur vorstellen, dass es sich dabei um ein Versehen handelt und bitte Sie, diese Änderung zu berücksichtigen.

Nachzeichnung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Hier: Übertragung der Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderung

Im Rentenrecht ist die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderung bis zum vollendeten 62. Lebensjahr (bisher vollendetes 60. Lebensjahr) verlängert worden. Diese Verbesserung soll nicht auf den Beamtenbereich übertragen werden.

Im Versorgungsrecht der Beamten wird grundsätzlich bei einer Dienstunfähigkeit die Zeit von der Versetzung in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres für die Berechnung des Ruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet. Warum hier keine Übertragung (62. Lebensjahr) vorgesehen ist, wird dagegen sachlich nicht erläutert; vielmehr wird nur auf die Haushaltsmehrbelastungen verwiesen. Dagegen hat Bayern entschieden, die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderung in der Beamtenversorgung nachzuzeichnen. Die Ungleichbehandlung ist für die Betroffenen sehr demotivierend. Der DBB NRW ist der Auffassung, dass das Land insoweit seiner beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht nicht mehr Rechnung trägt. Er fordert daher, dass eine systemkonforme Umsetzung vorgenommen wird.

Einführung der internen Teilung beim Versorgungsausgleich

Der Versorgungsausgleich ist neu geregelt worden. Der bisherige externe Ausgleich über die gesetzliche Rentenversicherung nach Saldierung aller Rechte ist abgelöst worden durch die sogenannte interne Teilung. Jede Versorgung wird innerhalb des-

jenigen Systems geteilt, bei dem das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person zum Ende der Ehezeit besteht. Die Ausgleichsberechtigten erhalten einen unmittelbaren Anspruch gegen den Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person. Transferverluste und Wertverzerrungen werden hierbei beseitigt. Diese interne Teilung ist auch bei der Beamtenversorgung des Bundes eingeführt worden. In Nordrhein-Westfalen gilt noch immer die sogenannte externe Teilung. Es ist daher angezeigt, dass auch die sogenannte interne Teilung in NRW implementiert wird.

Integration der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge ab dem 01.01.2017

Die Integration der jährlichen Sonderzuwendung in die monatlichen Bezüge stellt eine langjährige Forderung des DBB NRW dar und wird insoweit begrüßt. Die Forderung des DBB NRW ist damit allerdings nicht vollständig erfüllt. Neben dem Einbau der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge ist weitergehend gefordert worden, zumindest die zweite Kürzungsmaßnahme rückgängig zu machen.

Insoweit wird auch auf das positive Beispiel des Bundes hingewiesen. Daher gilt weitergehend die Forderung, den Rechtszustand nach der ersten Kürzung wieder herzustellen mit der Folge, dass die Besoldungsgruppen A2 bis A6 einen Grundbezug von 84,29 vom Hundert (v.H.), die Besoldungsgruppen A7 und A8 sowie die Empfänger/-innen von Anwärterbezügen in Höhe von 70 v.H. und die Übrigen von 50 v.H. erhalten. Entsprechendes gilt auch für die Versorgungsempfänger/-innen. Zum Schluss darf darauf hingewiesen werden, dass die ursprüngliche erste Kürzungsmaßnahme nur für drei Jahre angedacht war. Seinerzeit wurden allerdings fürsorgepflichtwidrig die Kürzungsmaßnahmen nicht aufgehoben, sondern noch weiter verschärft.

Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung

Der DBB NRW ist der Auffassung, dass die Zahlung einer Jubiläumszuwendung aus Anlass von Dienstjubiläen zwingend wieder eingeführt werden muss. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass für den kommunalen Bereich der TVöD ausdrücklich solche Zahlungen in dem örtlichen Tarifrecht TVöD – NRW kennt. Dort sind sogar zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Zahlungen vereinbart, die höher liegen als diejenigen des TVöD. Die Zahlung einer Jubiläumszuwendung hat vor allem einen ideellen Wert, da sie der Beamtin bzw. dem Beamten Wertschätzung durch seinen Dienstherrn vermittelt. Unter Anbetracht der Höhe der Zuwendung kann eine Gewährung dieser eigentlich nicht glaubhaft verwehrt werden, denn zum 25-jährigen Jubiläum erhält er oder sie 307 Euro, also gerade 12,28 Euro für jedes Jahr Treue zum Dienstherrn. Hier lässt sich also mit einem sehr überschaubaren Budget die Zufriedenheit der Beamtinnen und Beamten und ihre Motivation deutlich steigern.

Lehrerbesoldung

Der DBB NRW erwartet, dass die Lehrerbesoldung zeitnah einer Regelung zugeführt wird.

Erprobung von Langzeitarbeitskonten

Die Landesregierung will ein Modellprojekt zu Langzeitarbeitskonten in repräsentativen Behörden des Landes und der Kommunen starten. Die Rechtsgrundlage soll allerdings nicht im Rahmen einer Regelung im Landesbeamtengesetz, sondern durch eine Ermöglichungsklausel eigener Art erfolgen. Dies wird vom DBB NRW abgelehnt.

Das Modellprojekt, das vom DBB NRW nachdrücklich unterstützt wird, muss seine Grundlage in einem Regelwerk haben und damit im Landesbeamtengesetz förmlich konstituiert werden. Ansonsten besteht die Gefahr der Aufweichung und einer gewissen Beliebigkeit durch die ausführenden Stellen.

Weiterhin sollte überlegt werden, den angedachten Rahmen zu erweitern und Modellprojekte auch bei anderen als den zunächst angedachten Behörden vorzuschlagen, um repräsentative Ergebnisse zu erreichen.

Gehaltsvorschüsse bei Freistellung zur Pflege von Angehörigen

Der vorliegende Gesetzentwurf hat als tragenden Aspekt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema. Hierzu gehört auch die Möglichkeit der Gewährung eines unverzinslichen Gehaltsvorschusses bei einer Verringerung der Arbeitszeit aufgrund einer akut auftretenden Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen. Insoweit hat das Land Bayern Initiativen ergriffen und plant, die dort existierenden Vorschussrichtlinien entsprechend zu ergänzen. Hierauf darf der DBB NRW verweisen. Er fordert, ebenfalls entsprechende Maßnahmen vorzusehen.

2. Dienstrecht = Landesbeamtengesetz

Zu § 9 Abs. 1 Nr. 4 bzw. § 13: Verkürzung der Probezeit

Nach § 13 beträgt die Probezeit einheitlich drei Jahre. Es sollten jedoch wieder Leistungsanreize wie in früheren Zeiten geschaffen werden. Bis einschließlich 2008 konnte die Probezeit bei gut oder sehr gut abgeschlossener Laufbahnprüfung um 10 bzw. 15 Monate reduziert werden. In diesem transparenten System wurden gute Prüfungsleistungen unmittelbar honoriert, da eine frühere Beförderung dieses Personenkreises die Folge der verkürzten Probezeit war.

Von der Regelung in der Laufbahnverordnung, dass für besondere Leistungen auf das Jahr Wartezeit nach der Probezeit verzichtet werden kann, wird nach Erfahrung des DBB NRW zu selten Gebrauch gemacht.

Zu § 19 Abs. 2 - Beförderungssperren

Nach § 19 Abs. 2 Satz 2 ist eine weitere Beförderung innerhalb von 2 Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze nicht zulässig. Diese

Regelung verkennt allerdings die derzeitige Wirklichkeit. So lässt z. B. die Altersstruktur im Schulbereich es nicht zu, dass ältere Lehrkräfte Leitungsämter vor dem Erreichen der Altersgrenze übernehmen können. Daher ist der DBB NRW der Auffassung, dass diese gesetzliche Regelung gestrichen werden sollte.

Zu § 19 Abs. 6 - Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen

Der DBB NRW steht der Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen grundsätzlich positiv gegenüber. Der vorliegende Gesetzentwurf wird im praktischen Vollzug allerdings sehr problematisch zu handhaben sein. Allein in der Formulierung in Abs. 6 Satz 3, das von einer im **wesentlichen** gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in der Regel auszugehen ist, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin oder des Bewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist, kann als Einladung zur Klage verstanden werden. Von daher lehnt der DBB NRW die von der Landesregierung vorgeschlagene Formulierung ab und fordert sie auf, eine verfassungsgemäße Bestimmung zu formulieren. Darüber hinaus weisen wir an dieser Stelle erneut darauf hin, dass durch die aktuelle Änderung nicht den Kern des Problems erfasst wird. Dieser liegt nämlich im Beurteilungsverfahren selbst. Beamtinnen werden oft schlechter bewertet als ihre männlichen Kollegen, besonders wenn sie – was das Anliegen dieser Reform ist – Familie und Beruf miteinander verbinden und in Teilzeit arbeiten. Die Zahlen zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte nicht ihrem Anteil entsprechend in den Spitzennoten der Beurteilungsbereiche partizipieren. Grund dafür ist unter anderem die weiterhin bestehende gedankliche Koppelung von Leistung an Präsenzarbeitszeit. Entsprechend können gleichberechtigte Chancen für Frauen in diesem Bereich nur dann entstehen, wenn der Beurteilungsprozess selbst angepasst wird. Im Übrigen wird zur Vermeidung von Wiederholungen zur weiteren Begründung auf den Inhalt der beiliegenden Stellungnahme des DBB NRW vom 26.03.2015 verwiesen.

Zu § 31 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 3 - Lehreraltersgrenze

Der DBB NRW fordert eine Streichung der Sonderregelungen für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen. Diese treten nach dem Gesetzeswortlaut mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen des 67. Lebensjahres beziehungsweise in der Übergangszeit nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand. Ersatzeinstellungen können heutzutage schulscharf und monatsweise vorgenommen werden, so dass eine Sonderregelung nicht erforderlich ist. Die Gleichbehandlung aller Beamtengruppen muss hergestellt werden. Die Beibehaltung des derzeitigen Rechtszustandes stellt gegenüber der übrigen Beamtenschaft eine Diskriminierung dar. Dies bedeutet im Extremfall, dass ein Sechstel aller beamteten Lehrer/innen über die normale Altersgrenze hinaus bis zu sechs Monate weiteren Dienst leisten muss. Dieser Rechtszustand stellt einen Anachronismus dar, den es zu beseitigen gilt.

Zudem ist nicht einsehbar, dass diese Beamtengruppe, die über die normale gesetzliche Altersgrenze hinaus Dienst leistet, nicht einmal einen finanziellen Vorteil hiervon in ihrer Versorgung hat.

Zu § 42 Abs. 3 – Personalentwicklung und Fortbildung

Die Normierung von Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepten wird vom DBB NRW begrüßt. Dabei wird auch gleichzeitig die Hoffnung zum Ausdruck gebracht, dass die angekündigte nähere Ausgestaltung von Personalentwicklungskonzepten und die an sie gestellten Anforderungen in den Laufbahnverordnungen möglichst zeitnah erfolgen. In § 42 Abs. 3 wird geregelt, dass Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Teilnahme an für ihre berufliche Tätigkeit förderlichen Fortbildungsmaßnahmen haben, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Weitergehend sollte die Selbstverständlichkeit in der Regelung zum Ausdruck gebracht werden, wonach der Dienstherr die Kosten dieser Fortbildungsmaßnahmen zu tragen hat. Weiterhin sind die Personalentwicklungskonzepte gendergerecht auszugestalten.

Zu § 60 Abs. 1 – Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Es wird allgemein als besonders ungerecht empfunden, dass im Beamtenbereich grundsätzlich 41 Stunden in der Woche und im Tarifbereich 38 Stunden und 50 Minuten in der Woche gearbeitet werden. Dieses Problem muss unbedingt einer Lösung in der Weise zugeführt werden, dass eine einheitliche Wochenarbeitszeit auf der Grundlage des Tarifbereichs rechtlich verankert wird. In Verwaltungsbereichen, in denen sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamte in einem Raum zusammen arbeiten, sehen diese tagtäglich eine absolut ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Es kann niemandem verständlich gemacht werden, warum die beiden Statusgruppen keine einheitliche Arbeitszeit haben. Dies führt im Beamtenbereich zu Frustration mit allen negativen Folgen.

Zu §§ 64 ff - Freistellungsvorschriften

Der DBB NRW begrüßt die Neuregelung in § 64, wonach ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung auf Antrag zuzulassen ist, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies wird als Schritt in die richtige Richtung bewertet.

Hinsichtlich der Regelung zum Sabbatjahr (§ 65) wird eine Flexibilisierung für den Schulbereich empfohlen. Aus dienstlicher Sicht dürften hier – anders als bisher – auch Freistellungszeiträume angepasst an ein Schulhalbjahr denkbar sein. Der DBB NRW mahnt aber an, dass die Möglichkeit des Sabbatjahres nicht mit Verweis auf den Grundsatz der Jährlichkeit im Haushaltsrecht und Schwierigkeiten in der Vertretung faktisch wieder beseitigt werden kann. Das in verschiedenen Ministerium vorgebrachte Argument, dass Vertretungen bei der Teilzeit im Blockmo-

dell aufgrund des Jährlichkeitsprinzips nicht finanzierbar sind, konterkariert die vom Gesetzgeber vorgesehenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und darf insoweit nicht Platz greifen.

Zu § 66 - Altersteilzeit

Am 30.12.2015 ist das „Gesetz zur Neuregelung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis in NRW und zur Entfristung der Altersteilzeitregelung“ erlassen worden. Darin wird die geltende Regelung zur Altersteilzeit entfristet. Diese Änderung findet sich in dem uns vorliegenden Entwurf noch nicht. Wir bitten daher um Prüfung, ob sie schon im aktuellen §66 enthalten ist bzw. um eine entsprechende Nachbesserung.

Nichtsdestotrotz weisen wir darauf hin, dass die derzeitige Regelung der Altersteilzeit keine wirkliche Alternative für einen gleitenden Übergang aus dem aktiven Berufsleben. Daher muss die Attraktivität der Regelung verbessert werden durch Rückkehr zu den ursprünglichen Konditionen, die da sind: Arbeitsumfang: 50 bis 55%, Besoldung: netto 83%, Anrechnung auf die Versorgung zu 90%. Die ursprüngliche Altersteilzeitregelung hat sich nachdrücklich bewährt. Sie ermöglicht eine bedarfsgerechte Planung des Ruhestandes und führt zu einem Rückgang der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit während der letzten Arbeitsjahre, in denen bekanntlich die Krankheitsanfälligkeit steigt.

Zu § 76 - Gesundheitsmanagement

Die Regelung des § 76 verpflichtet die obersten Dienstbehörden, ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement zu entwickeln und dieses fortzuschreiben. Diese Regelung, die nachdrücklich begrüßt wird, sollte allerdings landesweite Mindeststandards normieren, die von der Dienststelle einzuhalten sind. Diese sollten im Zusammenwirken mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erstellt werden. Des Weiteren müssen die Elemente des behördlichen Gesundheitsmanagements finanziell und personell hinterlegt werden.

Sollte dies nicht erfolgen, so wäre die gesetzliche Regelung nur eine leere Hülle und könnte nicht in der Praxis umgesetzt werden. Schließlich wird darum gebeten, die Fortbildungskonzepte gendergerecht zu gestalten.

3. Besoldungsrecht = Landesbesoldungsgesetz NRW

Zu § 3 Abs. 7 – Anspruch auf Besoldung

Nach dieser Vorschrift verliert der Beamte einen Anspruch auf Besoldung, der über die gesetzlich zustehende Besoldung hinausgeht, soweit er den Anspruch nicht in dem Haushaltsjahr, für das die zusätzliche Besoldung verlangt wird, schriftlich geltend macht. Aus verfahrensökonomischen Gründen ist der DBB NRW der Auffassung, dass zusätzlich zu regeln ist, dass die einmalige Geltendmachung des Anspruches ausreicht und der Beamte nicht gezwungen ist, in jedem folgenden Haus-

haltsjahr seinen entsprechenden Anspruch wiederholend schriftlich geltend zu machen.

Zu § 6 Abs. 2 – Regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit

Der DBB NRW begrüßt die Entscheidung, dass auch die Zeiten, die vor dem vollendeten 17. Lebensjahr liegen, als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten. Damit wird auch der Rechtsprechung Rechnung getragen. Der DBB NRW ist allerdings der Auffassung, dass die Berücksichtigung dieser Zeiten nicht nur für die Zukunft, sondern auch rückwirkend für bestandskräftige abgeschlossene Sachverhalte erfolgt. Dies gebieten der Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG und der daraus resultierende Gerechtigkeitsgedanke.

Zu § 7 – Verjährung von Ansprüchen

Es ist beabsichtigt, eine eigenständige Verjährungsregelung zu schaffen. Dies hält der DBB NRW nicht für erforderlich. Vielmehr ist er der Auffassung, dass grundsätzlich die bisherigen Vorschriften aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch gelten sollten. Insbesondere ist es nicht nachvollziehbar, dass Rückforderungsansprüche künftig erst nach 10 Jahren verjähren sollen, wenn die Beamtin oder der Beamte die Überzahlung beispielsweise durch grob fahrlässig unterlassene Angaben mitverursacht hat. Zusammen mit der in der Gesetzesbegründung erwähnten Pflichtüberprüfung von Besoldungsmitteln läuft dies auf eine allgemeine 10-jährige Erstattungspflicht hinaus.

Zu § 21 – Besoldung bei Verleihung eines anderen Amtes

Die Vorschrift des § 21 regelt die Besoldung bei Verleihung eines anderen Amtes und ersetzt die bisherige Vorschrift des § 13 ÜBesG NRW. Die Zulage nach § 13 ÜBesG war ruhegehaltfähig. Daher muss klargestellt werden, dass ruhegehaltfähig diejenigen Bezüge sind, die gemäß § 21 gezahlt werden und nicht diejenigen aus dem neu verliehenen Amt. Zwar regelt § 5 Abs. 4 LBeamtVG NRW, dass auch diese Bezüge ruhegehaltfähig sind, sofern die Beamtin/der Beamte ein höher besoldetes Amt bekleidete und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Übertritt in das niedriger besoldete Amt nicht lediglich aus eigenem Interesse oder auf eigenen Antrag hin erfolgt ist. Insoweit könnte aus Sicht des DBB NRW eine Rechtsverschlechterung gegenüber dem derzeitigen Recht eingetreten sein, die nicht zu billigen ist.

Zu § 27 Abs. 3 – Obergrenzen für Beförderungssämter

Nach § 27 Abs. 3 wird die Landesregierung berechtigt, für ihren Bereich unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn im Sinne des § 1 Abs. 1 durch Rechtsverordnung zur sachgerechten Bewertung der Funktionen für die Zahl der Beförderungssämter ganz oder teilweise von Abs. 1 abweichende Obergrenzen festzulegen. Zur sachgerechten Festlegung dieser Abweichungen kann auf die bisher bundesweit geltenden Regelungen zurückgegriffen werden. Bis zum In-

krafttreten des LBesG NRW müssen die Regelungen verabschiedet sein, um Verwerfungen im Beförderungsablauf zu vermeiden. Sofern insoweit noch Handlungsbedarf besteht, müssten die erforderlichen Rechtsverordnungen alsbald unter Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erlassen werden.

Zu § 42 (neu) – Grundlage des Familienzuschlags

2007 ist die Altersgrenze beim Kindergeld für die Berücksichtigung von Kindern in Berufsausbildung, Übergangs- oder Wartezeit oder einem Freiwilligendienst von 27 auf 25 Jahre abgesenkt worden. Im gleichen Zuge ist auch die Grenze für den Erhalt des Familienzuschlags für Beamtinnen und Beamte angepasst worden.

Die Nicht-Gewährung des Familienzuschlags nach dem Erreichen des 25. Lebensjahres stellt aus Sicht des DBB NRW einen Verstoß gegen den Grundsatz amtsangemessener Alimentation aus Artikel 22 Abs. 5 GG dar. Denn sie führt zu einer „Schieflage“ des Familienlastenausgleichs für den durch Kinder verursachten Mehraufwand. Besonders deswegen, weil durch den Wegfall des Familienzuschlags auch der Anspruch auf Beihilfe entfällt und entsprechend für die Krankenversicherung volle 100 statt sonst 20 Prozent gezahlt werden müssen.

Um eine angemessene Alimentation gewährleisten zu können, ist es notwendig den Familienzuschlag für Kinder nach der Vollendung des 25. Lebensjahres von der Gewährung des Kindergeldes zu entkoppeln. Hierzu bedarf es einer besoldungsrechtlichen Regelung, die zusätzlich auch Kinder berücksichtigt, die unter den §33a Abs. 1 EStG fallen, also sich noch in Ausbildung befinden und für die von den beamteten Eltern Unterhalt geleistet wird.

Zu § 45 – Amtszulagen

Wie bisher können für herausgehobene Funktionen, die dauerhaft wahrzunehmen sind, Amtszulagen vorgesehen werden. Nach der Fußnote Nr. 1 zur Besoldungsgruppe A9 der Landesbesoldungsordnung A können Funktionen der Amtsinспекtorin/des Amtsinpektors (bisheriger mittlerer Dienst) jeweils bis zu 30% der Stellen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A9 abheben, mit einer Amtszulage ausgestattet werden. Entsprechendes gilt nach der Fußnote Nr. 10 zur Besoldungsgruppe A13 im ersten Eingangsamts des technischen Dienstes, wonach bis zu 20% der Stellen mit der Amtszulage ausgestattet werden dürfen. Nach unseren Informationen reichen in verschiedenen Kommunen diese Möglichkeiten wegen der Beschränkung vielfach nicht aus. Daher sollte diese Begrenzung aufgehoben werden. Für den kommunalen Bereich weisen wir darauf hin, dass zur Stärkung der Personalhoheit die Obergrenzen für Beförderungssämter in den Kommunen abgeschafft worden sind. Die angesprochenen prozentualen Beschränkungen wirken sich im Ergebnis wie die Obergrenzen des § 27 aus und sind daher zumindest im kommunalen Bereich aufzuheben.

In diesem Zusammenhang weist der DBB NRW noch einmal nachdrücklich darauf hin, dass auch die Verzahnungsämter in der bisherigen Form beibehalten werden müssen.

Zu §§ 48 ff – Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen für Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Verfassungsschutz und Steuerfahndung

Die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen ist eine langjährige Forderung des DBB NRW und wird von daher nachhaltig begrüßt. Dies gilt auch für die Absicht, für die Versorgungsempfängerinnen/Versorgungsempfänger, die als aktive Beamtinnen/Beamte im Vollzugsdienst lange tätig waren, die nach den Jahren 2007 bzw. 2010 ausgelaufene Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen wieder einzuführen. In der Konsequenz müsste auch die Zahlbarmachung für die Vergangenheit erfolgen.

Zu § 59 – Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Die geplante Verkürzung der Wartezeit für die Gewährung einer Zulage von 18 auf 12 Monate ist grundsätzlich ein erster, allerdings nicht genügender Schritt in die richtige Richtung. Insbesondere angesichts der aktuellen Entwicklung bei der Besetzung von Schulleitungsstellen ist eine weitere Reduzierung notwendig. Tausende Stellen bei den Schulleiterinnen und Schulleitern sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sind unbesetzt, wobei die Tendenz steigend ist. Ein wichtiger Faktor hierfür ist die extrem lange Wartezeit auf die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes. Um dieser bedrohlichen Entwicklung entgegen zu wirken, ist eine drastische Reduzierung bei der Wartezeit angezeigt. Aufgrund der derzeitigen Situation müsste eigentlich die Wartezeit gänzlich gestrichen werden. Gleichwohl hält der DBB NRW eine Wartezeit von maximal 6 Monaten noch für vertretbar.

Es wird allerdings nachdrücklich darauf Wert gelegt, dass die Vorschrift nicht nur die Vakanzvertretung, sondern auch die Verhinderungsververtretung umfassen sollte. Nicht nur in den Fällen, in denen es an einem Stelleninhaber mit funktionsgerechtem Statusamt fehlt, darf die Zulage gewährt werden. In allen Fällen, in denen die höherwertige Tätigkeit vertretungsweise wahrgenommen wird, ist schon aus Fürsorgegesichtspunkten die Zulage vorzusehen.

Beispielhaft darf auf den Schulbereich verwiesen werden. Die Regelungen zur Vertretung von abwesenden Schulleitungen ergeben sich aus den §§ 60 Abs. 2 SchulG, 32 Abs. 4 ADO. Mit dem Ziel, die Vertretung der Schule in jedem Fall zu sichern, schaffen Gesetz und Verordnung eine lange Vertretungskette. Es gehört zu den Dienstpflichten der ständigen Vertretung (Konrektorin/Konrektor), die kommissarische Schulleitung auch bei dauernder Abwesenheit der Schulleiterin/des Schulleiters zu übernehmen. Es ist aber feststellbar, dass auch dienstälteste Lehrkräfte und, da es vornehmlich den Bereich der Grundschulen betrifft, im Regelfall Lehrerinnen dazu bewogen werden, die vakante Schulleitungsposition kommissarisch zu übernehmen. Für diese Fälle der immer noch sehr häufig vorkommenden Über-

nahme der kommissarischen Schulleitung aufgrund einer längeren Erkrankungsabwesenheit von Schulleiterin/Schulleiter muss neben der Vakanzvertretung auch die Verhinderungsververtretung die Rechtsfolgen der Zulagenregelung auslösen.

Zu § 60 – Prämien und Zulagen für besondere Leistungen

In § 60 Abs. 4 wird die Möglichkeit fortgeführt, dass bei Gemeinden und Gemeindeverbänden eine leistungsorientierte Bezahlung gewährleistet werden kann, vergleichbar dem System des § 18 TVöD bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Nach dem TVöD gibt es eine Rechtspflicht zur Zahlung dieser leistungsorientierten Bezahlung. Der DBB NRW ist daher der Auffassung, dass auch im Beamtenbereich eine solche Rechtspflicht zur Auszahlung eingeführt werden muss. Die bisherige „Kann-Regelung“ ist nicht ausreichend. Die Leistungsbezahlung ist anerkanntermaßen auch ein Personalführungsinstrument und kann nur dann funktionieren, wenn alle Beschäftigten eines Arbeitgebers bzw. Dienstherrn sowohl in das Bewertungssystem als auch in das Auszahlungssystem einbezogen werden.

Die bisherige gesetzliche Formulierung, wonach die leistungsorientierte Bezahlung nur an Beamtinnen und Beamte bei Gemeinden und Gemeindeverbänden erfolgen kann, ist sprachlich zu eng gefasst. Die jetzige Fassung führt dazu, dass eine Leistungsbezahlung nicht an Beamtinnen und Beamte gewährt werden darf, die bei einer gemäß § 114 a GO gegründeten Anstalt des öffentlichen Rechts tätig sind. Vielmehr muss § 60 Abs. 4 für alle Beamtinnen und Beamte gelten, die bei gemeindlichen Einrichtungen, die Dienstherrnenfähigkeit besitzen, beschäftigt sind. In den genannten Anstalt des öffentlichen Rechts ist dies gemäß § 114 a Abs. 9 GO der Fall.

Auch für den Landesbereich muss zur Förderung motivierter Beamtinnen/Beamter die Bereitstellung der Haushaltsmittel für die Gewährung der Leistungszulagen garantiert werden. Insoweit gilt auch hier, die Vorschrift des § 60 mit Leben zu füllen. Wie bereits mehrfach vorgetragen, haben die Beamtinnen/Beamten seinerzeit auf einen Teil ihrer Besoldung verzichtet, damit entsprechende Leistungszulagen gezahlt werden können. Es geht nicht an, dass die Landesregierung die entsprechenden Haushaltstitel nicht finanziell unterlegt und damit die Vorschrift des § 60 für den Landesbereich ausbluten lässt.

Zu § 76 – Anwärtersonderzuschläge

Besteht ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerberinnen/Bewerbern, kann das Finanzministerium oder die von ihm bestimmte Stelle Anwärtersonderzuschläge gewähren. Sie dürfen nach dem Gesetzentwurf 70 v.H. des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen. Nach der derzeit gültigen Vorschrift des § 63 sollen die Zuschläge 70 v.H. des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen; sie dürfen aber höchstens 100 v.H. des Anwärtergrundbetrages betragen. Im neuen Entwurf wird die maximale Grenze bei 70 v.H. festgeschrieben. Für den DBB NRW ist nicht erkennbar, wa-

rum das Land bewusst darauf verzichtet, mit der bisherigen Höchstgrenze besonders qualifizierte Bewerberinnen/Bewerber anzusprechen. Schließlich ist gerade das eine gute Möglichkeit, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern.

Versorgungsrecht = Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW

Zu § 3 Abs. 4 – Anspruch auf Versorgung

Der DBB NRW ist der Auffassung, dass die einmalige Geltendmachung des Anspruches auch für die Folgejahre ausreichend sein muss. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Begründung zu § 3 Abs. 7 Landesbesoldungsgesetz verwiesen.

Zu § 6 Abs. 1 – Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

Der DBB NRW begrüßt die Entscheidung, dass auch die Zeiten, die vor dem vollendeten 17. Lebensjahr liegen, als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten. Damit wird der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung Rechnung getragen. Der DBB NRW ist der Auffassung, dass die Berücksichtigung dieser Zeiten nicht nur für die Zukunft, sondern auch rückwirkend für bestandskräftige Sachverhalte erfolgen muss. Dies gebieten der Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG und der daraus resultierende Gerechtigkeitsgedanke.

Zu § 10 – Sonstige Zeiten

Hier: Zeiten als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt

Die Streichung der Sonderregelung zur Anerkennung von Rechtsanwaltszeiten als Vordienstzeiten lehnt der DBB NRW ab. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte gelten als Organe der Rechtspflege. Aufgrund dieser Tätigkeit sind ihnen regelmäßig auch die Rechtsmaterien der öffentlichen Verwaltung bekannt. Einarbeitungszeiten beschränken sich auf nur kurze Zeiträume. Die Erfahrung, die sie im Umgang mit der Mandantschaft gewonnen haben, wird ebenfalls im öffentlich-rechtlichen Bereich benötigt. Da diese Zeiten auch nur zur Hälfte und in der Regel nicht über 10 Jahre hinaus berücksichtigt werden, ist nach unserer Auffassung die bisherige Regelung beizubehalten.

Zu § 24 – Höhe des Witwengeldes und des Witwergeldes

Nach § 24 Abs. 1 beträgt das Witwengeld oder Witwergeld 55% des Versorgungsbezugs, den die oder der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden wäre.

Der Regelsatz des Witwengeldes wurde durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001 ab dem 01.01.2002 von 60 v.H. auf 55 v.H. des dem Versorgungsurheber zustehenden Ruhegehalts vermindert. Die Verminderung wurde mit

der Herabsetzung des Regelsatzes der Witwenrente auf 55 v.H. der Rente des Verstorbenen begründet. Seitdem hat sich gezeigt, dass die Höhe des Witwengeldes in vielen Fällen nicht hinreichend ist, um eine auskömmliche Versorgung zu gewährleisten. Allein das Argument, dass es sich um eine inhaltsgleiche Übertragung der Verschlechterung des Rentenrechts handelt, kann nicht überzeugen. Wie schon oben dargestellt, tut sich der Dienstherr zwar leicht, rentenrechtliche Verschlechterungen auf die Versorgung zu übertragen. Dagegen sieht er sich häufig nicht in der Lage, rentenrechtliche Verbesserungen ebenfalls zu übernehmen. Wie oben bereits an vielen Beispielen gezeigt, ist das Land nicht bereit, Konsequenzen aus dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz zu ziehen. Daher zieht die Begründung für die Herabsetzung der Witwenversorgung nicht. Der DBB NRW fordert in der Konsequenz die Anhebung des Witwengeldes/Witwergeldes auf 60 v.H. des Versorgungsbezugs, den die oder der Verstorbene erhalten hätte.

Zu § 57 Abs. 10 - Versorgungsauskunft

Die Vorschrift regelt, dass die für die Festsetzung der Versorgungsbezüge zuständige Behörde ab dem 01.01.2021 Beamtinnen/Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragsstellung erteilt. Der Anspruch auf die Versorgungsauskunft ist deutlich zu spät gesetzt. Es ist erforderlich, die technische Unterstützung für das LBV zu verbessern, um eine frühere Versorgungsauskunft zu ermöglichen. Mit dieser Maßnahme sollte sichergestellt werden, dass in Zukunft die Versorgungsauskunft in Anlehnung an die rentenrechtlichen Regelungen automatisch alle zwei Jahre erfolgen kann. Ein Antragsverfahren könnte damit entfallen und würde zu einer Entbürokratisierung beitragen.

Die Absicht, den Anspruch ab Vollendung des 55. Lebensjahres zu regeln, wird ebenfalls kritisch gesehen. Er sollte bereits ab Vollendung des 50. Lebensjahres gelten. Nach Abschluss der Familiengründungsphase sollte den Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt werden, die weitere Lebensplanung finanziell zu überblicken. Des Weiteren wird vorgeschlagen, einen Ausnahmekatalog für besonders begründete Fälle zu erstellen, um vorzeitig eine Versorgungsauskunft erhalten zu können, wie zum Beispiel schwerwiegende Erkrankung, Versorgungsausgleich und ähnliches.

Der geschätzte Personalmehrbedarf von 8 Stellen gehobener Dienst und 15 Stellen mittlerer Dienst ist dagegen zu niedrig angesetzt. Unseres Erachtens bedarf es eines deutlich höheren Einstellungsvolumens.

Zu § 65 - Verjährung

Vergleichbar zur Rückforderung von zu viel gezahlter Besoldung wird auch bei der Rückforderung von Versorgungsbezügen eine eigenständige Verjährungsregelung geschaffen. Wie im Besoldungsbereich lehnen wir diese ab. Zur Vermeidung von

Wiederholungen dürfen wir auf unsere Ausführungen zu § 7 LBesG NRW verweisen.

Zu § 66 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen und

Zu § 67 – Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und von Versorgungsbezügen mit Alters- und Hinterbliebenengeld

In § 66 ist geregelt, dass im Falle des Bezugs von Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommens neben den Versorgungsbezügen die Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der Höchstgrenze nach Absatz 2 zustehen. Nach Absatz 3 ist mindestens ein Betrag von 20% zu belassen. Gleiches gilt bei Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und von Versorgungsbezügen mit Alters- und Hinterbliebenengeld. Nach Auffassung des DBB NRW ist es an der Zeit, die Anrechnungsgrenze von 20% auf 30 – 40% zu erhöhen. Es handelt sich hierbei um Versorgungsbezüge aus eigener Tätigkeit, die der Witwe bzw. dem Witwer in höherem Maße als bisher belassen werden müssen. Diese Versorgungsbezüge sind Teil der amtsangemessenen Alimentation und dürfen nicht der Kürzung auf 20% unterworfen sein.

Zu § 81 – Beamtinnen und Beamte auf Zeit

Es ist vorgesehen, die Berechnung des Ruhegehaltssatzes bei Beamten auf Zeit zu verschlechtern. Nach derzeitiger Rechtslage beträgt für Beamte auf Zeit, die eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 10 Jahren zurückgelegt haben, das Ruhegehalt, wenn es für sie günstiger ist, nach einer Amtszeit von 8 Jahren als Beamte auf Zeit, 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Diese 35% sollen nunmehr auf 33,48345% gesenkt werden. Insoweit wird auf das Versorgungsänderungsgesetz 2001 verwiesen. Da der Bund im Zusammenhang mit der Niveauabsenkung 2001 eine Änderung dieser Regelung nicht für erforderlich gehalten hatte, sieht der DBB NRW insoweit keine Handlungsnotwendigkeit. Der DBB NRW fordert eine Beibehaltung der derzeitigen Rechtslage.

Zu §§ 94 ff.

Nach dem Gesetzentwurf soll bei einem Dienstherrnwechsel innerhalb Nordrhein-Westfalens eine Versorgungslastenteilung künftig dadurch erfolgen, dass der abgebende Dienstherr eine Abfindung zahlt und der neue Dienstherr eines Tages für die Übernahme der Versorgung alleine zuständig wird. Dies hält der DBB NRW grundsätzlich für ein praktikables Verfahren. Allerdings soll dies nur möglich sein, wenn gemäß § 95 der abgebende Dienstherr dem Dienstherrnwechsel zustimmt. Auch wenn eine Verweigerung des Wechsels nur aus dienstlichen Gründen erfolgen wird, ist jedoch zu befürchten, dass solche dienstlichen Gründe vorgeschoben werden, um den abfindungspflichtigen Wechsel zu verhindern oder hinauszuzögern.

Wir bitten Sie, unsere Forderungen, Anregungen und Stellungnahmen bei der Überarbeitung der Kerngesetze mit einzubeziehen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roland Staude', written in a cursive style.

Roland Staude
1. Vorsitzender

Grundsätzliches:

Mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung ist die anzurechnende Kindererziehungszeit von einem Jahr auf drei Jahre verlängert worden. Diese Regelung ist für Mütter und Väter von ab 1992 geborenen Kindern eingeführt worden.

(Sie gilt gleichermaßen für die Beamtenversorgung.)

Für Mütter und Väter vor 1992 geborener Kinder ist es bis zum 30.06.2014 bei der Anrechnung von einem Jahr Kindererziehungszeit je Kind geblieben.

Diese ungleiche Honorierung von Kindererziehungszeiten je nach Geburtsdatum des Kindes ist mit dem ab dem 01.07.2014 geltenden Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz verringert worden.

Nunmehr wird die Erziehungsleistung aller Mütter und Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, in der Rente mit einer Anrechnung einer Kindererziehungszeit von zwei Jahren anerkannt.

Eine Übertragung dieser Verbesserungen auf die Beamtenversorgung ist bislang unterblieben.

In der Beamtenversorgung richtet sich die Berücksichtigung der Zeit einer Kindererziehung für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind nach § 6 Abs. 1 Satz 4 und 5 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung. (§ 85 VII LBeamtVG)

Danach ist die Zeit eines Erziehungsurlaubs oder einer Freistellung vom Dienst nach § 72a oder nach § 79a des Bundesbeamtengesetzes bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wird.

Zusammenfassend kann nunmehr gesagt werden, dass die Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung mit 24 Monaten berücksichtigt werden, in der Beamtenversorgung hingegen nur mit 6 Monaten.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Berücksichtigung von 24 Monaten in der gesetzlichen Rentenversicherung generiert einen monatlichen Rentenbetrag in Höhe von 57,22 €. (2 Entgeltpunkte a 28,61 €)

Dieser Betrag ist mit der Beamtenversorgung zu vergleichen, die sich aus der Berücksichtigung von 6 Monaten ergibt.

Eine vollzeitbeschäftigte Beamtin/Beamter kann sich pro Jahr einen Versorgungsanspruch von 1,79375% erarbeiten. Für 6 Monate ergibt sich danach ein Anspruch von 0,89688 %.

Die finanzielle Schlechterstellung der Versorgung zur Rente ergibt sich aus folgender Tabelle:

		Pensionsanspruch	Rente	Differenz
		für 6 Monate	ab 01.07.14	zur Rente
A2	2.020,01	18,12	57,22	-39,10
A3	2.108,16	18,91	57,22	-38,31
A4	2.196,29	19,70	57,22	-37,52
A5	2.276,57	20,42	57,22	-36,80
A6	2.398,42	21,51	57,22	-35,71
A7	2.589,75	23,23	57,22	-33,99
A8	2.824,82	25,34	57,22	-31,88
A9	3.011,26	27,01	57,22	-30,21
A10	3.385,07	30,36	57,22	-26,86
A11	3.646,46	32,70	57,22	-24,52
A12	4.025,32	36,10	57,22	-21,12
A13	4.387,91	39,35	57,22	-17,87
A14	4.860,46	43,59	57,22	-13,63
A15	5.490,39	49,24	57,22	-7,98
A16	6.118,30	54,87	57,22	-2,35

Mindestversorgung (§ 14 Abs. 4 LBeamtVG NRW)

Die den Beamten zustehende Mindestversorgung wird wie folgt berechnet:

Zunächst wird die amtsabhängige Mindestversorgung ermittelt. Diese beträgt mindestens 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des zuletzt bekleideten Amtes.

Die so berechnete amtsabhängige Mindestversorgung darf nicht hinter 65 v.H. der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 (ggf. zuzüglich Familienzuschlag bis zur Stufe 1) zurückbleiben (amtsunabhängiges Ruhegehalt).

Das amtsunabhängige Ruhegehalt wird um einen Festbetrag von 30,68 EUR erhöht.

Die amtsunabhängige Mindestversorgung beträgt zurzeit bei Alleinstehenden 1.458,27 €.

Um die 1.458,27 € zu erreichen, müssen in den jeweiligen Besoldungsgruppen die folgenden Vollzeitjahre gearbeitet werden:

Gehaltsendstufe		Mindestversorgung	Prozent vom Gehalt	max Aufbau Versorgung jährlich	rechnerische Vollzeitjahre
A2	2.020,01	1.458,27	72,19%	1,79375%	40,25
A3	2.108,16	1.458,27	69,17%	1,79375%	38,56
A4	2.196,29	1.458,27	66,40%	1,79375%	37,02
A5	2.276,57	1.458,27	64,06%	1,79375%	35,71
A6	2.398,42	1.458,27	60,80%	1,79375%	33,90
A7	2.589,75	1.458,27	56,31%	1,79375%	31,39
A8	2.824,82	1.458,27	51,62%	1,79375%	28,78
A9	3.011,26	1.458,27	48,43%	1,79375%	27,00
A10	3.385,07	1.458,27	43,08%	1,79375%	24,02
A11	3.646,46	1.458,27	39,99%	1,79375%	22,29
A12	4.025,32	1.458,27	36,23%	1,79375%	20,20
A13	4.387,91	1.458,27	33,23%	1,79375%	18,53
A14	4.860,46	1.458,27	30,00%	1,79375%	16,73
A15	5.490,39	1.458,27	26,56%	1,79375%	14,81
A16	6.118,30	1.458,27	23,83%	1,79375%	13,29

Ist die Lebensarbeitsleistung einer Beamtin/eines Beamten mit Kindern vor 1992 höher als die rechnerischen Vollzeitjahre, so würde sich eine Anhebung der berücksichtigungsfähigen Zeiten der Kindererziehung in der Versorgung auswirken.

Es kann unterstellt werden, dass sich der überwiegende Anteil der Beamtinnen/Beamten mit Freistellungszeiten für Kindererziehung vor 1992 in der Finanzverwaltung bei Eintritt in den Ruhestand in den Besoldungsgruppen A 8 bis A 12 wiederfindet.

Bei einer Anhebung der berücksichtigungsfähigen Zeiten von 6 auf 12 Monate würde sich die Beamtenbesoldung im Durchschnitt den verbesserten Rentenbeträgen annähern.

		Pensionsanspruch	Rente	Differenz
Gehaltseinstufe		für 12 Monate	ab 01.07.14	zur Rente
A8	2.824,82	50,67	57,22	-6,55
A9	3.011,26	54,01	57,22	-3,21
A10	3.385,07	60,72	57,22	3,50
A11	3.646,46	65,41	57,22	8,19
A12	4.025,32	72,20	57,22	14,98

Die Verbesserung der Anerkennung der Zeiten der Kindererziehung in der Rente wird unabhängig vom jeweiligen Rentenniveau durchgeführt.

Die Verbesserung gilt somit sowohl für niedrigere als auch für höhere Renten.

Bei der Versorgung sollte daher auch nicht innerhalb der Besoldungsgruppen unterschieden werden.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass es bis zum 30.06.2014 für Beamtinnen/Beamte möglich war, Kindererziehungszeiten von vor 1992 geborenen Kindern in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigen zu lassen.

In der Regel mussten daneben jedoch weitere Zuzahlungen erfolgen um Rentenansprüche zu erwerben.

Das führte dazu, dass neben der Versorgung noch eine Rente bezogen werden konnte.

Diese Möglichkeit ist durch das ab dem 01.07.2014 geltenden Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz abgeschafft worden.

Zusammenfassend wäre es daher sehr wünschenswert, wenn auch bei den Beamtinnen/Beamten eine versorgungsrechtliche Verbesserung für die Kindererziehungszeiten vor 1992 realisiert werden könnte.



DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

Nordrhein-Westfalen

DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Ernst-Gnoß-Straße 24 40219 Düsseldorf

Ministerium für Inneres und Kommunales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 5
40213 Düsseldorf

Ernst-Gnoß-Straße 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

26. März 2015
Az.: 10_15_03_0013_3200/5
Bei Antwort bitte angeben

- Per E-Mail: referat24@mik.nrw.de -

Umsetzung des Rechtsgutachtens zum Thema „Zielquote für Frauen in Führungspositionen“ von Herrn Prof. em. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier, Präsident des Bundesverfassungsgerichts a.D.

Dialogorientiertes Verfahren
Ihr Schreiben vom 11.März 2015
Ihr Zeichen: 24.42.23-LGG

Sehr geehrter Herr Bornträger,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Regelungsentwurfs zu § 20 Abs. 6 LBG für das Land Nordrhein- Westfalen im Rahmen des dialogorientierten Verfahrens im Vorfeld zur förmlichen Beteiligung. Hierzu nehmen wir gerne Stellung.

Zunächst erlauben wir uns folgende Vorbemerkung:

Der DBB Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen teilt die Auffassung, dass der Frauenanteil in den Eingangsstämtern sehr hoch ist hingegen aber in der Hierarchiestufe stetig abnimmt. In der Vergangenheit hat der nordrhein-westfälische Landesbund mehrfach in politischen Gesprächen darauf hingewiesen,

Stadtsparkasse Düsseldorf
IBAN DE25300501100010022580
BIC DUSSDE33XXX

dass es hier zu Veränderungen kommen muss, um eine tatsächliche Frauenförderung zu gewährleisten. Im Rahmen des Novellierungsverfahrens zum Landesgleichstellungsgesetz - LGG-Reform - hatte dies auch die Landesfrauenvertretung des DBB NRW angemerkt und gefordert.

Zum Entwurf zu § 20 Abs. 6 LBG NRW:

Aus Sicht des DBB NRW enthält die vorgesehene Regelung einen Paradigmenwechsel.

Zukünftig ist es nicht mehr ausreichend, dass zum Beispiel im jeweiligen Beförderungsamte einer Laufbahn prozentual weniger Frauen als Männer sind um Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung zu befördern.

Der Regelungsentwurf sieht vielmehr vor, dass ein gleichwertiges Gesamturteil vorliegen muss **und** der Frauenanteil im Einstiegsamt oder in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamte liegenden Beförderungsamter unterschritten wird.

Folglich wird an dieser Stelle eine Auswahl nach den vorhandenen Potentialen vollzogen. Nach Auffassung des DBB NRW wird damit die Hürde durch nunmehr zwei Voraussetzungen, die eine Beförderung ermöglichen, wesentlich höher. Dies ist jedoch grundsätzlich für den DBB NRW nachvollziehbar.

Bisher sieht § 20 Abs. 6 LBG eine Frauenförderung im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde vor. Nunmehr stellt der Regelungsentwurf zu § 20 Abs. 6 Satz 4 LBG NRW auf die jeweilige Dienststelle ab. Hier ist es nicht ersichtlich, was unter den Begriff „Dienststelle“ fällt.

Am Beispiel des Finanzministeriums festgemacht: ist hiermit das Ressort oder aber sogar das einzelne Finanzamt gemeint? Gleiches gilt für den kommunalen Bereich: Ist hier die Kommune oder aber das einzelne Bürgeramt als Dienststelle gemeint?

Wenn die Zuständigkeit nunmehr der jeweiligen Dienststelle obliegt und in deren Zuständigkeitsbereich fällt, in wieweit wird dann die Frauenförderung für das Ressort einheitlich gewährleistet?

Mithin stellt sich die Frage, welcher Bewertungsmaßstab für die Frauenförderung zu Grunde gelegt wird. Hier bedarf es aus Sicht des DBB NRW einer weiteren Konkretisierung.

Der Regelungsentwurf sieht als weitere Voraussetzung für die Frauenförderung „eine im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ vor. Bei den in Nordrhein-Westfalen bestehenden unterschiedlichen Beförderungssystemen erscheint diese Ausgestaltung jedoch kein lösungskonformer Ansatz für einen Frauenvorrang zu sein. Das hiesige Beurteilungssystem zeichnet sich in der Regel durch eine Ausschärfung aus, die nach Auffassung des Landesbundes durch den Begriff „im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ nicht umgangen werden kann. Die derzeit vorgeschlagene Regelung steht aus unserer Sicht nicht im Einklang mit der momentan geltenden Rechtsprechung.

Weiter stellt sich die Frage, auf welche Zahlen zur Ermittlung des Frauenanteils zurückgegriffen wird. Dazu sieht § 20 Abs. 6 LBG keine Regelung vor. Hilfreich wäre es vielleicht die maßgeblichen Zahlen an das Inkrafttreten des Stellenplans zu koppeln oder aber hilfsweise an die tatsächlichen Beschäftigtenzahlen zum 31.12. des Vorjahres.

Der DBB NRW befasst sich schon seit vielen Jahren mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, des Frauenanteils in Führungspositionen und der Beförderung von Frauen in das jeweilige Spitzenamt der Laufbahn.

Bereits in der Vergangenheit haben wir mehrfach darauf hingewiesen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen mit zunehmender Hierarchiestufe nicht das Auswahlverfahren an sich, sondern vielmehr die dienstliche Beurteilung ist.

In der dienstlichen Beurteilung muss die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dokumentiert werden. Seit vielen Jahren lässt sich aus den vorhandenen Beurteilungsstatistiken ablesen, dass insbesondere diejenigen die Beruf und Familie miteinander vereinbaren (und eine Teilzeitbeschäftigung ausüben), nicht ihrem Anteil entsprechend an den Spitzennoten der jeweiligen Beurteilungsbereiche partizipieren.

Folglich ist die Beurteilung die Basis für die Förderung von Frauen in Nordrhein-Westfalen. Hier gilt immer noch das Bewusstsein der Beurteilenden zu schärfen, dass diejenigen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren keine Nachteile erleiden. Hier trifft Theorie auf Praxis.

Wenn Gleichstellungspolitik nicht bei der dienstlichen Beurteilung ansetzt, dann laufen auch in Zukunft Zielquoten für Frauen in Führungspositionen ins Leere.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roland Staude', written in a cursive style.

Roland Staude
1. Vorsitzender



DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

Nordrhein-Westfalen

DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Ernst-Gnoß-Str.24 40219 Düsseldorf

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de

An die
Präsidentin
des Landtages Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL
Platz des Landtages 1
40221 Düsseldorf

26. November 2015
1 / jm

AZ: 10_15_01_13_3446
Bei Antwort bitte angeben.

z.H. Herrn Frank Schlichting
Ausschusseksretariat
anhoerung@landtag.nrw.de
Stichwort: „Pensionsfonds“

Gesetz zur Errichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen
Gesetz über die Feststellung eines Vierten Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-
Westfalen für das Haushaltsjahr 2015 (Viertes Nachtragsgesetz)
Drittes Gesetz zur Änderung des Versorgungsfondsgesetzes

Ihre Schreiben vom 05. und 23. November 2015
Geschäftszeichen: I.1/HFA

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,
sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der DBB NRW bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur den v.g. Gesetzen
abgegeben zu können.

Der Schwerpunkt der Stellungnahme wird sich auf das Gesetz zur Errichtung eines Pensionsfonds
konzentrieren.

Hierzu nehmen wir wie folgt schwerpunktmäßig Stellung:

Ernst-Gnoß-Straße 24
D-40219 Düsseldorf
Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de



Die Zusammenführung der Versorgungsrücklage und des Versorgungsfonds bietet schon alleine inhaltlich eine gewisse Problematik, denn diese beiden Arten von Sondervermögen decken ganz unterschiedliche Bereiche der Versorgung ab: Die Versorgungsrücklage betrifft alle Beamtinnen und Beamten und wurde aktiv von ihnen durch Lohnverzicht angelegt. Der Versorgungsfonds ist für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte eingerichtet worden, um ihr Versorgung zu unterstützen.

Trotz dieser inhaltlichen Schwierigkeiten, ist der DBB NRW nicht grundsätzlich gegen eine Zusammenführung der beiden Töpfe zu einem Pensionsfonds. Entscheidend ist aber das „Wie?“.

Seit 1999 haben Beamte immer wieder auf Teile ihrer Besoldung und Versorgung verzichtet. Inzwischen beläuft sich die Summe auf 1,8 Prozent. Damit spart das Land alleine in 2015 rund 394 Mio. Euro. Das Gesetz für die Versorgungsrücklage ist bis 2017 beschränkt. Ab diesem Zeitpunkt soll es keine weiteren Kürzungen, aber auch keine weitere Zuführung geben. Und was ist mit dem Lohnverzicht von 1,8 Prozent? Der bleibt weiterhin bestehen! Statt in die Beamtenversorgung zu fließen, verschwindet dieses Geld dann aber einfach im allgemeinen Haushalt.

Und das sind alleine die Auswirkungen bei der Versorgungsrücklage. Betrachtet man noch den Versorgungsfonds, der die Versorgung der ab 2006 eingestellten Beamtinnen und Beamten sichern sollte, dann wird das ganze Ausmaß der Unterfinanzierung erst richtig deutlich: Die ursprüngliche Finanzplanung von 2015 sah eine Mittelzuführung von 2,943 Mrd. Euro für die Jahre 2015 bis 2018 vor. Nach aktuellem Stand sollen aber nur noch 1,368 Mrd. Euro zugeführt werden. De facto entsteht hier also ein Fehlbetrag von 1,573 Mrd. Euro. Maßgeblich Schuld daran ist die drastische Kürzung der Zuführung in 2018 von 900 Mio. auf nur 200 Mio. Euro. Das sind noch nicht einmal 50 Prozent des Betrags, der von Beamtinnen und Beamten in Eigenleistung erbracht wurde, geschweige denn ist in diesen Mitteln auch nur ein Cent für die Beamtinnen und Beamten zurückgelegt, die nach 2006 eingestellt wurden.

Die minimierte Zuführung von 200 Mio. Euro soll sich auch in den darauffolgenden Jahren fortsetzen. Das Ergebnis können wir uns alle ausrechnen: Der Fonds oder die Rücklage, oder wie auch immer das Kind nun heißen soll, ist maßlos unterfinanziert und die 70-prozentige Deckung der Beamtenversorgung – die ja eigentlich Ziel aller Maßnahmen war – wird niemals erreicht werden können. Und das soll sie anscheinend auch gar nicht mehr, wenn man das 3. Gesetz zur Änderung des Versorgungsfonds betrachtet. Darin heißt es sinngemäß, dass die Angemessenheit der Zuführung nicht mehr geprüft werden soll. Das führt die Nachhaltigkeit, die eigentlich durch dieses Gesetz erreicht werden sollte ad absurdum.

Und was bedeutet das konkret für die Beamtinnen und Beamten? In einigen Jahren werden wir hier stehen und über die Höhe der Versorgung diskutieren. Wir als DBB NRW verwehren uns strikt



dagegen. Es kann nicht sein, dass zugesagte Versprechungen durch eine kurzsichtige Planung null und nichtig werden. Entsprechend fordern wir, dass dem Pensionsfonds bis 2018 die zugesagten Mittel zugeführt werden, und darüber hinaus fordern wir ab 2019 eine Mindestzuführung der von den Beamtinnen und Beamten dauerhaft geleisteten Beiträge plus die Summe X, die notwendig ist, um eine 70-prozentige Deckung der Versorgung zu erreichen.

Soviel zu dem was zugeführt werden soll, kommen wir nun dazu, was entnommen wird, und vor allem wann, wofür und von wem?

Aktuell gibt es kein Entnahmegesetz, das regelt, wie die angesparten Mittel konkret verwendet werden können. Der DBB NRW sieht darin eine starke Gefahr, dass spätestens 2020, wenn die Schuldenbremse voll greift, eine Zweckentfremdung des Geldes nicht mehr ausgeschlossen werden kann. Dass diese Vermutung nicht aus der Luft gegriffen ist, zeigt sich am Beispiel anderer Bundesländer. Wir fordern entsprechend ein konkretes Entnahmegesetz und zusätzlich einen neutralen Beirat, der eine treuhänderische Verwaltung und Verausgabung der Mittel gewährleistet.

Wir bitten um Prüfung und Umsetzung der von uns vorgebrachten Anmerkungen, Forderungen und Bedenken.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude
1. Vorsitzender