

I. Wesentliche Reformmaßnahmen Dienstrechtsmodernisierung

Thema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Maßnahme

Verbesserung der Freistellungsmöglichkeiten durch Flexibilisierung von Arbeitszeit und Freistellungsregelungen

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zentrales Thema der anstehenden Dienstrechtsmodernisierung. Obwohl das Landesbeamtengesetz bereits jetzt eine Vielzahl von Möglichkeiten der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten anbietet, ist es Ziel, diese noch familienfreundlicher und flexibler zu gestalten. Daher ist u.a. vorgesehen,

- die maximale Beurlaubungsdauer von 12 auf 15 Jahre zu erweitern,
- einen vorzeitigen Rückkehranspruch aus der familienbedingten Teilzeit und Beurlaubung zu normieren,
- Ausbildung in Teilzeit zu ermöglichen und
- das Sabbatical als familienbedingtes Teilzeitmodell bedarfsgerecht auszubauen.

Thema: Einführung einer Zielquote für Frauen in Führungspositionen

1. Maßnahme

Normierung einer gesetzlichen Regelung, um eine Steigerung des Frauenanteils auch in steigender Hierarchiestufe zu erreichen

2. Sachverhalt und Stellungnahme

In Umsetzung des Koalitionsvertrages (Rdnrn. 6325 ff.) war bei dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Dr. Papier, ein Gutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung in Auftrag gegeben worden. Frauen bleiben trotz gleicher oder besserer Qualifizierung als Männer in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert. Es gilt, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, um Frauen gleiche Chancen zu bieten, ihre Potentiale auch in Führungspositionen einzubringen.

Das Gutachten liegt vor und ist nach Kabinetttbefassung am 01.07.2014 veröffentlicht und dem Landtag sowie den Kommunalen Spitzenverbänden und den Gewerkschaften übersandt worden. Die Landesregierung hat MIK und MGEPA beauftragt, einen Vorschlag zur erarbeiten, um die Ergebnisse des Rechtsgutachtens im Rahmen der Dienstrechtsmodernisierung sowie der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes umzusetzen.

Auf der Grundlage des Gutachtens soll eine gesetzliche Regelung geschaffen werden, um der Entwicklung entgegenzuwirken, dass der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe abnimmt. Der Formulierungsvorschlag, der auch den Gewerkschaften, Berufsverbänden, Kommunalen Spitzenverbänden und den Ressorts zugeleitet wurde, ist nachfolgend beigefügt (§ 19 Absatz 6 LBG).

Gesetzestext § 19 LBG-E

(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 Beamtenstatusgesetz vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsamter unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt 50 Prozent noch nicht erreicht hat. Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion. Abweichend von Satz 4 ist maßgeblich der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht, wenn die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde ist. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 4 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.

Begründung:

Derzeit ist festzustellen, dass der Frauenanteil nach hohen Werten in den Eingangsamtern mit zunehmender Hierarchiestufe systematisch abnimmt. Dies war Anlass für die Landesregierung, bei dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Herrn Prof. em. Dr. Hans-Jürgen Papier, ein Gutachten zur „Zielquote für Frauen in Führungspositionen“ in Auftrag zu geben.

Inhalt des Gutachtenauftrages war die Erarbeitung und Darstellung der verfassungs- und europarechtlichen Zulässigkeit von verbindlichen Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst. Insbesondere sollte die Vereinbarkeit der in Frage kommenden Regelungen mit dem Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG („*Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Ämter*“) einerseits und den Gleichbehandlungsgrundsätzen und der staatlichen Verpflichtung zur Vermeidung von Vor- bzw. Nachteilen wegen des Geschlechts aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG („*Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*“) andererseits geprüft werden.

Prof. Hans-Jürgen Papier sieht in seinem Gutachten eine verfassungsrechtliche Verpflichtung für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Auf der Basis der Entwicklung der Frauenanteile in Beförderungsräumen und Führungspositionen, wie sie sich nach der Datenlage der Landesgleichstellungsberichte darstellt, kommt der Gutachter zu dem Schluss, dass die bisher normierte leistungsbezogene Quotenregelung bei Qualifikationsgleichstand nicht zielführend gewesen sei. Grund dafür sei die durch die Rechtsprechung im Beamtenbereich gebotene Ausdifferenzierung der Leistungsmerkmale bei Auswahl- und Beförderungsverfahren, durch welche im Ergebnis praktisch immer eine Reihung des Bewerberkreises herbeigeführt werde. Da es somit kaum mehr zur Einstufung „gleiche Qualifikation“ kommen könne, laufe die vom Gesetzgeber zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vorgesehene Entscheidungsquote leer. Dieser Zustand werde dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG nicht gerecht, das auch im Rahmen der Bestenauslese als Staatsziel zu berücksichtigen sei.

Der Gutachter sieht daher den Verfassungsauftrag an den Gesetzgeber, eine gesetzliche Neuregelung zu schaffen, durch welche die beiden Verfassungsgrundsätze der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) und der Chancengleichheit (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) im Wege der praktischen Konkordanz zu optimaler Wirksamkeit gelangen. Die Landesregierung hat am 01.07.2014 beschlossen, die Ergebnisse des Gutachtens in § 19 Absatz 6 umzusetzen.

Satz 1 des neugefassten Absatzes 6 bleibt unverändert.

Satz 2 übernimmt weitgehend das bisher bereits geregelte Gebot der bevorzugten Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Unverändert gilt weiterhin, dass sich bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung durchsetzen können, wenn bei einer Einzelfallbetrachtung deutliche Unterschiede zu Gunsten des männlichen Bewerbers bestehen. Soweit die bisherige Regelung um das Tatbestandsmerkmal „im Wesentlichen“ und insoweit abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes ergänzt wird, wird die in der Rechtsprechung übliche Terminologie im Rahmen von Beförderungsentscheidungen aufgegriffen. Eine „im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ mehrerer Bewerberinnen und Bewerber kann bei einer Auswahlentscheidung nur dann aus den dienstlichen Beurteilungen hergeleitet werden, wenn eine hinreichende Vergleichbarkeit der Beurteilungen gegeben ist. Im Einzelfall ist diese Vergleichbarkeit etwa bei Beurteilungen in unterschiedlichen Statusämtern oder bei unterschiedlichen Beurteilungszeiträumen gegebenenfalls noch herzustellen.

Die Neuregelung in Satz 3 legt für den Fall einer Konkurrenzsituation zwischen Frau und Mann fest, wann im Regelfall von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne des Satzes 2 auszugehen ist. Danach ist in der Regel nur die Gesamtnote der aktuellen Beurteilung einschließlich der Beförderungseignung in den Blick zu nehmen. Mit dem Begriff der „Gleichwertigkeit“ des Gesamturteils soll die Neuregelung zugleich das Herstellen einer Vergleichbarkeit von aktuellen Beurteilungen auch aus Beurteilungssystemen mit unterschiedlicher Bewertungsskala nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen erfassen. Aus Satz 3 folgt für den Regelfall auch, dass es □ zur effektiven Umsetzung der Frauenförderung gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG □ einer weiteren Ausschärfung, eines Rückblicks auf vorangegangene Beurteilungen oder einer Anwendung der Instrumente gemäß § 2 Satz 2 LVO grundsätzlich nicht bedarf; § 82 Satz 2 SGB IX bleibt unberührt. Der Gesetzgeber geht hierbei davon aus, dass gleichwertige Gesamturteile regelmäßig mit einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung einhergehen. Der Zusatz „in der Regel“ trägt zur Wahrung des Prinzips der praktischen Konkordanz □ um den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG Geltung zu verschaffen □ möglichen Ausnahmefällen Rechnung, in denen im Einzelfall die Regelvermutung des Satzes 3 nicht zutrifft. Erfasst werden damit insbesondere Fälle, in denen zwar ein gleichwertiges Gesamturteil vorliegt, die zu vergleichenden aktuellen dienstlichen Beurteilungen in den Einzelbewertungen aber dennoch so gravierende Unterschiede aufweisen, dass offensichtlich nicht mehr von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ausgegangen werden kann. Um die Rechte der Betroffenen zu wahren, findet in diesen Fällen die Bevorzugungsregelung nach Satz 1 keine Anwendung.

Nach Satz 4 ist Obergrenze für die Anwendung der Frauenförderung ein Frauenanteil in der Besoldungsgruppe des jeweiligen Beförderungsamts von 50 Prozent. Ist dieser erreicht, erfolgt das Auswahlverfahren wieder nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen.

Satz 5 der Neuregelung legt darüber hinaus fest, dass es bei der Besetzung von Beförderungssämtern mit gleichzeitiger Übertragung einer Führungsfunktion ebenso Ziel ist, den Frauenanteil auch bezogen auf die Führungsfunktionen in dieser Besoldungsgruppe zu steigern. Wenn Frauen in der Funktion also unterproportional vertreten sind, greift die Frauenförderung gleichermaßen, auch wenn in der maßgeblichen Besoldungsgruppe insgesamt die Zielvorgabe im Rahmen der Frauenförderung bereits erfüllt ist. Bezugspunkt für die Anwendung der Bevorzugungsregelung ist bei dieser Konstellation nicht der Frauenanteil im jeweiligen Statusamt, sondern der Frauenanteil in der Gruppe der zu Besetzung anstehenden Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. Soll beispielsweise in einer

obersten Landesbehörde eine Referatsleitung A16 besetzt werden und ist in der Besoldungsgruppe bereits der Frauenanteil des Einstiegsamtes erreicht, nicht jedoch in der Gruppe der A16-Referatsleitungen, liegt gemäß der Neuregelung ein ausgleichendes Defizit vor, so dass im Auswahlverfahren die Regelungen zur Frauenförderung anzuwenden sind. Auch hier gilt jedoch der Grundsatz, dass Frauen nur solange bevorzugt werden, bis der Frauenanteil bei den Referatsleitungen, denen ein Amt A 16 übertragen wurde, den Frauenanteil des Einstiegsamtes (hier: A13) erreicht, höchstens jedoch solange, wie die Marke von 50 Prozent Frauenanteil noch unterschritten wird. Ist bei den Referatsleitungen A16 ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht, erfolgt das Auswahlverfahren in dem Beispiel wieder nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen. Das gilt auch, wenn der Frauenanteil im Einstiegsamt höher als 50 Prozent liegt. Sofern der Frauenanteil in einem der darunterliegenden Beförderungsamter, A14 oder A 15, den Frauenanteil im Einstiegsamt A13 überschreitet, sind die Regelungen der Frauenförderung solange anzuwenden, bis der Frauenanteil bei den Referatsleitungen A16 diesen Frauenanteil erreicht. Maßgeblich ist dann also nicht der Frauenanteil im Einstiegsamt, sondern der höhere Frauenanteil in dem Beförderungsamte, aus dem sich das Potential für die Referatsleitung A16 speist. Auch hier gilt jedoch für die Anwendung der Frauenförderung die allgemeine Obergrenze von 50 Prozent.

Die Verpflichtung, bei Bedarf weitere Abweichungen durch Rechtsverordnung zu regeln, soll ressortspezifischen Besonderheiten in Bezug auf den Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung gerecht werden.

Thema Langzeitarbeitskonten

1. Maßnahme

Einführung eines Modellprojekts

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Mit den Gewerkschaften ist ein Modellprojekt zu Langzeitarbeitskonten in repräsentativen Behörden des Landes und der Kommunen vereinbart worden.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Modellprojekts, die Auswahl der Behörden und die Frage der Erforderlichkeit der Schaffung entsprechender Rechtsnormen bleiben dem weiteren dialogorientierten Verfahren vorbehalten. Auf Gesetzesebene besteht mit § 60 Abs. 3 LBG NRW eine Verordnungsermächtigung. Die Experimentierklausel in § 17 AZVO ermöglicht bereits jetzt die Einführung von Modellen. Alternativ könnte eine § 7a der Arbeitszeitverordnung des Bundes entsprechende Norm in der AZVO geschaffen werden, so dass die konkreten Voraussetzungen eines Modells für Langzeitarbeitskonten auf Verordnungsebene geregelt wären.

Eine entsprechende Regelung soll für den Polizeibereich (AZVO Pol) geschaffen werden.

Thema Personalentwicklung und Fortbildung

1. Maßnahme

Aufnahme einer gesetzlichen Regelung in das LBG

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Der demographische Wandel und seine personalwirtschaftlichen Folgen erfordern es, Personalentwicklung und Fortbildung stärker als bisher in den Fokus zu nehmen. Durch die Aufnahme entsprechender Regelungen in das Landesbeamtengesetz sollen die Behörden des Landes NRW flächendeckend verpflichtet werden, Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte zu erstellen. Es soll ein Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Fortbildung normiert werden, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Thema: Behördliches Gesundheitsmanagement

1. Maßnahme

Aufnahme einer gesetzlichen Regelung in das LBG

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und seiner personalwirtschaftlichen Folgen ist die Normierung eines Behördlichen Gesundheitsmanagements – BGM – notwendig und sinnvoll.

Thema Altersteilzeit

1. Maßnahme

Entfristung der bestehenden Altersteilzeitregelung

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Die Altersteilzeit wurde zum 01.06.1999 eingeführt.

Im Jahr 2002 beschloss die Landesregierung, die Altersteilzeit im Landesdienst auf den Lehrerbereich zu beschränken und im Übrigen von der Anwendung der Vorschrift in der Landesverwaltung abzusehen (Kabinettsbeschluss vom 30.09.2002; bestätigt durch Kabinettsbeschluss vom 13.03.2007).

Im kommunalen Bereich entscheiden die Dienstherrn in eigener Zuständigkeit.

Im Jahr 2009 wurde die Regelung evaluiert, modifiziert und bis Ende 2012 verlängert.

Nach einer weiteren Evaluierung im Jahr 2012 wurden die Bedingungen erneut geändert und die Altersteilzeit mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz bis zum 31.12.2015 verlängert.

Die geänderten Konditionen (Erhöhung Arbeitsmaß auf 65%, Besoldung/netto 80%, Anrechnung Versorgung 80%) ab dem Jahr 2013 führten zu einem massiven Rückgang von Anträgen auf Genehmigung von Altersteilzeit (2013: ca. 150; Vorjahre durchschnittlich: 1.500).

3. Bund-Ländervergleich

Der Umfang der Möglichkeiten zur Altersteilzeit sowie der damit verbundenen Vergünstigungen sind von Bund und Ländern stark eingeschränkt worden.

Keine Gewährung von Altersteilzeit sehen folgende Länder mehr vor: BE, BB, HH, HE, MV, SL, SN und TH (Stand März 2014).

Thema: Systematische Überarbeitung des Besoldungsrechts

1. Maßnahme

Schaffung eines einheitlichen NRW-Besoldungsrechts.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Bislang gelten für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter in NRW das Übergeleitete Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (ÜBesG NRW) und das Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG) nebeneinander. Die beiden Gesetzesmaterien sollen zu einem Gesetz zusammengefügt und gleichzeitig redaktionell überarbeitet werden. Durch diese Maßnahme soll eine „Entfrachtung“ und Rechtsvereinfachung des Besoldungsrechts erreicht werden (Beispiel: Entfernung der Regelungen für Soldaten und andere Beamtengruppen, die in NRW nicht relevant sind). Das Besoldungsrecht soll deutlich übersichtlicher und anwenderfreundlicher werden.

Die Maßnahme ist ausgabeneutral.

3. Bund-Ländervergleich

Der Bund und alle Länder außer NI haben ihr Besoldungsrecht bereits umfassend reformiert.

Thema: Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulage für Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Verfassungsschutz und Steuerfahndung

1. Maßnahme

Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen für die Zukunft.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Die Ruhegehaltfähigkeit der sog. Vollzugszulagen bei Polizei, Justiz, Feuerwehr, Steuerfahndung und Verfassungsschutz ist bundeseinheitlich im Jahr 1999 abgeschafft worden, und zwar für den gehobenen und den höheren Dienst ab Ruhestandsbeginn ab 2008 und für den einfachen und den mittleren Dienst ab Ruhestandsbeginn ab 2010. Der frühere Rechtszustand der Ruhegehaltfähigkeit der Zulagen soll im Rahmen der Dienstrechtsmodernisierung für alle Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wiederhergestellt werden.

Versorgungsempfängerinnen und – empfänger, deren Ruhestand in dem Zwischenzeitraum bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes begann oder beginnt, sollen keine Nachzahlung für die Zeit seit Auslaufen der Ruhegehaltfähigkeit erhalten.

Die Maßnahme ist mit der EntschlieÙung des Landtages vom 15.05.2013 zugesagt worden (Beschlussprotokoll PIBPr 16/31 TOP 11, EntschlieÙungsantrag der Regierungsfraktionen vom 14.05.2013, Drs. 16/2961: „Unsere Zusagen zur Ruhegehaltfähigkeit von Feuerwehr-, Polizei- und Justizvollzugszulage gelten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie getroffen wurden, und werden im Rahmen der Dienstrechtsreform umgesetzt.“).

Die Mehrausgaben bauen sich von etwa 5 Mio. € im Jahr 2016 (Inkrafttreten 1.7.2016) auf etwa 17 Mio. € im Jahr 2020 auf und erreichen ab 2026 etwa 26 Mio. € bei Zugrundelegung des heutigen Bezügniveaus.

Bei einer vollständigen, rückwirkenden Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit (gehobener und höherer Dienst ab 2008, einfacher und mittlerer Dienst ab 2011) ist von zusätzlichen einmaligen Mehrausgaben im Jahr des Inkrafttretens für die Jahre 2008/2011 bis zum 30. Juni 2016 von rd. 30 Mio. € auszugehen. Wird eine rückwirkende Wiederherstellung ab 2011 geregelt, fallen zusätzliche einmalige Mehrausgaben von rd. 25 Mio. € in 2016 an.

3. Bund-Ländervergleich

Die Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen ist bisher ausschließlich von BY wieder eingeführt worden.

Thema: Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

1. Maßnahme

Verkürzung der Wartezeit von achtzehn auf zwölf Monate.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Derzeit erhalten Beamtinnen und Beamte eine Zulage für die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, wenn sie die höherwertige Tätigkeit bereits achtzehn Monate wahrgenommen haben.

Gefordert wird die Reduzierung der Wartezeit auf drei bis sechs Monate. Es wird als unbillig angesehen, die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit über einen Zeitraum von achtzehn Monaten ohne zusätzliche finanzielle Honorierung zu verlangen.

Eine Reduzierung der Wartezeit führt zu Haushaltsmehrbelastungen. Diese können nur grob geschätzt werden, da Datenmaterial nicht vorliegt. Auf der Grundlage des derzeitigen Bezügniveaus wird von jährlichen Mehrausgaben von etwa 0,2 Mio. € ausgegangen.

Die Gewährung der Zulage unterläuft die Beförderung als reguläres Instrument zur Gewährung einer höheren Besoldung. Sowohl die laufbahnrechtlichen als auch die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen sind bei beiden Instrumenten identisch (Beförderungsfähigkeit der Person, Vorhandensein einer freien und besetzbaren Planstelle). Praktische Bedeutung hat die Zulage vor allem bei der **Vertretungsfunktion für Schulleitungen**. Sind persönliche Belange der Grund dafür, eine Beförderung abzulehnen, sollten sie nicht durch Gewährung einer Zulage in Höhe der Differenz zum Beförderungssamt honoriert werden.

Unter Abwägung der Argumente für und gegen diese Forderung erscheint eine Verkürzung der Wartezeit von achtzehn auf zwölf Monate vertretbar.

3. Bund-Ländervergleich

BW, BY, HH, MV, RP, SL, SN, ST, SH und TH haben die Zulage ersatzlos abgeschafft.

HE hat die Wartezeit auf sechs Monate verkürzt.

BB hat die Voraussetzungen eingeschränkt.

Im Bund, in BE, HB und NI gilt derzeit die bisherige Rechtslage unverändert fort (wie NRW bisher).

Thema: Integration der jährlichen Sonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 in die monatlichen Bezüge

1. Maßnahme

Die Sonderzahlung wird in der bisherigen Höhe nicht mehr als einmalige Zahlung mit den Dezemberbezügen gezahlt, sondern in Höhe des entsprechenden monatlichen Teilbetrages in die monatlichen Bezüge (Grundgehalt, Familienzuschläge, Kindererhöhungsbetrag, Amts- und Stellenzulagen) eingebaut.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Die Maßnahme ist mit der EntschlieÙung des Landtages vom 15.05.2013 zugesagt worden (Beschlussprotokoll PIBPr 16/31 TOP 11, EntschlieÙungsantrag der Regierungsfractionen vom 14.05.2013, Drs. 16/2961: „Wir werden das Weihnachtsgeld in die Grundvergütung der Beamtinnen und Beamten einbauen.“).

Sie ist ausgabenneutral, sofern der Einbau in der bisherigen Höhe erfolgt.

3. Bund-Ländervergleich

Der Bund und einige Länder (insb. BW und RP) haben die Maßnahme ebenfalls vollzogen. Der Bund hat neben der Einarbeitung in das monatliche Grundgehalt auch die Sonderzahlung zuvor wieder erhöht.

Thema: Neuregelung Familienzuschlag Stufe 1 für Alleinerziehende mit Kind

1. Maßnahme

Die Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 1 für Alleinerziehende mit Kind wird bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes an die Zahlung des Kindergeldes angeknüpft, ohne dass es auf die Höhe der Eigenmittel des Kindes ankommt. In allen anderen Fallvarianten wird das bisherige Recht unverändert beibehalten.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Insbesondere alleinerziehende Beamtinnen und Beamte, die mit ihren Kindern in ihrem Haushalt leben, können bereits nach bisherigem Recht einen **Familienzuschlag der Stufe 1** erhalten. Voraussetzung ist, dass die für das Kind zur Verfügung stehenden Unterhaltsmittel eine bestimmte Grenze nicht übersteigen (sog. Eigenmittelgrenze: Die Eigenmittel des Kindes dürfen monatlich das Sechsfache des Betrages des Familienzuschlags der Stufe 1 nicht übersteigen, also aktuell nicht höher als monatlich 740,76 € sein).

Für die Fälle, in denen ein Anspruch auf Kindergeld besteht, verzichtet die Neuregelung auf die sog. Eigenmittelgrenze, an der der Anspruch auf den Familienzuschlag bisher oft von vornherein oder bei geringfügigen Änderungen beim monatlichen Barunterhalt scheitert. Der Anspruch auf Kindergeld ist insoweit künftig einzige Tatbestandsvoraussetzung. Aufgrund der Änderung wird die Regelung transparenter und der Verwaltungsaufwand vermindert. Die Änderung entspricht zudem dem vielfach geäußerten Wunsch und Interesse der Beamtinnen, Beamten und Verbände.

Ein Familienzuschlag der Stufe 1 für Alleinstehende wegen Aufnahme eines Kindes, für das kein Kindergeldanspruch besteht, oder einer anderen Person als einem Kind in den Haushalt und Gewährung von Unterhalt wegen gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung wird zukünftig unter den selben Voraussetzungen wie nach bisherigem Recht gewährt.

Die Maßnahme wird geringfügige, nicht bezifferbare Mehrausgaben verursachen, weil der Familienzuschlag bei einem Kind unter 25 Jahren künftig unabhängig von den Eigenmitteln des Kindes gewährt wird.

3. Position Verbände und Gewerkschaften

Durch die Erweiterung der Regelung um die Anknüpfung an den Kindergeldanspruch und im Übrigen durch die unveränderte Beibehaltung des bisherigen Rechts wird den Forderungen insbesondere des DGB und des dbb vollumfassend nachgekommen.

4. Bund- Ländervergleich

Der Bund und BB knüpfen den Familienzuschlag für Alleinerziehenden ausschließlich an den Kindergeldanspruch an. Soweit nach früherem Recht ein Anspruch auf den Familienzuschlag für Kinder nach Vollendung des 25. Lebensjahres oder für in den Haushalt aufgenommene andere Personen als Kinder aufgrund gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung bestand, ist dieser aufgrund der Neufassungen der Regelung im Bund und in BB aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung komplett weggefallen.

Die Regelungen zum Familienzuschlag wurden zum Teil im Bereich der anderen Länder umstrukturiert, so dass eine unmittelbare Vergleichbarkeit nicht mehr gegeben ist

Thema: Verbesserung der Besoldung des einfachen Dienstes vor allem des Justizwachtmeisterdienstes

1. Maßnahme

Den Besoldungsgruppen A 3 bis A 6 werden weitere Erfahrungsstufen in der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A hinzugefügt:

A 3	3 Stufen
A 4	3 Stufen
A 5	2 Stufen
A 6	1 Stufe

Die Amtszulagen der Beamtinnen und Beamten des Justizwachtmeisterdienstes in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 werden von derzeit 19 € bis 36 € monatlich auf einheitlich 67 € monatlich erhöht.

1. Sachverhalt und Stellungnahme

Mit der Einfügung weiterer Erfahrungsstufen wird der bisherige einfache Dienst attraktiver, und es wird der Steigerung der beruflichen Erfahrung durch langjährige Tätigkeit angemessen Rechnung getragen. Mit der Erhöhung der Amtszulagen werden die „Zwischenämter“ strukturell höher bewertet und im Ämtergefüge zutreffend berücksichtigt.

Die Regelung der weiteren Erfahrungsstufen führt zu Mehrausgaben von etwa 0,5 Mio. € im ersten Jahr der vollen Wirksamkeit, im Endausbau nach etwa 25 Jahren zu Mehrausgaben von etwa 0,8 Mio. € p.a. (jeweils heutiges Bezügenreiveau). Die Erhöhung der Amtszulagen führt zu Mehrausgaben von etwa 0,2 Mio. € p.a. (heutiges Bezügenreiveau).

3. Bund-Ländervergleich

BY hat gezielt für den Justizwachtmeisterdienst bereits 2011 Erfahrungsstufen ergänzt, ab 2015 wurde die Amtszulage zur Besoldungsgruppe A 7 erhöht. Der Bund und ein Großteil der Länder haben ihr Besoldungsgefüge speziell im Hinblick auf den Justizwachtmeisterdienst nicht verändert.

Thema: Systematische Überarbeitung des Versorgungsrechts

1. Maßnahme

Bereinigung und Neustrukturierung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Das mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz in Landesrecht übergeleitete Beamtenversorgungsgesetz wird vollständig überarbeitet und bereinigt. Die Vorschriften werden neu strukturiert, das Gesetz wird damit übersichtlich und anwenderfreundlich. Die Maßnahme ist ausgebeneutral.

3. Bund-Ländervergleich

Der Bund und alle Länder außer BE, MV, SL und ST haben ihr Versorgungsrecht bereits umfassend reformiert.

Thema: Versorgungsauskunft

1. Maßnahme

Gesetzliche Regelung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft ab 2021.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Ein Anspruch auf Versorgungsauskunft soll erstmalig für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen gesetzlich geregelt werden.

Ein Anspruch auf Versorgungsauskunft auf Antrag soll ab Vollendung des 55. Lebensjahres im Abstand von drei Jahren und bei berechtigtem Interesse auch vor Vollendung des 55. Lebensjahres bzw. auch in kürzeren Abständen geregelt werden. Die Auskunft ist nicht rechtsverbindlich, sie erfolgt vorbehaltlich künftiger Änderungen der Sach- und Rechtslage sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der ausgewerteten Daten (Mitwirkungspflicht der/des Beantragenden). Eine Übergangsvorschrift sichert dem LBV bis 2021 Zeit, bevor die flächendeckend antragsgebundene Erteilung der Versorgungsauskünfte verpflichtend wird.

Der (dauerhafte) Personalmehrbedarf im LBV wird geschätzt auf 8 Stellen gD und 15 Stellen mD. Das entspricht jährlichen Mehrausgaben von 0,8 Mio. € – in 2016 halbjährlicher Ansatz von 0,4 Mio. €. Die Mehrausgaben für IT betragen einmalig ca. 2,5 Mio. €. Hinzu kommen dauerhafte jährliche IT-Folgekosten von 0,5 Mio. €.

3. Bund-Ländervergleich

Der Bund (seit 12.02.2009) und die Länder BW (ab 01.01.2016), HE (seit 01.01.2011), RP (ab 01.01.2015) und SN (seit 01.04.2014) haben einen gesetzlich geregelten Anspruch.

Thema: Anrechnung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres

1. Maßnahme

Zukünftig werden auch vor dem vollendeten 17. Lebensjahr erbrachte Dienstzeiten als ruhegehaltfähig berücksichtigt.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Nach derzeitiger Rechtslage sind erbrachte Zeiten vor der Vollendung des 17. Lebensjahres grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig und somit nicht versorgungssteigernd.

Vor dem Hintergrund der aktuellen verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung (Urteil VG Bremen vom 17. Februar 2014 - 2 K 1907/10) und der ständigen Rechtsprechung des EuGH zu altersdiskriminierenden Regelungen im Arbeitsrecht ist ein Wegfall dieser Einschränkung angezeigt, weil die derzeit bestehende Regelung möglicherweise (europa)rechtswidrig sein könnte (evtl. Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz). Die Einschränkung knüpft allein an ein bestimmtes Alter an.

Haushalterisch dürfte der Wegfall der Einschränkung nur zu äußerst geringen Mehrausgaben führen, denn der überwiegend davon betroffene Personenkreis der Beamtinnen und Beamten des einfachen und mittleren Dienstes dürfte – gerade aufgrund seines frühen Diensteintritts – bei Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze ohnehin regelmäßig die Höchstversorgung erreicht haben. Vor Vollendung des 17. Lebensjahres liegende Zeiten dürften sich in der Regel nicht versorgungssteigernd auswirken. Dies wird allenfalls bei langjährigen Beurlaubungen (z.B. Erziehungszeiten) der Fall sein.

3. Bund-Ländervergleich

BW, BY, BB, HB, HE, NI, RP, SN, SH und TH wie vorgeschlagen. Bund und übrige Länder wie bisher.

Thema: Neuregelung der Kindererziehungs- und Pflegezuschläge

1. Maßnahme

Neuregelung der Kindererziehungs- und Pflegezuschläge.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Die Kindererziehungs- und Pflegezuschläge werden durch die Einführung von Festbeträgen systemkonform vereinfacht. Zugleich werden familienpolitische Akzente gesetzt.

Der vorgesehene Festbetrag für den Kindererziehungszuschlag pro Monat der Kindererziehung (maximal 36 Monate) setzt sich bei Einführung zusammen aus dem dann geltenden, umgerechneten Rentenwert und einem Zuschlag, den die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes für Zeiten der Kindererziehung als familienpolitische Komponente erhalten. Der neue Zuschlag wird zukünftig grundsätzlich unabhängig davon gewährt, ob durch eine Dienstzeit während der Kindererziehungszeit Versorgungsanwartschaften begründet werden. Es gilt – wie auch sonst – die Obergrenze von 71,75 v.H. als Versorgungshöchstsatz. Der Zuschlag nimmt zukünftig an den linearen Erhöhungen der Versorgungsbezüge teil, womit voraussichtlich Verschlechterungen für die Betroffenen ausgeschlossen sind. Denkbar ist allenfalls eine Verschlechterung in dem Fall, in dem die Rente mehrmals oder dauerhaft in größerem Maße erhöht wird als die Besoldungs- und Versorgungsbezüge.

Grundlage für die Höhe des Kindererziehungszuschlags ist nach jetzigem Recht der entsprechende rentenrechtliche Wert. Wird während einer Kindererziehungszeit z.B. eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, kann es zur Kürzung des Kindererziehungszuschlags kommen.

Die Überprüfung der Höhe des Kindererziehungszuschlags ist bei jeder Besoldungsanpassung und bei jeder Rentenanpassung durchzuführen, obwohl die Auswirkungen gering sind (i.d.R. Cent-Beträge).

Mit der beabsichtigten Neuregelung würde dieses aufwendige – für die Betroffenen kaum nachvollziehbare – Verfahren entfallen.

Die Maßnahme wird voraussichtlich zu keinen nennenswerten Mehrausgaben führen.

3. Bund-Ländervergleich

Land	Höhe des Zuschlags für einen Monat Kindererziehung in €	
BB	2,50	
BW	2,47	
BY	3,29	
HH	2,46	

HE	bis A 8	ab A 9
1. Kind	2,49	2,34
2. Kind	2,63	2,49
3. Kind	2,78	2,63
NI	2,45	
NRW	geplant 2,65	
RP	2,34	
SH	2,48	
TH	2,44	

Für NRW ergäbe sich damit bei der Erziehung eines Kindes über einen Zeitraum von drei Jahren nach derzeitigem Stand ein monatlicher Kindererziehungszuschlag von 95,40 € (36 *2,65).

Alle übrigen Länder und der Bund zahlen einen Kindererziehungszuschlag auf Basis des geltenden Rentenwertes (2,38 € pro Monat Kindererziehung).

Thema: Nichtberücksichtigung von Zeiten als Rechtsanwältin und Rechtsanwalt für neu eingestellte Beamte/innen

1. Maßnahme

Streichung der Sonderregelung zur Anerkennung von Rechtsanwaltszeiten als Vordienstzeiten.

2. Sachverhalt und Stellungnahme

Nach der aktuellen Rechtslage können Zeiten, in denen eine Beamtin oder ein Beamter vor der Berufung in das Beamtenverhältnis als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt tätig gewesen ist, zur Hälfte und in der Regel nicht über 10 Jahre hinaus als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

Das ist eine Privilegierung einer besonderen Berufsgruppe bei der Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit. In der Regel werden Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt, wenn sie in einem Zusammenhang mit dem Beamtenverhältnis stehen. Rechtsanwaltszeiten werden jedoch bisher ohne die Erforderlichkeit eines Zusammenhangs mit dem Beamtenverhältnis als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt.

Diese Privilegierung würde durch eine Nichtberücksichtigung von Zeiten als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt für neu eingestellte Beamte/innen beseitigt werden. Zudem dürfte im Ergebnis beim überwiegenden Teil der Betroffenen keine Verschlechterung eintreten. In der Regel besteht für diese Zeit ein Alterssicherungsanspruch beim Versorgungswerk der Rechtsanwälte. Der Anspruch beim Versorgungswerk kann sich bereits heute auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken: Sofern die Gesamtansprüche die Höchstversorgung übersteigen, werden die Zeiten als Rechtsanwalt ganz oder zum überwiegenden Teil nicht mehr als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, um eine Überversorgung zu vermeiden. Mit der beabsichtigten Maßnahme würde auch die Anrechnung entfallen.

Die Minderausgaben sind nicht bezifferbar.

3. Bund-Ländervergleich

BW, BB, HH, HE und SN berücksichtigen Rechtsanwaltszeiten nicht mehr als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Der Bund und die übrigen Länder behalten die bisherige Regelung bei.