



DBB NRW
zu der
Dienstrechtsreform
in Nordrhein-Westfalen



dbb nrw
beamtenbund
und tarifunion
nordrhein-
westfalen

Herausgeber:
DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion
Gartenstraße 22, 40479 Düsseldorf
www.dbb-nrw.de

Zusammenstellung:
Roland Staude
Joachim Gall

Dezember 2009

Vorwort

Aufgrund der Föderalismusreform kommt dem Bund die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz nur noch für die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung zu. Mit Verabschiedung des Beamtenstatusgesetzes nimmt der Bund diese Regelungskompetenz wahr. Der Landesgesetzgeber ist nunmehr zur Regelung der übrigen Bereiche berechtigt.

Der DBB NRW erklärt seine uneingeschränkte Bereitschaft zur Mitwirkung an der Dienstrechtsreform des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Beteiligung des DBB NRW darf nicht, wie in der Vergangenheit leider mehrfach festgestellt, pro forma erfolgen, um der Pflicht zur Beteiligung nach dem Beamtengesetz Genüge zu tun. Vielmehr ist es Forderung des DBB NRW, eine längerfristige und konstruktive Zusammenarbeit mit Landesregierung und Fraktionen zu gewährleisten.

Im Nachfolgenden werden die Grundpositionen des DBB NRW zu einer Dienstrechtsreform wiedergegeben.



Düsseldorf im Dezember 2009
Vorstand DBB NRW

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Grundsätzliches	6
II. Zukunftsorientierung des öffentlichen Dienstes	7
III. Status- und Laufbahnrecht	9
1. Einstiegsämter	9
2. Probezeit	9
3. Beförderung	9
4. Durchlässigkeit des Laufbahngruppenprinzips	10
5. Anerkennung von Laufbahnbefähigungen	10
6. Leitende Funktion auf Probe	10
7. Schaffung eines akzeptablen Aufstiegssystems	10
8. Regelaltersgrenze	11
9. Nebentätigkeit	11
10. Wöchentliche Arbeitszeit	11
11. Altersteilzeit	12
12. Teilzeitbeschäftigung	12
13. Beurlaubungen	12
14. Beihilfe	12
IV. Besoldung	13
1. Sicherung und Verbesserung des Besoldungsniveaus	13
2. Besoldung nach Berufserfahrung	14
3. Zusätzliche Leistungsbezahlung	15
4. Stellenobergrenzenverordnung	16
5. Alimentation kinderreicher Beamtenfamilien	16
6. Anwärterbezüge	17
7. Sonderzahlung	17
8. Urlaubsgeld	17
9. Jubiläumszuwendung	17

	Seite
10. Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit	17
11. Mehrarbeitsvergütung bei Teilzeitbeschäftigten	18
12. Wegstreckenentschädigung	18
 V. Versorgung	 19
1. Allgemeines	19
2. Planungssicherheit	20
3. Sicherungsmaßnahmen statt Sonderbelastungen des Alterssicherungssystems	 20
4. Einrichtung eines Landesversorgungsfonds	21
5. Einrichtung von „Mitnahmesystemen“	21
6. Wirkungsgleiche Übertragung der Besoldungs- erhöhungen auf die Versorgung	 22
7. Versorgungswirksame Beförderungen	22
8. Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen	23
9. Rehabilitation vor Versorgung	23
10. Flexibilisierung der Altersgrenze	23
11. Ruhestand mit 65 bei langer Dienstzeit	24
12. Berücksichtigung von Hochschulzeiten	24
13. Versorgungsabschlag alter Fassung für teilzeitbeschäftigte Beamte	 25
 VI. Beihilferecht	 26
1. Allgemeines	26
2. Kostendämpfungspauschale	26
3. Rechtsänderungen zum 1. Januar 2007	27
4. Nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel	28
5. Kinder über 25	29
6. Aufstockung des Beihilfenbemessungssatzes	30

I

Grundsätzliches

Der DBB NRW bekennt sich zu der Regelung des Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz, welche die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe den Angehörigen des öffentlichen Dienstes überträgt, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) stehen. Ebenso ist die Aussage in Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz Kernelement bei der Reform des öffentlichen Dienstrechts, d. h. das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamten-tums zu regeln und fortzuentwickeln.

Die Reform des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen darf kein Selbstzweck sein. Ziel ist u. a. die Förderung der Qualität der Dienstleistung für den Bürger. Dazu bedarf es eines leistungsfähigen und hoch motivierten Personals. Die Fort- und Weiterbildung der Beamtinnen und Beamten ist dabei von ausschlaggebender Bedeutung. Sie ist neben dem weiteren Kernelement einer leistungsgerechten Bezahlung der Beschäftigten vom Dienstherrn sicherzustellen.

Erfüllung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte

Wie sich aus Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz ergibt, sind hoheitliche Aufgaben grundsätzlich den Beamten vorbehalten und von diesen auszuführen. Zum engeren hoheitlichen Bereich gehören dabei nicht nur die Polizei, die Justiz und die Finanzverwaltung, sondern u. a. auch der Schulbereich. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass vielfältige Aufgaben der Daseinsvorsorge, wie z. B. der Klima- und Verbraucherschutz, dem Staat zugewiesen worden sind, die durch Hoheitsakte geregelt werden. Die Erfüllung dieser Aufgaben ist ebenfalls Beamten vorzubehalten. In diesem Zusammenhang darf daran erinnert werden, dass nur im Beamtenbereich das Streikverbot gilt, welches gewährleistet, dass die staatlichen Dienstleistungen stetig und verlässlich verfügbar sind und nicht durch Streiks zum Erliegen kommen. Dies erfordert allerdings auch, dass der Dienstherr seinen ihm obliegenden Aufgaben und Verpflichtungen gegenüber den Beamtinnen und Beamten umfassend nachkommt, wie z. B. auch der Verpflichtung aus § 14 Abs. 1 BBesG.

Ein modernes öffentliches Dienstrecht, das dem Leistungsgrundsatz verpflichtet ist, bedingt die Durchlässigkeit des Laufbahnprinzips durch Einführung einer Einstiegslaufbahn sowie eines leistungsbezogenen prüfungsfreien Aufstiegs verbunden mit dem Bekenntnis der Leistungsbezogenheit der Bezahlung. Im Einzelnen wird auf die Ausführungen im Nachfolgenden verwiesen.

Durchlässigkeit der Laufbahnen

Das Prinzip des Gender Mainstreaming muss bei der Gestaltung und Umsetzung aller Gesetzesvorhaben, die mit der Dienstrechtsreform einhergehen, beachtet und umgesetzt werden. Dabei bedeutet dieser Grundsatz, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben – eben gerade auch bei gesetzlichen Reformen – die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden müssen, da es leider immer noch keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Prinzip des Gender Mainstreaming

Das künftige Dienstrecht hat eine Öffnungsklausel für kommunale Dienstherrn vorzusehen, damit die Möglichkeit besteht, von landesrechtlichen Vorgaben zugunsten der kommunalen Beschäftigten im Hinblick auf besoldungs- und versorgungsrechtliche Regelungsbereiche abzuweichen. Die Voraussetzungen im Kommunalbereich unterscheiden sich von denen des Landesbereichs (z. B. weniger Beamte; selbstständige Organisationsentscheidungen, Artikel 28 Abs. 2 GG; Rücklagen für künftige Versorgungsansprüche).

Öffnungsklausel für Kommunen

II. Zukunftsorientierung des öffentlichen Dienstes

In mehrfacher Hinsicht ist es notwendig, trotz der durch die Föderalismusreform eingeräumten Regelungsbefugnisse nicht die Gesamtheit der Bundesländer aus den Augen zu verlieren. Dies ist sowohl in Hinblick auf eine beizubehaltende Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Bundesländern als auch gegenüber anderen Arbeitgebern inner- und außerhalb NRW's geboten. Letzteres wird in nicht allzu weiter Zukunft noch an Bedeutung gewinnen, vergegenwärtigt man sich die demographische Entwicklung und die daraus resultierende

Knappheit an Fach- und Führungskräften bereits in den nächsten zehn Jahren. Der öffentliche Dienst kann es sich nicht leisten, sich auf „alten Lorbeeren“ auszuruhen, sondern muss gezielte Anreize setzen, um qualifiziertes Personal in NRW an sich zu binden bzw. anzuwerben und damit für einen gut funktionierenden öffentlichen Dienst Sorge zu tragen.

In diesem Zusammenhang ist nicht nur ein (bundes-)einheitliches Besoldungssystem erstrebenswert, sondern es ist darüber hinaus auch notwendig, den Eintritt in den öffentlichen Dienst zu erleichtern bzw. auszuweiten. Hier regt der DBB NRW an, das Eintrittshöchstalter von derzeit 40 Jahren – vergleichbar mit dem im Lehrerbereich erfolgreich erprobten Mangelfacherlass – für Beamte/Beamtinnen zu erhöhen. Dies stellt aus Sicht des DBB NRW ein geeignetes Mittel dar, qualifizierte Fachkräfte – auch solche aus der Privatwirtschaft – zu rekrutieren und somit wettbewerbsfähig zu bleiben. Insofern halten wir es für sachlich völlig verfehlt, wie zwischenzeitlich geschehen, den Mangelfacherlass ersatzlos aufzuheben. Dieser Erlass vom 22. Dezember 2000 war damals geschaffen worden, um den zahlreichen Abwanderungen von in NRW ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern in benachbarte Bundesländer zu begegnen, die ihre Lehrkräfte alle mit höherem Lebensalter (z. T. noch bis zu 52 Jahren) ins Beamtenverhältnis übernehmen.

Anhebung der Verbeamtungshöchstaltersgrenze

Zudem fordert der DBB NRW, dass diese Regelung nicht nur isoliert für den Lehrerbereich geschaffen wird, sondern aus den dargelegten Gründen die Verbeamtungsgrenze generell angehoben wird. Aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. Februar 2009 – 2 C 18.07 –, das die Regelungen in §§ 52 Abs. 1 und 84 Abs. 1 Satz 2 LVO für unwirksam erklärt hat, ist die Höchstaltersgrenze vom 35. auf das 40. Lebensjahr angehoben worden. Diese wird vom DBB NRW jedoch – auch mit Blick auf andere Bundesländer – als noch unzureichend bewertet.

III.

Status- und Laufbahnrecht

1. Einstiegsämter

Die Einstiegsämter sind, wie im bisherigen Recht, vom Vorliegen bestimmter Bildungsabschlüsse abhängig zu machen. Insoweit sollten die in § 9 LBG genannten Bildungsabschlüsse weiterhin zugrunde gelegt werden.

2. Probezeit

Vor der Ernennung zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit ist eine Probezeit von drei Jahren abzuleisten. Eine Verkürzung der Probezeit sieht das Landesbeamtengesetz grundsätzlich nicht vor. Es werden weder Zeiten der Kinderbetreuung oder der Pflege von nahen Angehörigen noch sonstige Zeiten angerechnet. Auch das Vorliegen besonderer Leistungen findet keine Berücksichtigung. Nach Auffassung des DBB NRW gebietet sowohl das Leistungsprinzip als auch das Sozialstaatsprinzip eine Anrechnungsmöglichkeit. Daher sollte nach Ablauf der Mindestprobezeit von einem halben Jahr, in der sich die Beamtin/der Beamte bewährt hat, eine Anrechnung der oben genannten Zeiten bzw. eine Berücksichtigung besonderer Leistungen und damit eine Verkürzung der Probezeit stattfinden können.

Verkürzung der einheitlichen Probezeit von drei Jahren

3. Beförderung

Das Prinzip der statusrechtlichen Leistungsanerkennung in Form der Beförderung ist beizubehalten. Die angedachte Leistungsbezahlung, die vom Grundsatz her befürwortet wird (a. a. O.), ist nicht geeignet, sie zu ersetzen. Es sind die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, dass die erforderliche Anzahl von Beförderungsplanstellen verfügbar ist. Es müssen insoweit entsprechende auskömmliche und haushaltsrechtlich abgesicherte Budgets zur Verfügung gestellt werden.

Ausreichend verfügbare Beförderungsplanstellen

Beförderungen dürfen nicht in Zeiten von Beurlaubungen ohne Dienstbezüge ausgeschlossen sein, sofern sie zur Betreuung von Kin-

dern unter 18 Jahren, zur Pflege naher Angehöriger, öffentlicher Belange oder dienstlichen Interessen dienen.

4. Durchlässigkeit des Laufbahngruppenprinzips

Reduzierung der Laufbahngruppen

Das derzeitige Laufbahngruppensystem ist unter Reduzierung der Laufbahngruppen von 4 auf 2 durchlässiger zu gestalten. Dabei ist darauf zu achten, dass die horizontale und vertikale Mobilität ausgebaut wird. Weitergehend ist die Anzahl der Laufbahnen pro Laufbahngruppe zu reduzieren. Die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten muss besoldungs- und versorgungswirksam sein. Die Grundsätze des Gender Mainstreaming sind zu beachten mit der Folge, dass sich Familien- und Teilzeitphasen nicht nachteilig auf die Beförderung und den Aufstieg auswirken.

5. Anerkennung von Laufbahnbefähigungen

Anerkennung erworbener Laufbahnbefähigungen aus Bund und anderen Ländern

Nach der Föderalismusreform ist nunmehr darauf zu achten, dass eine gegenseitige Anerkennung der im Bund und in den Ländern erworbenen Laufbahnbefähigungen sichergestellt wird, damit keine nachteiligen Auswirkungen auf die Mobilität der Beamtinnen und Beamten auftreten können. Sinnvoll wäre es, die entsprechenden Voraussetzungen und Regelungen im Beamtenstatusgesetz des Bundes zu verankern. Notfalls ist die gegenseitige Anerkennung durch Staatsverträge sicherzustellen.

6. Leitende Funktion auf Probe

Das Institut der leitenden Funktion auf Probe ist beizubehalten.

7. Schaffung eines akzeptablen Aufstiegssystems

Prüfungserleichterter und prüfungsfreier Aufstieg

Das Laufbahnrecht kennt drei Formen des Aufstiegs: Den prüfungsgebundenen Aufstieg, den prüfungserleichterten Aufstieg und den prüfungsfreien Aufstieg. Der prüfungsgebundene Aufstieg wird bislang von der Landesregierung favorisiert. Dies wird allerdings gerade den Intentionen leistungsstarker Beamtinnen und Beamten nicht gerecht. Vielmehr muss ein geeignetes System geschaffen werden, das die Möglichkeit eröffnet, prüfungserleichtert unter weiterer Herab-

setzung des Mindestlebensalters und prüfungsfrei auch in den mittleren und den gehobenen Dienst aufsteigen zu können.

8. Regelaltersgrenze

Die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr wird abgelehnt. Schon die Altersgrenze von 65 Jahren hat gezeigt, dass eine erhebliche Zahl der beamteten Kolleginnen und Kollegen gesundheitlich nicht in der Lage ist, bis zu dieser Altersgrenze zu arbeiten. Der DBB NRW favorisiert vielmehr ein System freiwilliger Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus. Eine solche Lösung liegt im wohlverstandenen Interesse sowohl der Beamten-schaft als auch des Dienstherrn.

Regelung einer bundeseinheitlichen Regelaltersgrenze von 65 Jahren

Auch hier ist kritikwürdig, dass nicht bundeseinheitlich eine Regelung geschaffen wird, die übergreifend die Altersgrenze aller Beamtinnen und Beamten regelt, die in Deutschland als Bundes-, Landes-, Kommunal- und sonstige Beamte tätig sind.

9. Nebentätigkeit

Das Recht der Nebentätigkeit ist weiter auszubauen. Grundsätzlich besteht ein Rechtsanspruch auf Ausübung einer Nebenbeschäftigung. Diese steht natürlich unter dem Vorbehalt, dass dienstliche Interessen hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Erweiterung des Rechts auf Ausübung von Nebentätigkeiten

10. Wöchentliche Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit der verschiedenen Statusgruppen im öffentlichen Dienst darf nicht differieren. Nach § 60 Abs. 1 LBG darf die regelmäßige Arbeitszeit 41 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Der Gesetzgeber ist gehalten, einen Gleichklang mit dem Tarifbereich herzustellen mit der Folge, dass die Wochenarbeitszeit maximal 40 Stunden betragen darf.

Einheitliche Wochenarbeitszeit von maximal 40 Stunden

Insgesamt muss eine Flexibilisierung der Arbeitszeit vorgesehen werden (z. B. Arbeitszeitkonten, ggf. Lebensarbeitszeitkonten, die finanziell gesichert werden müssen). Die Anzahl der Tele-Arbeitsplätze ist deutlich zu erhöhen, gerade auch im Hinblick auf die förderungswürdige Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

11. Altersteilzeit

Das Institut der Altersteilzeit sollte beibehalten und ausgebaut werden. Die Befristung in § 65 LBG (31. Dezember 2012) ist zu streichen. Dies begründet sich insbesondere mit den durchweg positiven Erfahrungen, die, gerade auch im Lehrerbereich, mit dem Instrument der Altersteilzeit gemacht worden sind. Fortentwickelnd sollte ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit zumindest ab einem bestimmten vollendeten Lebensjahr vorgesehen werden. Schließlich ist der Nichtanwendungserlass aufzuheben.

12. Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung gemäß § 63 LBG ist fortzuentwickeln. Die Beschränkung auf Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist aufzuheben. Unterhäftige Teilzeit muss möglich sein. Insoweit verweist der DBB NRW auf die Grundsätze des Gender Mainstreaming. Ermäßigte Arbeitszeiten, die auch unterhalb der Hälfte der normalen Arbeitszeit liegen, sind gerade bei der Betreuung minderjähriger Kinder sowie der Betreuung naher Angehöriger erforderlich.

13. Beurlaubungen

Das System des derzeitigen Urlaubsrechts ist fortzuentwickeln.

14. Beihilfe

Die Beihilfe ist ein eigenständiges, aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn resultierendes Krankensicherungssystem gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung. Eine pauschale Übertragung von Maßnahmen im gesetzlichen Krankenversicherungsrecht auf das Beihilferecht wird abgelehnt, und ist auch nicht rechtmäßig. Eine Beteiligung an der Finanzierung des Beihilfesystems, wie z. B. über eine Kostendämpfungspauschale, Nichtbeihilfefähigkeit nicht versicherungsfähiger Medikamente, wird abgelehnt.

IV. Besoldung

Seit geraumer Zeit haben Bund und Länder aufgrund desolater Haushaltslagen umfangreiche Einsparungen im Bereich der Besoldung vorgenommen. Die Beamtinnen und Beamten mussten überproportional oft Sonderopfer erbringen. Beispiele hierfür sind Nullrunden, zeitlich verzögerte Besoldungsanpassungen, keine 1:1-Übernahme von Tarifabschlüssen, Wegfall der Ministerialzulage, Streichung der Jubiläumszuwendung, Wegfall des Urlaubsgeldes und drastische Kürzungen des Weihnachtsgeldes. Dies darf so nicht weitergehen. Zunehmend stellen sich hoch qualifizierte Nachwuchskräfte nicht mehr für den Staatsdienst zur Verfügung; im Übrigen sind die bereits im Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten zunehmend demotiviert, weil gute Leistung nicht mehr honoriert wird. Folgende Eckpunkte sind bei den anstehenden Reformprozessen im Bereich der Besoldung umzusetzen:

1. Sicherung und Verbesserung des Besoldungsniveaus

Das derzeitige Besoldungsniveau darf nicht weiter minimiert, sondern muss gesichert werden. Des Weiteren ist die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung anzupassen. Insbesondere sind lineare Einkommensanpassungen vorzunehmen. Die derzeitigen Bestandteile der Besoldung, vor allem der Verheiratenzuschlag sowie die Kinderzuschläge, sind beizubehalten. Weitere Elemente, z. B. solche zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit, zur Berücksichtigung besonderer Erschwernisse oder sozialer Aspekte, sind auszubauen.

Auch darf es kein Auseinanderdividieren der einzelnen Statusgruppen geben. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass mindestens die im Tarifbereich TV-L vereinbarten Gehaltsabschlüsse auf den Beamtenbereich übertragen werden.

Ein Auseinanderdriften des Besoldungsniveaus innerhalb des Bundesgebietes in dieser Frage sollte auf jeden Fall vermieden werden,

**Sicherung des
derzeitigen Besol-
dungsniveaus**

da ansonsten die Gefahr besteht, dass kurz- bis mittelfristig andere Bundesländer aufgrund ihrer besseren Bezahlsstrukturen das qualifizierte Personal abschöpfen, während Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen hier das Nachsehen haben.

Die Personalkostenbudgetierung darf nicht dazu führen, dass erforderliche Personalentwicklungen nicht mehr gewährleistet werden können. Notwendige zusätzliche Haushaltsmittel müssten zur Verfügung gestellt werden.

2. Besoldung nach Berufserfahrung

Die Grundbesoldung, die sich am Lebensaltersprinzip orientiert, wird zunehmend fragwürdiger. Die Landesarbeitsgerichte Hessen und Berlin-Brandenburg haben bereits mit Urteil vom 22. April 2009 – 2 Sa 1689/08 – bzw. 11. September 2008 – 20 Sa 2244/07 – die Staffe- lung der Grundvergütung im BAT nach Lebensaltersstufen als Be- nachteiligung des Alters im Sinne des AGG und mangels Rechtfertigung als unwirksam angesehen. Es ist nicht auszuschließen, dass auch die Grundbesoldung nach dem BBesG als rechts- und verfas- sungswidrig wegen Verstoßes gegen das AGG und Art. 3 GG erachtet wird. Auch wenn derzeit keine entsprechenden Verwaltungsgerichts- verfahren bekannt sind, sollte rechtzeitig gegengesteuert werden. Nach Auffassung des DBB NRW muss zukünftig die berufliche Erfah- rung zu einer Verbesserung der Grundbesoldung führen (Erfahrungs- stufen).

Die Lebensaltersstufen sind durch Erfahrungsstufen zu ersetzen. Die bisher geltende Stufung ist von 12 auf 8 zu reduzieren. Bringt die Be- amtin/der Beamte aus seiner bisherigen Tätigkeit Erfahrungen mit, so sind diese Zeiten bei der Bemessung, in welche Erfahrungsstufe die/der Betroffene einzureihen ist, zu berücksichtigen.

Das Leistungsprinzip sollte bei dem Aufstieg in den Stufen hinrei- chende Berücksichtigung finden.

Der Stufenaufstieg findet nicht statt, sofern Zeiten ohne Dienstbe- züge (Beurlaubungszeiten etc.) verbracht werden. Handelt es sich dagegen um gesamtgesellschaftlich anerkannte Zeiten, wie Kinder- betreuungs- und Pflegezeiten, Wehr- oder Zivildienst, so sind diese zu berücksichtigen.

Die Abkehr vom Lebensaltersprinzip darf nicht zu einer Reduzierung des individuellen Einkommens führen. Die einmal erreichte Erfahrungsstufe ist bei der Übertragung eines höherwertigen Amtes, auch bei so genannten Bündelungsstellen, mitzunehmen. Familien- und Pflegezeiten sind anzurechnen. Der Erwerb beruflicher Erfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes und der Einsatz bei Privaten im Rahmen öffentlich-privater Partnerschaften ist auf den Stufenaufstieg anzurechnen.

**Keine Reduzierung
des individuellen
Einkommens**

3. Zusätzliche Leistungsbezahlung

Wie bereits oben dokumentiert, ist die Beförderung das prinzipielle beamtenrechtliche Instrument der Leistungshonorierung. Zur Anerkennung besonderer Leistungen, die von Einzelnen oder im Team erreicht werden, ist das bestehende Besoldungssystem durch eine zusätzliche Leistungsbezahlung zu ergänzen („on-top“). Diese Leistungsbezahlung muss für alle Beamtinnen und Beamten in allen Laufbahngruppen ohne einschränkende Quotierung erreichbar sein und sich auch im Ruhegehalt widerspiegeln. Mit dieser zusätzlichen Leistungsbezahlung müssen sowohl individuelle als auch Teamleistungen anerkannt werden können.

**Ergänzung des Be-
soldungssystems
durch zusätzliche
Leistungsbezahlung**

Für das haushaltsrechtlich durch Budget gesicherte Volumen der Leistungsbezahlung, das im Übrigen noch ausbaubedürftig ist, sollte eine Auszahlungspflicht bestehen, um die besonderen persönlichen Leistungen regelmäßig tatsächlich anzuerkennen. Dabei sollte eine Auszahlung nach dem so genannten „Gießkannenprinzip“ jedoch vermieden werden, da hier ein Anreiz nicht gewährleistet wäre. In diesem Zusammenhang wird auch das Festschreiben einer Auszahlungspflicht gefordert. Für die Leistungsbezahlung sind auch die Mittel zu verwenden, die durch die Neuschneidung der Besoldungstabellen erwirtschaftet worden sind.

Die Leistungsfeststellung und -vergabe soll durch ein eigenständiges, einfaches, transparentes und nachvollziehbares System erfolgen und nicht zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand führen. Die Umsetzung ist durch eine entsprechend gezielte Qualifizierung der Personalverantwortlichen sicherzustellen. Auch die Beschäftigten müssen auf die Umsetzung der Leistungsbezahlung vorbereitet wer-

**Transparentes Sys-
tem der Leistungs-
feststellung**

den. Bei der Ausgestaltung einer zusätzlichen leistungsorientierten Bezahlungskomponente sind flexible Formen von Anreizsystemen zu erwägen. So ist beispielsweise im Lehrerbereich denkbar, das Kerngeschäft „Unterricht“ in den Mittelpunkt zu rücken und hier objektivierbare Messgrößen, die eine individuelle Zurechnung von Unterrichtserfolgen erlauben, einzuführen.

Die Personalvertretung ist im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu informieren.

4. Stellenobergrenzenverordnung

**Bedarfsgerechter
Ausbau der Ober-
grenzen für Beför-
derungsämter**

Der DBB NRW weist auf die Notwendigkeit hin, die bisherigen Regelungen des § 26 BBesG und die auf dieser Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen, soweit sie Beamtinnen und Beamte des Landes betreffen, so wie bisher beizubehalten. Verschlechterungen zum bisherigen System werden abgelehnt. Vielmehr sind die Obergrenzen für Beförderungsämter bedarfsgerecht auszubauen.

5. Alimentation kinderreicher Beamtenfamilien

**Amtsangemessene
Alimentation
kinderreicher Be-
amtenfamilien**

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass die amtsangemessene Alimentation von Beamtenfamilien mit mehr als zwei Kindern nicht gewährleistet ist. Dieses Sonderproblem schleppte zunächst der Bund, nunmehr das Land Nordrhein-Westfalen schon seit vielen Jahren mit sich herum, ohne eine Lösung herbeizuführen. Eine Vielzahl von Klageverfahren sind noch anhängig, die mit für das Land Nordrhein-Westfalen negativen Urteilen enden werden, sodass die Prozesskosten jeweils vom Land zu tragen sind. Hier ist dringend gesetzgeberisches Handeln vonnöten. Das hat der Gesetzgeber zwischenzeitlich auch erkannt und zum 1. Januar 2007 den Familienzuschlag um 50 € pro Kind und Monat erhöht. Die Vielzahl der anhängigen verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren dokumentieren jedoch, dass auch für die Vorjahre der Familienzuschlag anzupassen ist. Der DBB NRW fordert, alle Betroffenen klaglos zu stellen und auch für die zurückliegenden Zeiträume Nachzahlungen vorzusehen. Diese Nachzahlungen müssen unabhängig davon erbracht werden, ob die Betroffenen Rechtsmittel eingelegt haben.

6. Anwärterbezüge

Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Berufsanfänger/innen ist u. a. die Anhebung der Anwärterbezüge dringend erforderlich. Nur so kann ausreichend qualifizierter Nachwuchs für den öffentlichen Dienst gewonnen werden. Dies ist auch im Sinne einer Zukunftsorientierung unbedingt notwendig, weil die demographische Entwicklung bei unzureichenden Rahmenbedingungen die öffentliche Personalrekrutierung und Personalwirtschaft vor große Probleme stellen wird.

Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes durch Anhebung der Anwärterbezüge

7. Sonderzahlung

Die Sonderzahlung ist wieder auf den Stand des Jahres 2002 anzuheben. Diese erhöhten Beträge sind in das Grundgehalt einzubauen und auszubezahlen.

Anhebung der Sonderzahlungen und Integration ins Grundgehalt

8. Urlaubsgeld

Wie im Bereich der privaten Wirtschaft ist zur Steigerung der Motivation und zur Nachwuchsgewinnung die Zahlung eines Urlaubsgeldes wieder erforderlich.

Zahlung eines Urlaubsgeldes und einer Jubiläumszuwendung

9. Jubiläumszuwendung

Es sollte wieder eine Jubiläumszuwendung vorgesehen werden, um die zeitliche und dienstliche Treue zum Dienstherrn angemessen zu dokumentieren. Die seinerzeitige Streichung hat zu völligem Unverständnis der Beamtinnen und Beamten und zu einer Verwerfung der „betrieblichen“ Kultur geführt.

10. Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Bei begrenzter Dienstfähigkeit erhält der Beamte Dienstbezüge entsprechend § 6 Abs. 1 BBesG. Sie werden mindestens in Höhe des Ruhegehaltes gewährt, das er bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würde. Die Landesregierung ist ermächtigt, für ihren Bereich zu-

sätzlich zu den Dienstbezügen durch Rechtsverordnung die Gewährung eines nicht ruhegehaltfähigen Zuschlags zu regeln.

Anhebung des Zuschlags bei Teildienstfähigkeit

Dem ist das Land Nordrhein-Westfalen durch Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit nachgekommen. Dieser Zuschlag sollte allerdings entgegen der Absicht des Ordnungsgebers ruhegehaltfähig sein. Auch wird die Voraussetzung, dass der Beschäftigungsumfang um mindestens 20 v. H. vermindert ist, nicht mitgetragen, da dies nach Dafürhalten des DBB NRW gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts verstößt. Auch ist der Zuschlag, der 5 v. H. der Dienstbezüge, mindestens jedoch 220 € beträgt, zu niedrig bemessen und muss angehoben werden. Die Kürzungsmöglichkeit des Zuschlages für den Fall, dass die anteilige Besoldung höher ist als die Versorgungsbezüge, ist nicht akzeptabel.

11. Mehrarbeitsvergütung bei Teilzeitbeschäftigten

Zeitanteilige Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung

Angeordnete Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten ist bis zur Grenze der regulären Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten gemäß § 6 BBesG zeitanteilig und nicht lediglich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu zahlen. Schon der EuGH hat mit Urteil vom 6. Dezember 2007 entschieden, dass eine Vergütung von Mehrarbeit nur nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gegen Art. 141 EGV verstößt. Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 13. März 2008 sich dieser Rechtsauffassung angeschlossen und entschieden, dass bei Teilzeitbeschäftigten die angeordnete Mehrarbeit gemäß § 6 BBesG zeitanteilig zu vergüten ist. Dieser Entscheidung hat der Landesgesetzgeber Rechnung zu tragen.

12. Wegstreckenentschädigung

Erhöhung der Wegstreckenentschädigung auf 0,40 Euro pro Kilometer

Der DBB NRW fordert eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung auf 0,40 € pro Kilometer. Die seit 2002 geltende Entschädigung von 0,30 € pro Kilometer bei dienstlichen Fahrten mit dem privaten Pkw deckt die Aufwendungen der Beschäftigten im Landes- und Kommunaldienst aufgrund der drastischen Kostenentwicklung nicht mehr ab.

V. Versorgung

1. Allgemeines

Die Höhe und Entwicklung der voraussichtlichen Versorgungsausgaben werden von Bund und Ländern zunehmend mit Sorge betrachtet. Verschiedene Faktoren, so vor allem politische Entscheidungen und die demographische Entwicklung, haben in der Vergangenheit zu dieser Zuspitzung geführt. Dabei muss jedoch festgestellt werden, dass es die Dienstherrn bislang sträflicherweise unterlassen haben, rechtzeitig Vorsorge zu treffen. Verschiedene Maßnahmen sind in den letzten Jahren eingeführt worden, die zum Teil begrüßt werden (Einführung einer Versorgungsrücklage), zum Teil jedoch ausschließlich zu Lasten der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gehen (Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes, Versorgungsabschläge) und insofern abgelehnt werden. Denn es kann nicht sein, Versäumnisse des Dienstherrn auf den Rücken der Beamtinnen und Beamten bzw. der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger auszutragen. Die Verantwortung des Dienstherrn, eine amtsangemessene Alimentation der Beamten im Ruhestand zu gewährleisten, darf dabei auch nicht den zukünftigen Generationen aufgebürdet werden.

**Amtsangemessene
Alimentation der
Beamtinnen und
Beamten im Ruhe-
stand**

Der DBB NRW tritt dafür ein, dass es zu keiner unmittelbaren oder mittelbaren weiteren Absenkung der Altersversorgung kommen darf! Die finanziellen Einbußen, die sowohl Besoldungs- als auch Versorgungsempfänger in der Vergangenheit hinnehmen mussten, haben ein in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht finales Ausmaß erreicht. Dabei muss auch bedacht werden, dass aus dem Alimentationsprinzip die Pflicht resultiert, Besoldung und Versorgung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen.

**Keine weitere Ab-
senkung der Versor-
gung**

2. Planungssicherheit

Bei allen Gesetzesänderungen oder -neuerungen sollten Vertrauensschutzregelungen vorgesehen werden. Gerade für die ältere Genera-

tion sind grundlegende Änderungen in Art und Berechnungsweise ihrer Alterssicherung nicht nachvollziehbar, und es sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass man sich auf derzeit bestehende Umstände eingestellt hat. Änderungen im Versorgungsbe-
reich müssen für die Betroffenen, die heutigen Versorgungsempfänger/innen wie auch die pensionsnahen aktiven Beamtinnen und Beamten, abschätzbar, mit einem zeitlichen Vorlauf planbar sein und sich an den verfassungsrechtlichen Vorgaben, insbesondere des Vertrauensschutzes, orientieren. Dazu ist es erforderlich, analog dem Rentenrecht auch im Versorgungsrecht einen Anspruch auf jährliche Pensionsauskunft zu schaffen.

3. Sicherungsmaßnahmen statt Sonderbelastungen des Alterssicherungssystems

Die Dienstrechtsreform sollte im Hinblick auf die Versorgung vor allem unter dem Motto stehen, die Beamtenversorgung ebenso wie die sozialen Sicherungssysteme langfristig zu sichern. Dabei ist folgenden rechtlichen Vorgaben Rechnung zu tragen:

- Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist so zu bemessen, dass sie einen nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes und entsprechender Entwicklung der allgemeinen Verhältnisse angemessenen Lebensunterhalt gewährt. Die Versorgung in den unteren Besoldungsgruppen muss einen ausreichenden Abstand zur amtsgemäßen Mindestversorgung, welche nicht abgesenkt werden darf, aufweisen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Mindestversorgung in den Bereichen, in denen sie abgeschafft bzw. abgesenkt worden ist (Teilzeit) wieder einzuführen bzw. in den alten Stand zu setzen ist. Es ist nicht hinnehmbar, dass eine Versorgung von zum Teil unter 35 % zulässig ist. Die Verpflichtung des Dienstherrn beinhaltet, dafür Sorge zu tragen, dass Versorgungsempfänger/innen nicht zusätzlich auf sozialstaatliche Zusatzleistungen angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

- Die Beamtenversorgung ist ein rechtlich und tatsächlich eigenständiges Alterssicherungssystem, welches die Funktionen der

gesetzlichen Rente sowie eine betriebliche Zusatzversorgung umfasst. Es ist nicht zulässig, die Beamtinnen und Beamten durch eigene Beiträge bei der Aufbringung der Mittel zu beteiligen.

- Versorgung ist ein durch vorherige Dienstleistung erworbenes Recht, welches durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützt ist und an die wesentlichen Bestandteile der Aktivbesoldung anknüpfen muss. Die Versorgung aus dem letzten Amt ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums.

4. Einrichtung eines Landesversorgungsfonds

Die systemgerechte Weiterentwicklung der Beamtenversorgung durch den Aufbau eines Versorgungsfonds für Landesbeamte – und der damit eingeleiteten zukünftigen Kapitaldeckung – wird seitens des DBB NRW unterstützt. Dies sichert die eigenständige Beamtenversorgung langfristig, und die Verantwortlichkeit der Dienstherren für die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand wird nicht zukünftigen Generationen aufgebürdet.

Seit jeher vertritt der DBB NRW die Auffassung, dass Rückstellungen für die Altersversorgung zu bilden sind. Dem hat das Land NRW insoweit Rechnung getragen, als dass es das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Landes NRW“ zu der Finanzierung der zukünftigen Versorgungslasten für die Beamtinnen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter des Landes NRW, deren Dienstverhältnis zum Land nach dem 31. Dezember 2005 begründet worden ist, errichtet hat. Dies wird als richtiger Schritt in die richtige Richtung gewertet, es müssen jedoch weitere folgen.

Rückstellung für die Altersversorgung

Dieser Versorgungsfonds sollte dabei sowohl für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte als auch für „Altfälle“ zum Tragen kommen und die Finanzierung ausschließlich durch den Dienstherren erfolgen, da hier das „Verschulden“ für die momentane Lage zu finden ist.

5. Einrichtung von „Mitnahmesystemen“

Um Beamtinnen und Beamten den Wechsel in die Wirtschaft und umgekehrt zur Rekrutierung qualifizierten Personals zu gewährleisten, ist die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften für einen er-

Mitnahme von Versorgungsanwartschaften

leichterten Personalaustausch unbedingt notwendig. Durch die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen wird die sozialversicherungsrechtliche Nachversicherung beim Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst obsolet. Mit dieser Regelung wird ein Wechsel von Beamtinnen und Beamten zwischen verschiedenen Dienstherren bzw. Gebietskörperschaften systemgerecht ermöglicht und zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert.

6. Wirkungsgleiche Übertragung der Besoldungserhöhungen auf die Versorgung

Keine unterschiedlichen Bemessungsfaktoren für Versorgungsempfänger/innen und Besoldungsempfänger/innen

Der DBB NRW fordert, keine unterschiedlichen Bemessungsfaktoren für Versorgungsempfänger/innen gegenüber Besoldungsempfänger/innen vorzunehmen. Solange Sonderzahlungen nicht im Grundgehalt eingearbeitet sind, darf nicht auf unterschiedliche Berechnungsmodelle zurückgegriffen werden. Dies folgt daraus, dass sowohl die Besoldung als auch die Versorgung eines Beamten/einer Beamtin und seiner/ihrer Familie ihre gemeinsame Wurzel im Beamtenverhältnis haben. Aus dem engen Zusammenhang zwischen Besoldung und Versorgung folgt, dass die in einer Beförderung liegende Anerkennung einer Leistung nach dem Leistungsprinzip und damit nach den hergebrachten Grundsätzen auch ihren Niederschlag in der Beamtenversorgung finden müssen. Differenzierungen sind hier system- und sachfremd.

7. Versorgungswirksame Beförderungen

Neufestsetzung bereits bestandskräftiger Versorgungsbescheide auch für die Vergangenheit

Tritt der Beamte aus einem Beförderungsamte in den Ruhestand, sind die Bezüge aus diesem Amte zu berücksichtigen. Die bisher in § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG enthaltene Regelung, dass der Beamte die Bezüge aus diesem Amte mindestens drei Jahre erhalten haben muss, ist aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts entsprechend anzupassen und auf zwei Jahre herabzusetzen.

Die Herabsetzung der Wartefrist darf nicht nur für die noch nicht bestandskräftigen Versorgungsbescheide gelten. Vielmehr sind die bereits bestandskräftigen Versorgungsbescheide rückwirkend zu korrigieren.

8. Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen

Gehaltsbestandteile, die das Bezügniveau dauerhaft prägen, gleich welcher Rechtsnatur, müssen nach Ablauf eines noch zu bestimmenden Zeitraumes, in dem ein Rechtsanspruch hierauf bestand, ruhegehaltfähig werden. Dies gilt insbesondere auch für Stellenzulagen. Hier wird beispielhaft auf die Polizeizulage verwiesen.

9. Rehabilitation vor Versorgung

Der DBB NRW fordert, dass dieser Grundsatz in der Zukunft eine größere rechtliche Verbindlichkeit erhält. So darf die Versetzung einer Beamtin oder eines Beamten in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt ohne Zustimmung des Beamten nicht stattfinden. Vielmehr wird hier gefordert, dass eine derartige Versetzung nur mit Zustimmung des Betroffenen durchgeführt werden kann. Hierzu bedarf es einer Neuregelung der „Dienstunfähigkeitsregelungen“.

10. Flexibilisierung der Altersgrenze

Der DBB NRW fordert, die stufenweise ab dem Jahrgang 1947 auf das 67. Lebensjahr heraufgesetzte Lebensarbeitszeit wieder auf das bisherige Niveau (65. Lebensjahr) zu korrigieren. Allein der Umstand, dass die Lebenszeit zugenommen hat, kann und darf nicht dazu führen, Rückschlüsse auf die Notwendigkeit einer längeren Lebensarbeitszeit zu ziehen. Zudem sollten bundeseinheitliche Altersobergrenzen festgesetzt werden. Schon jetzt sind Unterschiede in landesgesetzlichen Regelungen festzustellen, die nicht kompatibel sind und zu einer nicht hinnehmbaren Konkurrenzsituation führen.

Von einer Anhebung der besonderen Altersgrenzen bei besonders belastenden Berufen wie z. B. den Vollzugsdiensten, ist weiterhin abzu-
sehen.

Statt einer starren Heraufsetzung der Altersgrenze sind flexible Anreizsysteme einzuführen, die darauf abzielen, den Ruhestand hinauszuschieben. Dabei wäre eine maßvolle Flexibilisierung der Altersgrenze auf freiwilliger Basis denkbar, wonach derjenige versorgungsrechtlich belohnt wird, der länger arbeitet. In diesem Zusammenhang ist jedoch nochmals darauf hinzuweisen, dass eine derartige Flexibilisierung nur denkbar ist, wenn von zusätzlichen Kürzungen

Korrektur der Altersgrenze für die Lebensarbeitszeit auf das 65. Lebensjahr

Flexibilisierung der Altersgrenze auf freiwilliger Basis

bei vorzeitigem Ausscheiden Abstand genommen wird. Das erdiente Ruhegehalt muss unbedingt gesichert werden, Versorgungsabschläge, d. h. „Sparmodelle“ auf Kosten der Versorgungsempfänger/innen werden seitens des DBB NRW rigoros abgelehnt. Dies gilt insbesondere für die betroffenen Ruhegehaltsempfänger/innen, die aufgrund sozialer oder familiärer Verpflichtungen kürzere Dienstzeiten aufweisen.

11. Ruhestand mit 65 bei langer Dienstzeit

Versorgungsabschlagsfreie Versetzung in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres nach 45 Dienstjahren

Es ist eine Regelung zu schaffen, die eine versorgungsabschlagsfreie Versetzung in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres gewährleistet, sofern im Einzelfall ruhegehaltfähige Dienstzeiten in Höhe von 45 Jahren erdient worden sind. Insoweit wird auf die rentenversicherungsrechtlichen Vorschriften und § 14 Abs. 3 BeamtVG (Bund) verwiesen. Dies ist Voraussetzung für die zugesicherte wirkungsgleiche Übertragung des Rentenrechts auf das Beamtenversorgungsrecht. Teilzeit- und Beurlaubungszeiten, die der Kindererziehung und der Pflege naher Angehöriger dienen, dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Vielmehr sind Kindererziehungs- und Pflegezeiten systemgerecht zu berücksichtigen.

12. Berücksichtigung von Hochschulzeiten

Anrechnung von Hochschulzeiten

Bei einer Novellierung des Versorgungsrechts für das Land NRW fordert der DBB NRW, von einer vollständigen Streichung von Hochschulzeiten in der Beamtenversorgung in jedem Falle abzusehen. Dies würde nämlich zu einer überproportionalen Belastung der betroffenen Beamten/innen des gehobenen und höheren Dienstes führen. Abgesehen von der Tatsache, dass sich in nicht allzu ferner Zukunft der öffentliche Dienst verschärften Konkurrenzverhältnissen in der Frage der Rekrutierung qualifizierter Kräfte stellen müssen, würde eine Nichtanrechnung die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter verringern. Dies ist nicht verantwortbar, da absehbar ist, dass es zukünftig aufgrund der demographischen Entwicklung zu einem erhöhten Bedarf an Fachpersonal kommen wird. Der öffentliche Dienst erkennt derzeit die sich abzeichnende Knappheit an Akademikern, aus denen herkömmlicherweise der höhere Dienst rekrutiert wird. Insofern sollte die praktizierte Berücksichtigungsfähigkeit

von Fachhochschul- und Hochschulzeiten in unverändertem Maße von drei Jahren auch auf der Landesebene bestehen bleiben.

13. Versorgungsabschlag alter Fassung für teilzeitbeschäftigte Beamte

Für die Jahre 1984 bis einschließlich 1991 galt gemäß § 14 Abs. 1 BeamtVG a. F. eine degressive Staffelung des Ruhegehaltsatzes für Teilzeitbeschäftigte. Die seit jeher vom DBB NRW angegriffene Regelung darf nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Juni 2008 nicht mehr angewandt werden. Mit Beschluss vom 18. Juni 2008 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass der Versorgungsabschlag alter Fassung bei Teilzeitbeschäftigten mittelbar eine Geschlechter diskriminierende Wirkung im Sinne von Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG hat und daher nichtig ist. Bereits mit Urteil vom 23. Oktober 2003 hatte der EuGH darauf hingewiesen, dass § 85 BeamtVG i. V. mit § 14 Abs. 1 BeamtVG a. F. im Gegensatz zu dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen aus Art. 141 EG steht.

Das Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen hat mit Rundschreiben vom 18. Juli 2008 hierauf reagiert und das LBV sowie die Versorgungskassen der Gemeinden und Gemeindeverbände gebeten, Neubescheidungen vorzunehmen in den Fällen, in denen über die Anwendung der für nichtig erklärten Vorschrift zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Beschlusses des Bundesverwaltungsgerichts bereits bestandskräftig bzw. rechtskräftig entschieden worden war. Er hat dies allerdings davon abhängig gemacht, dass dies auf Antrag der betroffenen Versorgungsberechtigten für die Zukunft, d. h. ab dem 1. des Antragsmonats – frühestens ab dem 1. Juli 2008 – erfolgen soll. Eine Neufestsetzung für die Vergangenheit ist daher nicht vorgesehen. Hiergegen wendet sich der DBB NRW und fordert, auch für zurückliegende Zeiträume Neuberechnungen und Nachzahlungen vorzunehmen, und dies von Amts wegen und nicht auf Antrag der Betroffenen. Dies gebietet die Fürsorgepflicht den Versorgungsempfängern/innen gegenüber, die, im Vertrauen darauf, dass die Rechtslage verfassungskonform ist, davon abgesehen haben, gegen die in Frage stehenden Festsetzungsbescheide, die den § 14 Abs. 1 BeamtVG a. F. über § 85 BeamtVG zum Inhalt haben, Rechtsmittel einzulegen.

Verfassungswidrigkeit des Versorgungsabschlages alter Fassung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Neufestsetzung bereits bestandskräftiger Versorgungsbescheide ab Antragstellung

VI. Beihilferecht

1. Allgemeines

Die Beihilfe als Krankenversicherungsleistung der Dienstherrn für die Beamten ist ein effizientes, transparentes und leistungsfähiges Krankensicherungssystem. Im Zusammenspiel mit der privaten Krankenversicherung hat sich diese Form der Absicherung über lange Jahre bewährt und ist aufgrund der gebildeten Altersrückstellungen zukunftsicher aufgestellt.

In der privaten Krankenversicherung, die die Beihilfe ergänzt, müssen auch in Zukunft für alle Beamten/innen und Versorgungsempfänger/innen die Versicherungsprämien bezahlbar bleiben.

Angleichung der Beihilferegelungen an die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung unter Berücksichtigung systembedingter Unterschiede

Weiterentwicklungen in der Beihilfe haben die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses zu beachten. Mit den Änderungen der BVO ab dem 1. Januar 2007 kann die Tendenz beobachtet werden, dass sich das Beihilferecht des Landes NRW mehr und mehr an den Regelungen und Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) orientiert. Dies ist ein falscher Weg. Die grundlegenden Unterschiede zwischen beiden Systemen sind zu beachten. Im öffentlichen Dienst ist das Dienstverhältnis durch das Beamtenrecht geregelt. Dort wird ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis begründet, das dem Dienstherrn einen umfassenden Zugriff auf die Beamtinnen und Beamten erlaubt. Die dem Dienstherrn obliegende Fürsorgepflicht darf nicht schleichend dadurch ausgehöhlt werden, dass immer mehr Leistungen des Dienstherrn im Sinne einer Sparpolitik zurückgefahren werden. Die Dienstleistungen der Beschäftigten erfordern eine ausreichende Fürsorge des Dienstherrn, ohne den Leistungsumfang im Rahmen der Beihilfengewährung einzuschränken.

2. Kostendämpfungspauschale

Im Rahmen dieser Sparpolitik ist auch die Einführung der Kostendämpfungspauschale und bereits in der Vergangenheit vorgenommene Verschlechterungen bei der Erstattungsfähigkeit beihilfe-

fähiger Aufwendungen zu beachten. Der Sechste Senat des Oberverwaltungsgerichts hat am 18. Juli 2007 in mehreren Verfahren entschieden, dass der Abzug der Kostendämpfungspauschale von den beihilfefähigen Aufwendungen rechtswidrig ist. Er hat unter anderem ausgeführt, dass der Dienstherr sich widersprüchlich verhalte, wenn er einerseits der Besoldung einen Anteil beifüge, mit dem der Beamte die Eigenvorsorge für den Krankheitsfall betreiben solle, andererseits aber den Beamten über die Eigenvorsorge belaste, indem er die Beihilfe um die Kostendämpfungspauschale kürze. Zudem verstoße die Kostendämpfungspauschale gegen das Gebot der beamtenrechtlichen Rücksichtnahme. Die Kostendämpfungspauschale stelle eine gewollte Belastung der Beihilfeberechtigten dar, die nicht versicherbar sei. Die Entscheidung des Sechsten Senats wurde durch die Entscheidungen des Ersten Senats vom 10. September 2007 bestätigt.

**Abschaffung der
Kostendämpfungs-
pauschale**

Auch wenn das Bundesverwaltungsgericht festgestellt hat, dass der Gesetzgeber einen sehr weiten Entscheidungsspielraum dahingehend hat, welche Maßnahme er ergreift und damit die Möglichkeit hat, eine Kostendämpfungspauschale einzuführen, hat er den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation zu beachten. Insgesamt sind die Gesichtspunkte, die das Oberverwaltungsgericht genannt hat, in höchstem Maße beachtenswert. Von daher ist der DBB NRW der Auffassung, dass der Gesetzgeber die Kostendämpfungspauschale wieder abschaffen sollte.

3. Rechtsänderungen zum 1. Januar 2007

Konkret haben die Novellierungen ab dem 1. Januar 2007 zu nicht mehr hinnehmbaren Problemen bei Antragstellung und Abwicklung der Beihilfeanträge geführt. Hier bedarf es unbedingt hinreichender Nachbesserungen. Es darf nicht sein, dass der erhebliche Mehraufwand hinsichtlich der Prüfungstätigkeit und der Prüfungstiefe der Beihilfesachbearbeiter zu Lasten der Beihilfeberechtigten gehen. Gerade Versorgungsempfänger/innen, die in der Regel noch verstärkt auf ein funktionierendes Gesundheitssystem angewiesen sind, haben unter den momentan chaotischen Verhältnissen in den Beihilfestellen stark zu leiden. Sie müssen in finanzielle Vorlagen treten,

Schnelle Bearbeitung und Abwicklung von Beihilfeanträgen innerhalb von 14 Tagen

die die Grenzen der Zumutbarkeit bei Weitem überschreiten. Zudem führt die derzeitige Uneinheitlichkeit bei der Praxis der (Nicht-)Anerkennung von Medikamenten zu einer Zunahme von Verwaltungsaufwand und Rechtsstreitigkeiten. Auch wenn erste Besserungen zu verzeichnen sind, bedarf es weiterer Anstrengungen der Landesregierung, um eine Bearbeitungsdauer von ein bis zwei Wochen zu gewährleisten.

4. Nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel

Der DBB NRW fordert, den mit der Beihilfennovelle am 1. Januar 2007 eingeführten Grundsatz, dass Arzneimittel, die nicht verschreibungspflichtig sind, auch nicht beihilfefähig sind, zu streichen. Das Verwaltungsgericht Aachen hat in seinem Urteil vom 24. Mai 2007 in dieser absoluten Aussage einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht gesehen. Mit der Anknüpfung an die Verschreibungspflicht eines Arzneimittels werde keine Entscheidung über das nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts erforderliche Handlungsprogramm des Dienstherrn getroffen. Vielmehr stelle die Anordnung einer Verschreibungspflicht unabhängig von der Gewichtung der Notwendigkeit und Angemessenheit eines Arzneimittels unter Fürsorgegesichtspunkten allein auf die Gefährlichkeit des Arzneimittels ab, die aus Gründen der Arzneimittelsicherheit eine Beschränkung des Zugangs erfordere. Daher muss der prinzipielle Ausschluss der Beihilfefähigkeit von nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln grundlegend überdacht werden.

Forderung der Beihilfefähigkeit für nichtverschreibungspflichtige Medikamente

Der DBB NRW hat eine Vielzahl von Klageverfahren bei den Verwaltungsgerichten des Landes geführt, die ausnahmslos zu dem Ergebnis gekommen sind, dass es für den Ausschluss der Beihilfefähigkeit nicht verschreibungspflichtiger Medikamente an einer gesetzlichen Grundlage fehle, sodass diese Medikamente weiterhin beihilfefähig sind. Dieser Rechtsprechung ist das Land durch das Gesetz zur Erhebung von § 4 Abs. 1 Nr. 7 und Anlage 2 der Beihilfeverordnung in Gesetzesrang vom 17. Februar 2009 entgegengetreten, das insoweit eine Rückwirkung des Gesetzes zum 1. Januar 2007 zum Inhalt hat. Aus Sicht des DBB NRW ist diese rückwirkende Erhebung in Gesetzesrang politisch nicht akzeptabel. Das Oberverwaltungsgericht Nord-

rhein-Westfalen teilt diese Auffassung nicht, sondern hat sich der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz angeschlossen. Nach dem Urteil vom 24. Juni 2009 des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen genügt das vom Landesgesetzgeber rückwirkend in Kraft gesetzte „Gesetz zur Erhebung von § 4 Abs. 1 Nr. 7 und Anlage 2 der Beihilfenverordnung in Gesetzesrang“ den verfassungsrechtlichen Anforderungen. Die angeordnete (echte) Rückwirkung verletze auch nicht das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot. Demgegenüber steht ein Urteil des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen, welches in der Erhebung des § 4 Abs. 1 Nr. 7 und Anlage 2 BVO nicht die rechtsstaatlichen Erfordernisse beachtet sieht und der Klage des Beihilfeberechtigten stattgegeben hat. Da das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen sowohl die Berufung als auch die Sprungrevision als Rechtsmittel zugelassen hat, ist davon auszugehen, dass das beklagte Land von den Rechtsmitteln Gebrauch machen wird. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Unbeschadet der gerichtlichen Entscheidung bleibt der DBB NRW weiterhin der Auffassung, dass der Ausschluss der nichtverschreibungspflichtigen Medikamente von der Beihilfe politisch fragwürdig ist.

5. Kinder über 25

Es besteht dringender Bedarf für eine Übergangsregelung für die Folgen des zum 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Steueränderungsgesetz auf die beihilfemäßige Berücksichtigungsfähigkeit für Kinder. Mit dem Steueränderungsgesetzes 2007 hat sich ein Problem ergeben, auf das der DBB NRW frühzeitig hingewiesen hat. Durch dieses Gesetz wurde die Kindergeldgrenze von 27 auf 25 Jahre abgesenkt. Hierdurch sind zum Teil erhebliche finanzielle Auswirkungen auf betroffene Beamtenfamilien verbunden. Es fällt nicht nur das Kindergeld weg, sondern dies wirkt sich auch besoldungsrechtlich im Familienzuschlag und auch in der Beihilfefähigkeit aus, da die Beihilfeberechtigung an die im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kinder anknüpft. Der DBB NRW vertritt die Auffassung, dass im Beihilferecht die Definition eines „berücksichtigungsfähigen Kindes“ nicht an den Begriff des Kindergeldes oder den des Familienzuschlags zu koppeln ist, sondern vielmehr an die Begrifflichkeit der

Kopplung der Definition des „berücksichtigungsfähigen Kindes“ an den Begriff der „Ausbildung“

„Ausbildung“ im weitesten Sinne. Dabei müsste unabhängig von der Art der Ausbildung die beabsichtigte Einkommenshöhe als Bezugsgrenze beibehalten werden.

**Volle Erstattung der
Aufwendungen für
Kinder**

6. Aufstockung des Beihilfenbemessungssatzes

Es ist darauf hinzuweisen, dass die den familienversicherungsrechtlichen Regeln entsprechende Vorschrift in die BVO aufzunehmen ist. Danach wäre entsprechend der Gesundheitsreform der Beihilfeanspruch von Kindern von 80 % auf 100 % zu erhöhen. Darüber hinaus ist der Beihilfenbemessungssatz für Beihilfeberechtigte mit bereits einem Kind, die derzeit Beihilfe in Höhe von 50 % beanspruchen können, auf 70 % zu erhöhen.





dbb nrw
beamtenbund
und **tarifunion**
nordrhein-
westfalen