Amt, Datum, Telefon

110 Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen, 20.09.2016, 51-

Drucksachen-Nr.

3609/2014-2020

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Finanz- und Personalausschuss	20.09.2016	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Informationen über das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW

Betroffene Produktgruppe

Personalmanagement (11.01.08)

Auswirkungen auf Ziele, Kennzahlen

keine unmittelbaren Auswirkungen

Auswirkungen auf Ergebnisplan, Finanzplan

Mehrausgaben von rd. 15.000 Euro in 2016 für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

Sachverhalt:

Der Landtag hat am 09.06.2016 das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW (Dienstrechtsmodernisierungsgesetz - DRModG NRW) verabschiedet. Es ist zum 01.07.2016 - ebenso wie die Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten NRW (Laufbahnverordnung - LVO) - in Kraft getreten.

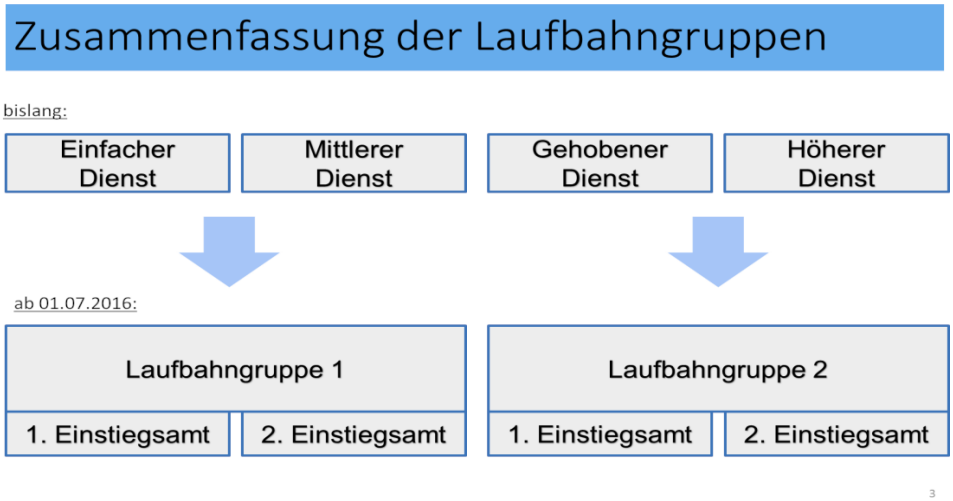
Mit der Dienstrechtsreform soll ein einheitliches und übersichtlicheres Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in Nordrhein-Westfalen gewährleistet werden. Es wurde insgesamt neu geordnet und unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung zukunftsfähig weiterentwickelt.

Aufgrund des großen Änderungsumfangs sollen an dieser Stelle nur die wesentlichen Änderungen angesprochen werden.

1. Dienst- und Laufbahnrecht

1.1. Neue Laufbahngruppenstruktur

Ein Schwerpunkt der Dienstrechtsmodernisierung liegt im neuen Laufbahnrecht. Die bisher vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes werden künftig in zwei Laufbahngruppen neu geordnet.



Die Laufbahngruppe 1 umfasst die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes (Besoldungsgruppen A2 bis A9), die Laufbahngruppe 2 die bisherigen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes (Besoldungsgruppen A9 bis A16).

Die Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe bestimmt sich nach der für die Laufbahn erforderlichen Vor- und Ausbildung. Zur Laufbahngruppe 2 gehören alle Laufbahnen, die einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen. Zur Laufbahngruppe 1 gehören alle übrigen Laufbahnen.

Innerhalb der Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden. Einen (Laufbahngruppen-) Aufstieg gibt es nur noch beim Wechsel von der Laufbahngruppe 1 zur Laufbahngruppe 2. Daher gibt es künftig nur noch das Verzahnungsamt (A 9) zwischen beiden Laufbahngruppen, als Endamt der Laufbahngruppe 1 und erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

Für die Beförderung in ein Amt der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (je nach Fallkonstellation A13 oder A14) wird künftig eine modulare Qualifizierung oder der erfolgreiche Abschluss eines geeigneten Master-Studiums vorausgesetzt.

Bildungsträger der modularen Qualifizierung ist das Studieninstitut Westfalen-Lippe. Die Durchführung der modularen Qualifizierung erfolgt innerhalb eines Zeitraumes von 18 Monaten und besteht inhaltlich aus vier Modulen in denen

- rechtliche,
- finanzielle bzw. wirtschaftliche,
- persönliche und
- organisatorische Kompetenzen

vermittelt werden.

Voraussetzung für die Anerkennung eines Masterstudiums ist, dass der Studiengang akkreditiert ist und folgende Studieninhalte aufweist:

- rechtliches Verwaltungshandeln,
- wirtschafts- und finanzwissenschaftliches Verwaltungshandeln,
- personalrechtliches Verwaltungshandeln
- organisatorisches Verwaltungshandeln und

- Kommunikation und Führung in der Verwaltung.

Mit der erfolgreichen Qualifizierung durch ein Masterstudium wird die Befähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher höherer Dienst) erworben.

1.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1.2.1. Anspruch auf vorzeitige Rückkehr aus Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf vorzeitige Rückkehr oder Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Fortsetzung der bewilligten Freistellung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
Auf vorzeitige Rückkehr oder Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist personalwirtschaftlich flexibel zu reagieren.

1.2.2. Flexibilisierung der Teilzeitbeschäftigung beim „Sabbatjahr“

Es entfallen die Mindestdauer der Arbeitszeitermäßigung (bislang drei Jahre) und die Vorgaben zum Umfang der Arbeitszeitermäßigung (bislang nur 2/3 bis 6/7 der regelmäßigen Arbeitszeit). Teilzeit im Blockmodell kann somit wesentlich vielfältiger und individueller genutzt werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beispiel: Reduzierung der Arbeitszeit um 50% für zwei Jahre mit der Maßgabe, dass im ersten Jahr Vollzeit gearbeitet wird und im zweiten Jahr eine komplette Freistellung erfolgt.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
Eine vielfältigere und individuellere Nutzung der Teilzeit bedingt gleichzeitig personalwirtschaftlich flexible bzw. flexiblere Lösungen.

1.3. Einführung einer Zielquote für Frauen

Die Regelung zur Frauenförderung wurde überarbeitet. Sie kommt immer dann zur Anwendung, wenn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsämter unterschreitet. Gleiches gilt bei Ämtern mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. In diesen Fällen sind Frauen künftig bei *im Wesentlichen* gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweisen. Die Regelung gilt allerdings nur solange, wie der Frauenanteil in dem zu besetzenden Beförderungsamt noch nicht 50 Prozent beträgt.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
Bei künftigen Stellenbesetzungsverfahren sind neben der Auswertung der jeweiligen

dienstlichen Beurteilungen zusätzlich die Frauenanteile (bezogen auf die betreffende Laufbahn als Vergleichsgruppe) in dem zu besetzenden Beförderungsamt, dem Eingangsamt der Laufbahngruppe und den Ämtern unter dem Beförderungsamt zu ermitteln und zu berücksichtigen.

Hinweis:
Mit Beschluss vom 05.09.2016 hat das Verwaltungsgericht Düsseldorf die in § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW) normierte Regelung zur Frauenförderung für verfassungswidrig erklärt. Zur Begründung führt das Gericht aus, dass das Land nicht die erforderliche Gesetzgebungskompetenz habe. Diese läge gem. Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 des Grundgesetzes (GG) vielmehr beim Bund, der mit § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) von dieser Kompetenz Gebrauch gemacht habe.

Unter Berücksichtigung dieser aktuellen Rechtsprechung würden betroffene Stellenbesetzungsverfahren zunächst bis zu einer Stellungnahme des Landes NRW ausgesetzt. Zurzeit gibt es keine offenen Stellenbesetzungsverfahren dieser Art.

2. Besoldungsrecht

Die bisher nebeneinander geltenden Gesetze zum Besoldungsrecht, nämlich das Übergeleitete Besoldungsgesetz für das Land NRW und das Besoldungsgesetz für das Land NRW, werden in einem einheitlichen Besoldungsgesetz, dem Landesbesoldungsgesetz NRW (LBesG NRW), zusammengeführt.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
./.

2.1. Sonderzahlung

Nach dem Sonderzahlungsgesetz NRW wird bisher eine jährliche Sonderzahlung auf das Grundgehalt sowie weitere Besoldungsbestandteile, wie Familienzuschlag und Amts- und Stellenzulagen, geleistet. Die derzeit geleisteten Beträge werden ab dem 1. Januar 2017 nicht mehr als Einmalbetrag im Rahmen einer jährlichen Sonder-zahlung, sondern im Rahmen der monatlichen Bezüge gezahlt.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
Mit der Integration der Sonderzahlung in die Grundgehälter sind keine Mehrausgaben verbunden.

2.2. Jubiläumszuwendung

Mit § 79 Abs. 1 Satz 2 LBG NRW wird eine Verordnungsermächtigung für die Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung geschaffen: „Aus Anlass der Vollendung einer fünfundzwanzigjährigen, einer vierzigjährigen und einer fünfzigjährigen Dienstzeit im öffentlichen Dienst kann der Beamtin oder dem Beamten eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Das Nähere regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung.“

Vorgesehen sind für:

- 25 Jahre Dienstjubiläum: 300 Euro
- 40 Jahre Dienstjubiläum: 450 Euro
- 50 Jahre Dienstjubiläum: 500 Euro.

Würde die Verordnung zur Jubiläumszuwendung mit Wirkung vom 01.07.2016 in Kraft treten, so könnten im Jahr 2016 30 Beamtinnen und Beamte im Rahmen eines 25-jährigen Dienstjubiläums und 37 Beamtinnen und Beamte im Rahmen eines 40-jährigen Dienstjubiläums eine Zuwendung erhalten.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
Die Zahlung der Jubiläumszuwendung würde in 2016 zu Mehrausgaben in Höhe von 25.650 Euro führen.

3. Versorgungsrecht

3.1. Anspruch auf Versorgungsauskunft

Ab dem 01.01.2021 haben Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, einen gesetzlichen Anspruch auf Erteilung einer Versorgungsauskunft, § 57 Abs. 10 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW). Sie wird auf Antrag auf der Grundlage der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung erteilt und steht unter dem Vorbehalt des Gleichbleibens der Sach- und Rechtslage.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
./.

3.2. Feuerwehrzulage

Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die als aktive Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr lange tätig waren, wird die nach den Jahren 2007 bzw. 2010 ausgelaufene Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen wieder eingeführt, § 48 Abs. 5 Satz 2 LBesG NRW.

Die Ruhegehaltsfähigkeit gilt ab Inkrafttreten des Gesetzes. Eine Nachzahlung für zurückliegende Zeiträume wird nicht gewährt.

Auswirkungen für die Stadt Blfd.:
Die Regelung führt in 2016 zu Mehrausgaben in Höhe von rd. 15.000 Euro.

3.3. Versorgungslastenteilung

Die landesrechtlichen Regelungen zur Versorgungslastenteilung (Versorgungslastenverteilungsgesetz - VLVG) werden in das LBeamtVG NRW integriert, und es wird die finanzielle Beteiligung früherer Dienstherren an den Versorgungslasten des letzten Dienstherrn bei Dienstherrenwechseln innerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen entsprechend den Regelungen des Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln (Versorgungslastenteilungs-

Staatsvertrag) bestimmt.

Inhaltlich wird die grundlegende Konzeption des Staatsvertrags übernommen. Die Versorgungslastenteilung innerhalb Nordrhein-Westfalens erfolgt daher künftig durch eine pauschalierte Abfindung der erworbenen Versorgungsanwartschaften in Form einer Einmalzahlung des abgebenden an den aufnehmenden Dienstherrn zum Zeitpunkt des Dienstherrenwechsels. Durch dieses Abfindungsmodell ist es möglich, die Fälle zum Zeitpunkt des Dienstherrenwechsels abschließend und verwaltungsökonomisch zu erledigen. Die Versorgungsanwartschaften der Beamtinnen und Beamten werden durch einen Dienstherrenwechsel nicht tangiert. Für die Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten spielt es keine Rolle, bei welchem Dienstherrn die Dienstzeit zurückgelegt wurde.

Die Neuregelung der Versorgungslastenteilung nach § 94 bis § 99 LBeamtVG NRW gilt erstmals für Dienstherrenwechsel nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Beispiel:

Beamtin, 34 Jahre, mit einer ruhegehaltsfähigen Dienstzeit von rd. 10 Jahren in der Besoldungsgruppe A 11, Stufe 5, wird zu einem anderen Dienstherrn versetzt.

In diesem Fall wäre an den neuen Dienstherrn eine Abfindungssumme i. H. v. rd. 87.000 Euro zu zahlen. Die bisher gebildeten Rückstellungen für Versorgung und Beihilfe i. H. v. rd. 82.500 Euro könnten aufgelöst werden.

Mittels entsprechend eingerichteter Kostenstellen ist ein Nachhalten der Erstattungsverpflichtungen und -berechtigungen sichergestellt.

Oberbürgermeister/Beigeordnete(r)	Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.