

ECK- PUNKTE



**DBB NRW zur
Dienstrechtsmodernisierung
2016 in Nordrhein-Westfalen**

Stand: 1. Juli 2016



DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

Neues Dienstrecht – Ein Mosaik aus vielen Kleinigkeiten

Das zum 1. Juli 2016 in Kraft getretene Gesetz zur Dienstrechtsmodernisierung bietet viele kleine Änderungen statt einen wirklich großen Wurf.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz werden insbesondere das Landesbeamtengesetz (LBG), das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) sowie das Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) neu gefasst. Die meisten Neuerungen sind bereits zum 1. Juli 2016 in Kraft getreten, einige bedürfen jedoch noch ergänzender Verordnungen, wie z.B. die Zahlung der Jubiläumszuwendung. Was ist neu und innovativ am neuen Dienstrecht? Modern wohl relativ wenig, dafür aber einiges neu. Hier die wesentlichen Änderungen:

Beharrlichkeit zahlt sich aus: Seit vielen Jahren hatte der DBB NRW die Wiedereinführung der **Jubiläumszuwendung** als Geste der Wertschätzung gefordert.

Ab dem 1.7.2016 sollen Beamtinnen und Beamte nun

- 300 Euro zum 25.
- 450 Euro zum 40.
- und 500 Euro zum 50. Dienstjubiläum erhalten.



Zumindest einen Teilerfolg konnte der DBB NRW bei der **Sonderzuwendung** erreichen: Zwar wurde die zweite Kürzung nicht zurückgenommen, jedoch findet eine Integration in die monatlichen Bezüge statt (vgl. ab 1.1.2017). Diese Veränderung betrifft aktive Beamte wie auch Versorgungsempfänger und führt nicht zu einer Veränderung der Jahresbezüge.

Das Problem der Unteralimentation in den unteren Besoldungsgruppen wurde nun auch vom Gesetzgeber erkannt. Als Reaktion darauf werden die **Besoldungsgruppen A2, A3 und A4** abgeschafft und die **Besoldungsgruppen A5 und A6** erhalten weitere Erfahrungsstufen. Beamtinnen und Beamten dieser Gruppen können dann je zehn Erfahrungsstufen durchlaufen können.

Eine große Ungerechtigkeit konnte der DBB NRW im letzten Moment noch verhindern: Bei der **Verjährung von Ansprüchen** war eine Verlängerung der Verjährungsfrist von drei auf zehn Jahre zu Lasten der Beamtinnen und Beamten geplant. Kurz vor Schluss hatte der Gesetzgeber jedoch eingelenkt und ist zur bisherigen Regelung zurückgekehrt.



Einen kleinen Schritt auf die Beamtinnen und Beamten zubewegt hat sich der Gesetzgeber beim Punkt **Versorgungsauskunft**: Ursprünglich geplant war ein Anspruch auf Versorgungsauskunft ab dem Jahr 2021. Die gesetzliche Regelung könne zwar nicht zu einem früheren Zeitpunkt greifen, trotzdem sollen die Informationsmöglichkeiten mittels einzelner Maßnahmen verbessert werden. So soll zum Beispiel der Versorgungsrechner des LBV weiter ausgebaut und die Einzelfallauskunft großzügig gehandhabt werden.

Maßlos enttäuscht zeigte sich Roland Staude, Vorsitzender des DBB NRW, beim Thema **Frauenförderung**: „Hier wurde eine Chance vertan, wirklich etwas für die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Statt einer Verbesserung der Arbeitssituation sowie einer besseren Genderisierung der Beurteilungskriterien, hat der Gesetzgeber versucht, Frauenförderung mit einer schwammigen und rechtlich unsauberer Formulierung zu erreichen.“

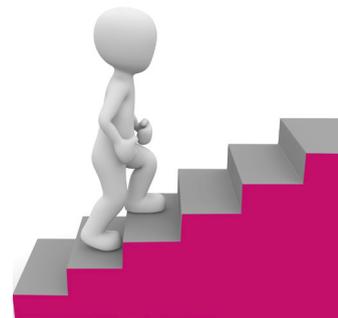
Neben den oben genannten Punkten besteht das Gesetz zur Dienstrechtsmodernisierung noch aus vielen weiteren kleinen Bausteinen.

Die wichtigsten sollen im Folgenden dargestellt werden:

Laufbahnen

Die detaillierten Änderungen werden in der Laufbahnverordnung bestimmt, die wesentlichen Neuerungen sollen jedoch schon hier kurz vorgestellt werden:

- Die vier **Laufbahngruppen** werden auf zwei reduziert, wobei es weiterhin zwei Einstiegsämter geben soll. Statt des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes soll es künftig nur noch Laufbahn 1 und 2 geben, jeweils mit zwei Stufen. Da sich durch die Veränderung weder die Zugangsvoraussetzungen noch die Durchlässigkeit ändert, bekommen die Laufbahnen im Grunde nicht viel mehr als einen neuen Namen.
- Eine wirkliche Veränderung wird es dagegen bei den Laufbahnen besonderer Fachrichtung geben. Sie sollen zu **vier Fachlaufbahnen** zusammengefasst werden:
 1. Gesundheit
 2. Technische Dienste (einschl. naturwissenschaftlicher Dienste)
 3. Nichttechnische Dienste (einschl. allgemeine Verwaltung)
 4. Bildung und Wissenschaft
- Die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppen wurden auf Grund der **neuen Bildungsabschlüsse** angepasst, speziell für die Eingangsämter der Laufbahngruppe 2:



Laufbahngruppe 2, Stufe 1 (früher gehobener Dienst)	Laufbahngruppe 2, Stufe 2 (früher höherer Dienst)
<ul style="list-style-type: none">• eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand <p><u>oder</u></p> <ul style="list-style-type: none">• ein Bachelorabschluss oder eine entsprechende geeignete Qualifikation an einer Fachhochschule, Universität, technischen Hochschule, Berufsakademie oder gleichstehenden Hochschule	<ul style="list-style-type: none">• ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes, geeignetes Hochschulstudium <p><u>oder</u></p> <ul style="list-style-type: none">• ein gleichwertiger Abschluss einer Universität, technischen Hochschule oder anderen gleichstehenden Hochschule.

- Laufbahnbefähigungen, die in einem anderen Bundesland oder beim Bund erworben wurden, sollen zur **Sicherung der Mobilität** künftig besser anerkannt werden. Darüber hinaus können bei einem Wechsel zusätzlich Ausgleichzulagen gezahlt werden, wenn die Besoldung beim vorherigen Dienstherrn höher war.

Vorbereitungsdienst



- Der Vorbereitungsdienst soll künftig auch in **Teilzeit** erfolgen können, Beurlaubung sollen auch während der Vorbereitungszeit möglich sein. Dies alles gilt jedoch nur dann, wenn keine dienstlichen Gründe dagegensprechen.
- Unter bestimmten Voraussetzungen sollen Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber ihren Vorbereitungsdienst künftig als „**Beamte auf Probe**“ absolvieren können. Das gilt zum Beispiel im Bereich der Feuerwehr, in dem eine abgeschlossene Berufsausbildung Zugangsvoraussetzung ist.

Zulagen

- Die allgemeine Stellenzulage wird in die **Strukturzulage** umgewandelt.
- Die Zulage für die **Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes** soll bereits ab dem 13. Monat, statt wie bisher nach 18 Monaten, gezahlt werden. Der DBB NRW hatte eine Absenkung auf maximal sechs Monate gefordert, ebenso wie eine Ausweitung auch auf Verhinderungsververtretungen. Denn wie bisher sollen die Zulagen weiterhin nur bei Vakanzvertretungen gewährt werden.
- Die **Stellenzulagen** für Beamtinnen und Beamte im Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsdienst werden angeglichen und darüber hinaus auch wieder ruhegehaltstfähig.
- Der **Dienstkleidungszuschuss** wird auf 35 € erhöht.
- Auch Lehrerinnen und Lehrer bzw. Leiterinnen und Leiter eines kommunalen Integrationszentrums erhalten künftig die Stellenzulagen für Lehrkräfte.
- Der Zuschlag bei **begrenzter Dienstfähigkeit** soll von fünf auf zehn Prozent erhöht werden, die Mindestsumme soll dann 300 Euro betragen. Hintergrund dieser Änderung ist, dass Beamtinnen und Beamte, die nur begrenzt dienstfähig sind, besser gestellt sein sollen als diejenigen, die auf eigenen Wunsch in Teilzeit arbeiten.



Vereinbarkeit von Familie & Beruf

- Die Möglichkeit, **Sonderurlaub aus familiären Gründen** zu nehmen, soll von 12 auf 15 Jahre ausgeweitet werden. Zusammen mit der Elternzeit ergibt sich dann ein Rahmen von insgesamt 18 Jahren.
- Neben der Möglichkeit, familienbedingt Sonderurlaub zu nehmen oder in Teilzeit zu wechseln, besteht nun auch ein Anspruch auf die **vorzeitige Rückkehr** in den aktiven Dienst, in Voll- oder Teilzeit. Allerdings wird dieser Anspruch nach Einschätzung des DBB NRW zu stark dadurch eingeschränkt, dass eine vorzeitige Rückkehr nur

dann erfolgen soll, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und dem Beamten / der Beamtin eine Fortsetzung der Teilzeit / des Sonderurlaubs nicht zuzumuten ist.

- Bei einer **Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell** muss die Freistellungsphase künftig nicht mehr am Ende des Bewilligungszeitraums stehen, sondern kann auch zu Anfang oder während dieses Zeitraums liegen.
- Die **Eigenmittelgrenze** beim Familienzuschlag Stufe 1 für Kinder wird abgeschafft. Das bedeutet vor allem für Alleinerziehende eine Verbesserung.
- Das Beamtenverhältnis auf Zeit bei **Professorinnen und Professoren** soll künftig auch auf Grund von Geburt oder Adoption eines minderjährigen Kindes verlängert werden können.
- Die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes sowie einer unentgeltlichen Vormundschaft, Betreuung, Pflegerschaft oder Testamentsvollstreckung gilt künftig nicht mehr als genehmigungspflichtige Nebentätigkeit. Ihre Übernahme ist der dienstvorsetzten Stelle trotzdem vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen



Allgemeine Regelungen

- Erstmals ist das **Gesundheitsmanagement** gesetzlich verankert worden. Der DBB NRW kritisiert jedoch die konkrete Umsetzung. Es wird nur mit weichen Formulierungen agiert. Wie genau das Gesundheitsmanagement ausgestaltet werden soll, wird dagegen nicht festgeschrieben. Es gibt weder Mindeststandards noch sind finanzielle oder personelle Ressourcen hinterlegt.
- Auch das Thema **Personalentwicklung** wird nun gesetzlich festgeschrieben, und zwar mit einer Verpflichtung der Beamtin / des Beamten, sich regelmäßig fortzubilden sowie auch mit einer Verpflichtung des Dienstherrn, Fortbildungsmaßnahmen zu fördern. Jedoch können sie immer noch abgelehnt werden, wenn dienstliche Belange entgegenstehen.
- Im Rahmen der **Wiederherstellung der Dienstfähigkeit** kann der Dienstherr künftig stärker an den Kosten für gesundheitliche und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen beteiligt werden.
- In verschiedenen Modellprojekten sollen in den nächsten Jahren **Langzeitarbeitskonten** erprobt werden.
- Besoldung sowie Aufwandsentschädigungen können künftig auch auf ein **Konto im Ausland** überwiesen werden. Die Kosten für die Überweisung trägt der Dienstherr, außer die Überweisung findet auf ein Konto außerhalb des europäischen Auslands statt.
- Geschäftsleitungen großer und bedeutender Zweckverbände sollen künftig besoldungsmäßig mit den Leitungen entsprechender Ämter der Stadtverwaltung gleichgestellt sein.
- Die Bewerbungssituation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll verbessert werden.



Versorgung

- Es gelten künftig auch Dienstzeiten vor der Vollendung des 17. Lebensjahres als **berücksichtigungsfähige Dienstzeiten** für die Versorgung, ebenso die Zeiten des vorgesehenen Vorbereitungsdienstes in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis sowie Zeiten in einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger.
- Nicht mehr ruhegehaltstauglich sind dagegen künftig **Zeiten als Rechtsanwalt**. Um den Bestandsschutz zu gewährleisten, sind hier Übergangsregelungen vorgesehen
- Durch den Wegfall der Besoldungsgruppen A2 bis A4 wird das **Mindestruhegehalt** künftig auf einer anderen Basis berechnet, ohne dass sich dadurch finanzielle Auswirkungen ergeben. Künftig beträgt das Mindestruhegehalt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltstauglichen Dienstbezüge oder – falls das günstiger ist – 61,6 Prozent der Endstufe der Besoldungsgruppe A5.
- Entsprechend wird auch die Berechnung des Witwen-/Witwergeldes und der Mindestunfallversorgung angepasst.
- Die **einmalige Entschädigung** nach einem qualifizierten Dienstunfall wird sowohl für die Betroffenen als auch für ihre Angehörigen deutlich erhöht.
- Ebenfalls erhöht wird der Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag sowie der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag. In beiden Bereichen findet gleichzeitig eine Neuregelung statt sowie eine Koppelung an die lineare Erhöhung der Versorgungsbezüge.
- Bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wird die **Hinzuerdienstgrenze** vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 325 auf 525 Euro angehoben.
- Für die korrekte Berechnung der Versorgung müssen künftig nicht mehr nur bestehende Einkünfte bei der Versorgungskasse angezeigt werden, sondern auch künftige Ansprüche (Anwartschaften).



Fotolia © styleuneeed

[Hier gehts zum vollständigen Gesetzestext](#)



Fotolia Schönfelder © Hugo Berties