

Beschlüsse des Vorstandes des Landkreistages NRW
vom 30. Oktober 2007
zu den nach der Föderalismusreform im
Beamtenrecht und im Beamtenversorgungsrecht in
Nordrhein-Westfalen zu ziehenden Konsequenzen

	Seite
1. Neuordnung des Besoldungsrechts	2
2. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile	6
3. Stellenobergrenzenverordnung	8
4. Neuordnung des Laufbahnrechts	11
5. Neuordnung des Beamtenversorgungsrechts/Flexibilisierung des Ruhestandsalters	14

1. Neuordnung des Besoldungsrechts

Beschluss des Vorstandes des Landkreistages NRW vom 30. Oktober 2007:

1. *Der Landkreistag NRW hält als Grundlage für eine Neuordnung des Besoldungsrechts eine vergleichende Analyse und Bewertung der Bezahlungs- und Altersversorgungsstrukturen der beamteten und angestellten Bediensteten für wünschenswert. Auch die Vergütungsstrukturen in der Privatwirtschaft sollten in diese Analyse einbezogen werden. Die Analyse sollte mit dem Ziel erfolgen, eine leistungsgerechte Vergütung der beamteten Bediensteten im Vergleich zu den Angestellten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zu erreichen, die transparent ist und sichtbar macht, wo Unterschiede durch unterschiedliche Strukturen der Vergütungssysteme (Alimentationsprinzip für beamtete Bedienstete) begründet sind.*
2. *Grundsätzliche Zustimmung zur Neuordnung des Besoldungsrechts in NRW auf der Basis der vom Bundesinnenminister entwickelten Vorstellungen.*
3. *Es sollten „Bezahlungskorridore“ für die Eingangsstufen der den Laufbahngruppen zugeordneten Besoldung eingeführt werden.*
4. *Alle regelmäßigen Zulagen sollten mit dem Ziel überprüft werden, sie weitestgehend in die monatlichen Tabellenentgelte zu integrieren oder sie abzuschaffen.*

Dem Beschluss lagen u.a. folgende Erwägungen zugrunde:

Nach den Ergebnissen der Föderalismusreform können die Bundesländer in Zukunft die Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Landesbereich und im Kommunalbereich weitgehend selbständig regeln. Auch das Land NRW steht damit vor der Notwendigkeit, eigenständige Regelungen im Besoldungsrecht (und im Versorgungsrecht) zu erlassen.

1. Erstellung einer vergleichenden Bestandsanalyse der Zahlungsstrukturen für beamtete und angestellte Bedienstete unter Einbeziehung der Vergütungen in der Privatwirtschaft

Diese Situation sollte zunächst dazu genutzt werden, eine vergleichende Bestandsaufnahme zu erstellen, die die Entwicklung der Besoldung der beamteten Bediensteten (einschl. Beihilfe im Krankheitsfall und der Versorgung) mit der Entwicklung der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst (einschl. Entwicklung im Krankenversicherungs-, Renten- und Zusatzversicherungsrecht) sowie die Entwicklung der Einkommen in der Privatwirtschaft einbezieht. Die gegenwärtige Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass die Besoldung und die sonstigen Vergütungsbedingungen der beamteten Bediensteten in keiner Weise mehr unter dem Gesichtspunkt transparent sind, ob und inwieweit „gleiche Arbeit“ von beamteten Bediensteten und Angestellten im öffentlichen Dienst noch „gleich bezahlt“ wird und inwieweit sich Abweichungen von diesem Grundsatz aus dem unterschiedlichen Strukturen der Vergütung von beamteten Bediensteten (Alimentationsprinzip) und angestellten Be-

diensteten rechtfertigen lassen. Diese Intransparenz ist dadurch entstanden, dass den beamteten Bediensteten anders als Angestellten zum Teil stärkere Einschnitte zugemutet worden sind, ohne das erkennbar ist, inwieweit diese stärkeren Einschnitte durch andere Einschnitte bei angestellten Bediensteten kompensiert worden sind oder sich unter dem Gesichtspunkt rechtfertigen lassen, dass sie dem Ziel dienen, dass „gleiche Arbeit“ möglichst „gleich bezahlt werden soll“. Zu nennen sind hier insbesondere folgende Maßnahmen:

- Kürzung der Sonderzuwendung auf inzwischen in der Regel 30 %
- Abschaffung des Urlaubsgeldes
- Einführung eines Selbstbehaltes bei der Beihilfe im Krankheitsfall
- Keine oder nur verzögerte Übernahme von nominalen Tariferhöhungen im Angestelltenbereich für beamtete Bedienstete
- Verlängerung der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit

Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst sieht zudem bewusst eine Abkehr von den durch das Alimentationsprinzip geprägten Bezahlsstrukturen des Beamtenrechts vor (z.B. Abschaffung familienbezogener Vergütungsbestandteile etc.). Dies erhöht die Schwierigkeiten, seriös die Frage zu beantworten, ob die Bezahlung und Vergütung von beamteten und angestellten Bediensteten, die teilweise in den Kommunen die gleiche Arbeit zu verrichten haben, noch mit dem Ziel vereinbar ist, dass gleiche Arbeit gleich zu bezahlen ist.

In die Bestandsaufnahme sind die unterschiedlichen Altersversorgungssysteme und Sozialversicherungssysteme (Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung etc.) einzubeziehen. Denn erst eine Gesamtschau aller Faktoren ermöglicht eine fundierte Entscheidung, ob und inwieweit eine gleiche Bezahlung von Angestellten und Beamten gewährleistet ist und inwieweit Unterschiede geboten sind, weil die Bezahlung von beamteten Bediensteten auch aus verfassungsrechtlichen Gründen unterschiedlich ausgestaltet werden muss. Der Landkreistag sollte sich deshalb dafür einsetzen, dass die Landesregierung der notwendigen Neuordnung der Besoldungsordnungen (und des Versorgungsrechts) eine solche vergleichende, der Öffentlichkeit zugängliche Bestandsaufnahme zugrunde liegt, die die Dienstherrn in die Lage versetzt, unterschiedliche Vergütungen und Bezahlungssysteme auch gegenüber ihren Bediensteten zu vermitteln.

Die im Folgenden dargestellten möglichen Neustrukturierungen der Besoldung sind daher mit dem Vorbehalt zu versehen, dass sie ggf. auf der Basis der zu erstellenden vergleichenden Bestandsanalyse noch einmal überprüft werden müssen.

2. Vorschläge des Bundesinnenministers für beamtete Bundesbedienstete zur Neuordnung des Besoldungsrechts

Der Vorschlag des Bundesinnenministers im Dienstrechtsneuordnungsgesetz sieht vor, durch eine Neugestaltung der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A eine altersunabhängige, an beruflichen Dienstzeiten orientierte Tabellenstruktur einzuführen. Das bisherige System des sog. Besoldungsdienstalters wird abgeschafft. Die neue Grundgehaltstabelle enthält künftig in allen Laufbahngruppen eine gleiche Anzahl von Stufen. Anknüpfungspunkt für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung soll die leistungsgerecht absolvierte Dienstzeit sein. Soweit noch keine beruflichen Dienstzeiten vorliegen, wird das Grundgehalt aus einer neu eingerichteten Anfangsstufe gewährt.

Das Aufsteigen in die Stufen des Grundgehaltes erfolgt bei anforderungsgerichteter Leistung innerhalb bestimmter Dienstzeiten (Erfahrungszeiten). Diese betragen 1 Jahr in der Stufe 1, jeweils 2 Jahre in der Stufe 3 und 4, jeweils 3 Jahre in den Stufen 4 und 5 und jeweils 4 Jahre in den Stufen 6, 7 und 8. Grundsätzlich kann das Endgrundgehalt damit nach 23 Dienstjahren erreicht werden. Die zeitliche Stufung der Erfahrungszeiten mit anfangs kürzeren und später längeren Intervallen knüpft an den bisherigen Stufenrhythmus an und bildet den zu Beginn der beruflichen Tätigkeit in der Regel schnelleren Erfahrungszuwachs pauschalierend ab. Zeiten, wie etwa Beurlaubung wegen Kindererziehung oder Pflege, werden als Erfahrungszeiten angerechnet.

Nicht anforderungsgerechte Leistungen führen wie bisher zu einem Verbleiben in der bisherigen Stufe des Grundgehaltes. Durch die Abkehr von Besoldungsdienstalter hat dieses Verbleiben jedoch zukünftig grundsätzlich Dauerwirkung. Soweit eine Beamtin oder ein Beamter im Stufenaufstieg angehalten worden ist, haben sie die Möglichkeit, durch eine weitere erhebliche Leistungssteigerung wieder zu der Stufe und Erfahrungszeit aufzuschließen, die ohne das vorige Anhalten erreicht worden wäre. Diese Möglichkeit soll mit ihrer Anreizwirkung die Personalführung unterstützen.

Die neue Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A hält am bisherigen Bezüge- und Einkommensniveau fest; die Beträge der bisherigen Endgrundgehälter werden weder abgesenkt noch variabilisiert. In die Grundgehaltstabelle werden die Stellenzulagen nach der Vorbemerkung Nr. 27 zu den Besoldungsgruppen A und B eingearbeitet.

Die nach dem Bundessonderzahlungsgesetz vorgesehene jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) wird in die Besoldungstabellen eingearbeitet - betragsmäßige Erhöhung der monatlichen Besoldung um 2,5 % (entspricht 30 % jährliche Sonderzuwendung).

Es bleibt bei den familienbezogenen Besoldungsbestandteilen. Für Beamtinnen und Beamten mit 3

und mehr Kindern wird der Kinderzuschlag pro Kind zusätzlich um jeweils 50 Euro monatlich erhöht.

Die jetzt vom Bundesinnenminister vorgeschlagene Neustrukturierung der Besoldung weicht in folgenden wesentlichen Punkten von den neuen Strukturen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ab:

- Der Tarifvertrag sieht 15 Entgeltgruppen mit nur 6 Stufen vor.
- Der Tarifvertrag sieht eine jährliche Sonderzuwendung vor.

Die Unterschiede zum Tarifvertragsrecht, die sich bei einer Realisierung des Vorschlages des BMI ergeben würden, erscheinen vertretbar. Es spricht daher überwiegendes dafür, dass der Landkreistag NRW mit der Erwartung an die Landesregierung herantritt, dass es sich bei der Neuordnung des Landesbesoldungsrechts weitgehend von den Vorschlägen des Bundesinnenministers leiten lässt. Allerdings sollte für die leistungsbezogenen Vergütungsbestandteile eine Öffnungsklausel gefordert werden (vgl. hierzu den folgenden Unterpunkt 2).

3. Einführung von „Bezahlungskorridoren“

Schon in der letzten Legislaturperiode des Bundestages ist die Einführung sog. Bezahlungskorridore erörtert und vom Landkreistag NRW befürwortet worden. Bezahlungskorridore bei Eingangssämtern, die ein Dienstherrn zum Beispiel die Möglichkeit eröffnen, im höheren Dienst statt der Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 13 auch eine Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 12 oder A 14 vorzunehmen, setzen die Dienstherrn in den Stand, bei der Personalgewinnung flexibel auf die Arbeitsmarktlage zu reagieren. Der LKT NRW sollte deshalb die Forderung erneuern, dass bei der Reform des Besoldungsrechts auch Bezahlungskorridore eingeführt werden.

4. Integration von Zulagen in die Besoldungstabellen

Zulagen sollten weitestgehend abgeschafft und in die Besoldungstabellen integriert werden. Bei der Feuerwehrezulage, die bisher nur an beamtete Bedienstete im Einsatzdienst gezahlt wird, hätte dies zur Folge, dass Feuerwehrbedienstete in den Leitstellen ohne Einsatzdienst gleich bezahlt würden wie Feuerwehrbedienstete im Einsatzdienst. Dadurch würde u.a. z.B. der Grund für die teilweise übliche Praxis entfallen, Feuerwehrbedienstete in den Leitstellen kurzfristig auch in den Einsatzdienst „abzuordnen“, damit ihnen auch die Zulage gezahlt werden kann. Außerdem würden die „Wettbewerbsnachteile“ bei der Personalgewinnung für die Leitstellen der Kreise entfallen, die diese organisatorischen Umgehungsmöglichkeiten nicht besitzen oder wegen des damit verbundenen zusätzlichen kostenträchtigen Organisationsaufwandes nicht nutzen wollen.

2. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

Beschluss des Vorstandes des Landkreistages NRW vom 30. Oktober 2007:

1. *Das Landesrecht sollte zukünftig die Möglichkeit vorsehen, beamteten Bediensteten leistungsbezogene Vergütungsbestandteile zu zahlen. Soweit das Landesrecht für beamtete Bedienstete Regelungen vorsehen sollte, die von den entsprechenden Regelungen der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst für angestellte Bedienstete abweichen, müssen diese Regelungen von einer Öffnungsklausel begleitet werden. Die Öffnungsklausel muss es den kommunalen Gebietskörperschaften ermöglichen, von diesen Regelungen auf der Basis einer Personalvereinbarung ggf. auch vollständig abzuweichen, wenn durch die Vereinbarung eine Gleichbehandlung der angestellten und beamteten Bediensteten bei der Zahlung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen nach den Vorgaben des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (Kommunal) erreicht wird.*
2. *Das dringende praktische Bedürfnis in den kommunalen Gebietskörperschaften, Angestellte und beamtete Bedienstete bei der Zahlung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen gleich behandeln zu können, macht es erforderlich, die entsprechenden landesrechtlichen Regelungen möglichst sofort schon vor der Umsetzung sonstiger Konsequenzen aus der Föderalismusreform zu schaffen.*

Dem Beschluss lagen u.a. folgende Erwägungen zugrunde:

1. § 42 a Bundesbesoldungsgesetz setzt den Bundesländern derzeit Grenzen für die Möglichkeit, beamteten Bediensteten in den Ländern und Kommunen leistungsbezogene Vergütungsbestandteile zu zahlen. Die von § 42 a BBesG gesetzten Grenzen hat das Land NRW durch die letzte Änderung der Leistungsprämienzulagenverordnung (LPZVO) für den Bereich der Leistungsprämien und Leistungszulagen inzwischen umfassend zugunsten der Entscheidungsspielräume auch der kommunalen Gebietskörperschaften ausgeschöpft. Im Zusammenhang mit dieser Änderung der LPZVO hatte der Landkreistag NRW sich dafür ausgesprochen, die LPVZO zusätzlich mit einer Öffnungsklausel zu versehen, die es den kommunalen Gebietskörperschaften ermöglichen sollte, von den Vorgaben der LPVZO dann abzuweichen, wenn dies auf der Basis einer Personalvereinbarung mit dem Personalrat erfolgt und diese Vereinbarung vorsieht, dass beamtete und angestellte Bedienstete in einer kommunalen Gebietskörperschaft einheitlich nach den Maßstäben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (Kommunal) leistungsbezogene Vergütungsbestandteile erhalten. Dies ist damals vom Innenministerium NRW u.a. unter Hinweis darauf zurückgestellt worden, dass eine entsprechende Öffnungsklausel in der LPVZO erst dann möglich sei, wenn durch formelles Landesgesetz § 42 a Bundesbesoldungsgesetz für das Land NRW aufgehoben wird. Solange der Landesgesetzgeber nicht von der Möglichkeit Gebrauch mache, die Regelung des § 42 a BBesG aufzuheben oder durch eine eigene Regelung zu ersetzen, sei das Land NRW beim Erlass der Verordnungen an diese Bestimmung gebunden. Ein formelles Gesetzgebungsverfahren sei jedoch mit Zeitaufwand verbunden, der es unmöglich machen würde, zeitnah schon die

in § 42 a BBesG jetzt vorhandenen Spielräume des Landes NRW zugunsten der Kommunen auszuschöpfen.

Inzwischen hat sich erwartungsgemäß gezeigt, dass trotz der Änderung der LPVZO die Dienstvereinbarungen der Kreise über leistungsbezogene Vergütungsbestandteile teilweise zu Schwierigkeiten und erhöhtem Verwaltungsaufwand sowie Ungleichbehandlungen führen, weil es nicht zulässig ist, beamtete Bedienstete verfahrensmäßig (z.B. durch Zielvereinbarungen) und beim Umfang der leistungsbezogenen Prämien und Zulagen gleich zu behandeln. Es besteht daher bei den Kreisen, die den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst hinsichtlich der leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen für Angestellte schon umsetzen, ein erhebliches dringendes praktisches Bedürfnis, die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass beamtete Bedienstete in einem gleichen Verfahren und im gleichen Umfang wie Angestellte nach den Maßstäben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst leistungsbezogene Vergütungsbestandteile erhalten können.

Sachlich nicht vertretbar wäre eine gesetzliche Regelung, beamtete Bedienstete zwingend mit Angestellten gleich zu behandeln. Beamtenrechtliche Regelungen über leistungsbezogene Vergütungsbestandteile, die von den tarifvertraglichen Regelungen abweichen, sollten vielmehr mit einer Öffnungsklausel flankiert werden, die es jedem Dienstherrn erlaubt, auch für beamtete Bedienstete die Regelungen für Tarifangestellte anzuwenden. Jeder Dienstherr hätte es dann selbst in der Hand, ob er beamtete Bedienstete mit angestellten Bediensteten gleichbehandeln will. Auch die kommunalen Gebietskörperschaften wären nicht gesetzlich gezwungen, eine solche Gleichbehandlung herbeizuführen, sondern hätten die Wahlmöglichkeit.

2. Inzwischen haben zahlreiche Kreise sowie Städte und Gemeinden Betriebsvereinbarungen für leistungsbezogene Vergütungsbestandteile bei angestellten Bediensteten getroffen. Die beamteten Bediensteten können aufgrund der Grenzen, die die LPZVO setzt, nicht mit angestellten Bediensteten gleich behandelt werden. Diese akuten praktischen Probleme machen es notwendig, die Voraussetzungen für eine Gleichbehandlung beider Bedienstetengruppen möglichst schnell zu treffen. Da völlig unklar ist, wann mit einem Gesamtkonzept des Landes für die Umsetzung der Föderalismusreform im Beamtenrecht zu rechnen ist, sollte dieses Problem vorab durch eine gesonderte Aufhebung des § 42 a Bundesbesoldungsgesetz und eine dann einzuführende Öffnungsklausel für beamtete Bedienstete möglichst schnell in einem besonderen Gesetzgebungsverfahren gelöst werden. Dies könnte ggf. sehr schnell technisch umgesetzt werden, wenn man ein ohnehin in der Beratung des Landtages befindliches Gesetzgebungsverfahren um einen entsprechenden neuen Artikel ergänzt.

3. Stellenobergrenzenverordnung

Beschluss des Vorstandes des Landkreistages NRW vom 30. Oktober 2007:

1. *Von einer Stellenobergrenzenverordnung im kommunalen Bereich sollte zukünftig gänzlich abgesehen werden. Vertretbar ist es dagegen, alle dem Landesbeamten-gesetz unterfallenden öffentlichen Körperschaften (also auch das Land und nicht nur die Kommunen) durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zu verpflichten, die Besoldung auf der Basis einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten vorzunehmen.*
2. *Auch auf dem Hintergrund des Personalübergangs auf die kommunalen Aufgabenträger im Zusammenhang mit der Verwaltungsstrukturreform ist eine Beseitigung der quantitativen Grenzen der gegenwärtigen Stellenobergrenzenverordnung dringlich. Sie sollte deshalb ggf. kurzfristig vor einer vollständigen Aufhebung der Stellenobergrenzenverordnung umgesetzt werden.*

Dem Beschluss lagen u.a. folgende Erwägungen zugrunde:

1. § 26 Abs. 3 Bundesbesoldungsgesetz ermächtigt die Landesregierungen seit 2002 in größerem Umfang als bisher, durch Rechtsverordnung für ihren Bereich unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn zur sachgerechten Bewertung der Funktionen für die Zahl der Beförderungssämter ganz oder teilweise von § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz abweichende Obergrenzen festzulegen. Der Landkreistag NRW hatte diese seit 2002 erweiterte Ermächtigung zum Anlass genommen, die Landesregierung wiederholt aufzufordern, die auf § 26 Abs. 3 BBesG beruhende Stellenobergrenzenverordnung des Landes um eine Regelung zu ergänzen, dass von den in § 26 Bundesbesoldungsgesetz festgelegten Obergrenzen auch dann abgewichen werden kann, wenn alle Dienstposten einer kommunalen Gebietskörperschaft auf der Basis einer sachgerechten (analytischen) Dienstpostenbewertung Besoldungsgruppen zugeordnet werden. Diese Forderung hat das Land NRW immer wieder abgelehnt.

Das Land Niedersachsen hat inzwischen auf der Basis des noch geltenden § 26 Bundesbesoldungsgesetz im Mai 2007 eine Stellenobergrenzenverordnung für den kommunalen Bereich erlassen, die quantitative Obergrenzen für die Zahl der Beförderungssämter nicht mehr vorsieht (Ausnahme: kleine Gemeinden). Sie legt nur noch fest, dass von den in § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz geregelten Obergrenzen für Beförderungssämter abgewichen werden kann, wenn dies einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten und einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung entspricht. Gleichzeitig sieht die niedersächsische neue Stellenobergrenzenverordnung vor, dass die Dienstpostenbewertung nach einem einheitlichen Maßstab vorzunehmen ist und dass für die sachgerechte Bewertung der Dienstposten insbesondere folgende Bewertungsmerkmale in Betracht kommen:

1. Die zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Vorbildung, Ausbildung und Erfahrung,
2. die Art der Tätigkeit als leitende, beaufsichtigende, vorbereitende oder ausführende Tätigkeit,
3. der Umfang und der Schwierigkeitsgrad des Aufgabengebietes,
4. das Maß der Entscheidungsbefugnis und der Grad der Verantwortung und Selbständigkeit,
5. die Zahl der nachgeordneten Bediensteten und
6. die Bedeutung des Dienstpostens im Vergleich zu den übrigen Dienstposten der eigenen Verwaltung zu vergleichbaren Dienstposten anderer kommunaler Verwaltungen sowie der Landesverwaltung.

Die Stellenobergrenzenverordnung des Landes Niedersachsen beruht noch auf dem „vorkonstitutionellen“, die Ergebnisse der Föderalismusreform noch nicht berücksichtigenden Bundesbesoldungsgesetz.

Nach der Föderalismusreform können die Bundesländer § 26 Bundesbesoldungsgesetz durch ein Landesgesetz ersetzen oder ersatzlos streichen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Land Nordrhein-Westfalen völlig selbständig entscheiden kann, ob und inwieweit es für den Landesbereich und den kommunalen Bereich überhaupt noch Stellenobergrenzen vorsehen will. Es ist zu erwarten, dass die Zurückhaltung im Finanzministerium NRW gegenüber einer ersatzlosen Streichung der Stellenobergrenzenverordnung weiter anhält. Es hat schon in den bisherigen Stellenobergrenzen des Landes für den kommunalen Bereich seinen Niederschlag gefunden und dürfte auch in Zukunft schwer auszuräumen sein. Um solchen möglichen Vorbehalten entgegenzukommen, ist es sinnvoll, anstelle von besonderen Stellenobergrenzen für den kommunalen Bereich eine landesgesetzliche Regelung mit dem Inhalt der jetzigen Stellenobergrenzenverordnung des Landes Niedersachsen zur Diskussion zu stellen, die dann aber für alle Körperschaften und nicht nur für die kommunalen Gebietskörperschaften gelten muss, die beamtete Bedienstete beschäftigen.

2. Eine vollständige Aufhebung von Stellenobergrenzenverordnungen setzt eine Aufhebung des § 26 Bundesbesoldungsgesetz durch Landesgesetz voraus. Allein durch das Gesetzgebungsverfahren für Landesgesetze sind deshalb Verzögerungen zu erwarten. Hinzu kommt, dass die Landesregierung vermutlich gegen isolierte landesgesetzliche Maßnahmen Vorbehalte hat, die nicht in ein Gesamtkonzept für ein Landesgesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Dienstrecht zeitlich eingebettet sind. Auch dies dürfte zeitliche Verzögerungen mit sich bringen.

Am 1. Januar 2008 sollen die beiden Gesetze zur Reform der Versorgungsverwaltung und der Umweltverwaltung in Kraft treten. Zu diesem Zeitpunkt geht dann auch in erheblichem Umfang Personal aus dem Landesdienst auf die neuen kommunalen Aufgabenträger über. Dieses Personal ist bei der Berechnung der Stellenobergrenzen zu berücksichtigen. Der Personalübergang kann

deshalb die bisherige Personalentwicklungsplanung und die sachgerechte Zuordnung der beamteten Bediensteten zu den nach der Stellenobergrenzenverordnung möglichen Beförderungsstellen erheblich in Frage stellen. Auch auf diesem Hintergrund ist es dringend wünschenswert, zumindest die quantitativen Grenzen der Stellenobergrenzenverordnung möglichst schnell zu beseitigen und den kommunalen Gebietskörperschaften die Möglichkeit zu eröffnen, die Beförderungssämter nur noch auf einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten ausweisen zu können, wenn dies einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung entspricht. Eine solche „Lockerung“ der Stellenobergrenzen ist kurzfristig auch ohne formelle Änderung oder Aufhebung des § 26 Bundesbesoldungsgesetz möglich. Die neue Stellenobergrenzenverordnung des Landes Niedersachsen kann insoweit als Vorbild für Nordrhein-Westfalen herangezogen werden.

4. Neuordnung des Laufbahnrechts

Beschluss des Vorstandes des Landkreistages NRW vom 30. Oktober 2007:

Durch eine Abfrage bei den Kreisen (und Landschaftsverbänden) soll geklärt werden, wie aus der Sicht der Praxis folgende Überlegungen zu beurteilen sind:

- *Abschaffung der Laufbahn des einfachen Dienstes*
- *Reduzierung der Laufbahnen in vertikaler Hinsicht durch Bildung zweier Laufbahngruppen*
- *Erhöhung der Anzahl der sog. Verzahnungsämter zwischen den verbleibenden Laufbahnen unter gleichzeitiger Aufhebung der Aufstiegsmöglichkeiten*
- *Reduzierung der Laufbahnen auf der horizontalen Ebene.*

Dem Beschluss lagen u.a. folgende Erwägungen zugrunde:

Im Zuge der Neuordnung des Landesbeamtenrechts wird auch die Frage zu erörtern sein, wie das gegenwärtige Laufbahnrecht neu geordnet werden soll. Die Differenzierung in vier Laufbahnen in vertikaler Richtung (einfacher/mittlerer/gehobener und höherer Dienst) sowie in zahlreiche Laufbahnen auf horizontaler Ebene unter fachlichen Gesichtspunkten hemmt die Mobilität des Personaleinsatzes. Außerdem führt sie zum Teil zu bürokratischen und sehr differenzierenden Regelungen, wenn es um den fachlichen Laufbahnwechsel geht oder um den Einsatz von Bediensteten außerhalb der vertikalen Laufbahngruppe, in der sie sich befinden. Auf diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

1. Abschaffung des einfachen Dienstes

Der einfache Dienst spielt zumindest in der Kommunalverwaltung kaum noch eine Rolle. Anders stellt sich dagegen vermutlich die Situation im Land dar. Hier ist der einfache Dienst in bestimmten Bereichen (z.B. verbeamtete Assistenzkräfte – Boten, Justizvollzug etc.) noch relativ stark vertreten. Es sollte deshalb erörtert werden, ob die Laufbahn des einfachen Dienstes überhaupt noch notwendig ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Tätigkeiten des einfachen Dienstes in der Regel nicht dem beamtenrechtlichen Vorbehalt der Verfassung unterliegen, da sie in vielen Fällen nicht hoheitlicher Art sind. Soweit diese Tätigkeiten in diesen Bezahlungsgruppen weiterhin erforderlich wären, könnten sie daher in den meisten Fällen auch von angestellten Bediensteten verrichtet werden.

Falls es bei der Laufbahn des einfachen Dienstes bleibt, bietet es sich zumindest an, die beiden Laufbahnen des einfachen und des mittleren Dienstes zu einer Laufbahn zusammenzufassen.

Dabei wäre dann ggf. die Möglichkeit zu schaffen, dass Bedienstete mit der Qualifikationsstruktur des bisherigen mittleren Dienstes in diese Laufbahn nicht mit dem Eingangsamte eintreten können, sondern als Seiteneinsteiger sofort einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet werden.

2. Zusammenfassung der Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes

Im Zuge der Neuordnung des Laufbahnrechtes wird auch erörtert, die bisherigen Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes zu einer Laufbahn zusammenzufassen. Zugang zu dieser neuen Laufbahn sollen grundsätzlich Personen haben, die einen Hochschulabschluss haben (Fachhochschul- und Bachelorabschluss oder Magisterabschluss und Universitätsstudium). Der Zugang zu dieser einheitlichen Laufbahngruppe wäre dann ggf. auch zu differenzieren. Während Inhaber eines Fachhochschul- oder Bachelorabschlusses grundsätzlich mit dem Eingangsamte dieser neuen Laufbahngruppe beginnen, könnten Inhaber von Magister- und Universitätsabschlüssen in einem höheren, ggf. festzulegenden Amte ihre Tätigkeit aufnehmen.

Im Ergebnis würde die Neuordnung der vertikalen Laufbahnen darauf hinauslaufen, dass es nur noch zwei Laufbahnen gibt. Für die höhere Laufbahn wäre dann ein Hochschulabschluss Zugangsvoraussetzung.

3. Erhöhung der Anzahl der sog. Verzahnungsämter unter gleichzeitiger Abschaffung der Aufstiegsmöglichkeiten

Die mit der Zusammenfassung von Laufbahngruppen auf der vertikalen Ebene verbundene Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den bisherigen Laufbahngruppen ließe sich alternativ teilweise auch durch die Erweiterung der sog. Verzahnungsämter erreichen. Die als Alternative zurzeit hierfür vorgesehenen Aufstiegsmöglichkeiten bieten in einer nennenswerten Zahl von Fällen keine optimalen Wege, um leistungsstarke Beamtinnen und Beamte in Ämter der nächst höheren Laufbahn zu befördern. Folgende Fallgestaltungen können zu Problemen führen:

- Der Regelaufstieg wird nicht als erforderlich angesehen, weil die betreffenden Beamtinnen und Beamten nicht die uneingeschränkte Laufbahnbefähigung erwerben sollen, sondern lediglich maximal bis zum 2. Beförderungsamte der höheren Laufbahn befördert werden sollen und die hierfür förderlichen Qualifikationen durch Berufserfahrung und Fort- und Weiterbildung außerhalb der regulären Aufstiegsverfahren nachgewiesen haben.
- In einigen Bereichen bereiten die mit der Dauer der Aufstiegsverfahren verbundenen Vakanzen personalwirtschaftliche Probleme.

- Aus den aktuellen Dienstpostenbewertungen ergibt sich nicht selten, dass die hierfür in Frage kommenden Beamtinnen und Beamten entsprechend höher bewertete Dienstposten bereits für längere Zeit erfolgreich wahrgenommen haben.

Mit der Erhöhung der Anzahl der Verzahnungsämter würden die Möglichkeiten erweitert, entsprechend den konkreten personalwirtschaftlichen Bedürfnissen bei der Besetzung der Dienstposten sich entweder für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte der niedrigeren Laufbahn oder für Laufbahnbewerber der höheren Laufbahn zu entscheiden. Dies böte zudem zusätzliche Leistungsanreize insbesondere für diejenigen, die sich in Spitzenpositionen der bisherigen Laufbahn befinden.

Die Erweiterung der Verzahnungsämter bis zum 2. Beförderungssamt der nächst höheren Laufbahn würde die bisherigen Aufstiegsmöglichkeiten entbehrlich machen. Dies wäre ggf. hinzunehmen. Zudem würde der mit der Anwendung dieser Aufstiegsform verbundene Verwaltungsaufwand künftig entfallen.

4. Reduzierung der Laufbahnen in horizontaler Hinsicht

Zurzeit gibt es zahlreiche Laufbahnen im Beamtenrecht, die unter fachlichen Gesichtspunkten sehr differenziert sind. Dies steht der Mobilität und Verwendungsbreite der jeweiligen Personen entgegen, die häufig Qualifikationen für nur sehr spezielle Laufbahnen erworben haben. Auf diesem Hintergrund wird erörtert, auch die Zahl der Laufbahnen in horizontaler Hinsicht zu reduzieren und zu mehreren unter fachlichen Gesichtspunkten verwandten Laufbahnen zusammenzufassen. Zudenken wäre beispielsweise an die Bildung folgender Gruppen:

Gesundheit und soziale Dienste

- Justiz
- Polizei
- Feuerwehr
- Bildung und Schulen
- Wissenschaftliche Dienste
- Steuerverwaltung
- Technische Dienste
- Allgemeine Dienste (Verwaltung, Kommunikation und Ökonomie)
- Umweltbezogene und Landwirtschaftliche Dienste.

Ob eine solche Zusammenfassung zu Laufbahngruppen unter dem Gesichtspunkt vertretbar ist, dass Verwaltung auch fachliche Spezialisten für eine qualitativ angemessene Aufgabenerledigung gebraucht, kann letztlich nur auf der Basis der konkreten praktischen Aufgaben und Bedürfnisse der öffentlichen Aufgabenträger ermittelt werden.

5. Neuordnung des Beamtenversorgungsrechts/Flexibilisierung des Ruhestandsalters

Beschluss des Vorstandes des Landkreistages NRW vom 30. Oktober 2007:

1. *Die Neuregelungen des Beamtenversorgungsrechts für Beamtinnen und Beamte in NRW sollten sich an den vom Bundesinnenministerium im Entwurf für ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz enthaltenen Vorstellungen orientieren.*

2. *Der Vorstand spricht sich dafür aus, die Entscheidungsmöglichkeiten der Kommunen vor Ort beim Ruhestandsalter durch die Einführung bzw. Beibehaltung folgender Modelle für ein Abweichen vom Regelruhestandalter zu erweitern:*
 - *Möglichkeit für den Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Antragsaltersgrenze,*
 - *Zahlung von Besoldungszuschlägen für das Überschreiten der Regelaltersgrenze;*
 - *Beibehaltung der Altersteilzeit,*
 - *Möglichkeit zum Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten.*

Ein Rechtsanspruch eines Bediensteten für eines dieser Modelle sollte nicht geschaffen werden. Die Entscheidung, ob bei einem Bediensteten ein Modell zum Zuge kommt, sollte vielmehr an die „freiwillige“ Zustimmung des Bediensteten und des Dienstherrn gebunden werden.

Dem Beschluss lagen u.a. folgende Erwägungen zugrunde:

I. Vorschläge des Bundesinnenministeriums für Bundesbeamte

Der vom Bundesinnenministerium vorgelegte Referentenentwurf für ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz enthält auch Vorschläge für die Neuregelung der Beamtenversorgung. Diese Vorschläge regeln nur das Versorgungsrecht für Bundesbeamtinnen und -beamte. Nach der Föderalismusreform fallen die Neuregelungen für das Beamtenversorgungsrecht auch für die kommunalen Beamtinnen und Beamten in die Zuständigkeit der Länder. Es ist sinnvoll, dass sich das Land bei seinen Überlegungen für die Neuordnung des Beamtenversorgungsrechts für Beamtinnen und Beamte in NRW an den vom Bund entwickelten Grundzügen orientiert. Die wesentlichen Vorschläge auf Bundesebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit

Nach dem Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz werden Ausbildungszeiten an Hochschulen nicht mehr als rentensteigernd anerkannt. Im Ergebnis bedeutet die Streichung der Anerkennung von maximal bis zu 3 Jahren Ausbildungszeiten eine Rentenkürzung von monatlich maximal 59 Euro.

Würde man die Anerkennung von Ausbildungszeiten im Beamtenversorgungsrecht als ruhegehaltfähig ebenfalls vollständig streichen, so würde dies bei dreijährigen Hochschulausbildungszeiten in der Besoldungsgruppe A 13 eine monatliche Kürzung der Versorgungsbezüge um ca. 215 Euro und in der Besoldungsgruppe A 15 um 265 Euro bedeuten. Die unterschiedlichen Auswirkungen im Renten- und Beamtenversorgungsrecht hängen damit zusammen, dass bei Beamtinnen und Beamten als Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Ruhegehaltes die Monatsbezüge in den letzten beiden Jahren vor Eintritt in den Ruhestand herangezogen werden. Maßstab sind somit die Bezüge aus den dann erreichten Beförderungssämtern. Im Rentenversicherungsrecht wurden dagegen vor 2004 Hochschulausbildungszeiten bis zu 3 Jahren mit 0,75 Entgeltpunkten berücksichtigt. Die Entgeltpunkte werden auf der Basis des durchschnittlichen Lebensarbeitseinkommens eines Rentners berechnet.

Der BMI schlägt nunmehr vor, die Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähig nicht vollständig zu beseitigen, sondern sie nur soweit zu reduzieren, dass der absolute Betrag, um den die Versorgungsbezüge gekürzt werden, durchschnittlich nur die Größenordnung erreicht wie in der Rentenversicherung. Deshalb sollen Hochschulausbildungszeiten in Zukunft nicht mehr im Umfang von 3 Jahren, sondern max. nur noch im Umfang von 855 Tagen als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden können. Im Ergebnis bedeutet diese sog. „wirkungsgleiche Übertragung“, dass die strukturell im Vergleich zum Rentenrecht günstigeren Berechnungsfaktoren bei der Festsetzung von Versorgungsbezügen nicht in Frage gestellt werden.

2. Nachzeichnung des Nachhaltigkeitsfaktors der Rentenreform 2004

Der mit der Rentenreform 2004 eingeführte sog. Nachhaltigkeitsfaktor ist in Folge einer gesetzlichen Schutzklausel bisher weitestgehend wirkungslos geworden. Die Schutzklausel sieht vor, dass er nicht zu nominalen Rentenkürzungen führen darf. Die durch den Nachhaltigkeitsfaktor eigentlich vorzunehmenden Rentenkürzungen werden vielmehr mit Rentenerhöhungen verrechnet. Da es in den Jahren 2005 und 2006 keine Rentenerhöhungen gegeben hat, ist der Nachhaltigkeitsfaktor faktisch nicht zum Zuge gekommen.

Der Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes sieht jetzt vor, dass die Bundesregierung bis spätestens Ende 2011 prüfen muss, welche Auswirkungen der Nachhaltigkeitsfaktor bis zu diesem Zeitpunkt im Rentenrecht tatsächlich gehabt hat. Erst wenn diese empirischen Grundlagen vorliegen, soll entschieden werden, welche Maßnahmen in der Beamtenversorgung zu ergreifen sind, um diese rentenmindernden Faktoren im Rentenrecht auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes zu übertragen.

3. Schrittweise Anhebung des Regelruhestandsalters auf das 67. Lebensjahr

Die rentenrechtlichen Regelungen, nach denen das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben wird, werden 1 : 1 auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen. Die Regelaltersgrenze wird schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr erhöht. Die neue Regelaltersgrenze greift in vollem Umfang für Beamtinnen und Beamte, die 1964 und später geboren sind. Bei Beamtinnen und Beamten mit den Geburtsjahren 1947 bis 1963 wird die Regelaltersgrenze schrittweise erhöht.

Eine entsprechende Erhöhung der Regelaltersgrenze um 2 Jahre von 60 auf 62 Jahre sieht der Bund auch für beamtete Bedienstete im feuerwehrtechnischen Dienst vor. Die Erhöhung der Regelaltersgrenze für beamtete Feuerwehrbedienstete auf 62 Jahre wird von den Betroffenen mit dem Argument abgelehnt, beamtete Feuerwehrbedienstete seien häufig schon vor dem 60. Lebensjahr dienstunfähig, weil für sie z. B. keine Atemschutzmasken mehr tragen könnten. Dies ist zutreffend, vermag aber im Vergleich zu anderen Berufsgruppen keine Sonderregelung zu rechtfertigen. Zunächst ist festzuhalten, dass die Regelaltersgrenze der Feuerwehrbediensteten in NRW anders als bei der Polizei, die bis vor wenigen Jahren auch eine Regelaltersgrenze von 60 Jahren hatte, nicht auf 62 Jahre angehoben worden ist. Im Vergleich zu Polizeibediensteten sind Feuerwehrbedienstete daher hinsichtlich der Regelaltersgrenze von 60 Jahren jetzt schon besser gestellt. Im Übrigen ist generell festzustellen, dass bei vielen Berufsgruppen das Problem der gehäuften vorzeitigen Dienstunfähigkeit besteht (Dachdecker, Fliesenleger etc.). Bei diesen Berufsgruppen gibt es keine niedrigere Regelaltersgrenze. Jeder Bedienstete muss vielmehr individuell nachweisen, dass er dienstunfähig ist, wenn er vor der Regelaltersgrenze mit Anspruch auf Renten- oder Versorgungsbezüge vorzeitig in den Ruhestand gehen will. Auf diesem Hintergrund ist es nach Auffassung der Geschäftsstelle sachlich begründet, wenn auch die Regelaltersgrenze für Feuerwehrbedienstete wie bei anderen Bediensteten um 2 Jahre angehoben wird. Sie sind damit immer noch besser gestellt, als der normale Beamte, der zukünftig erst regelmäßig mit 67 Jahren und nicht wie Feuerwehrbedienstete schon mit 62 Jahren vorzeitig ohne Abschläge in den Ruhestand gehen kann. Hinzuweisen ist darauf, dass diese Frage vermutlich im Land noch erhebliche Diskussionen auslösen wird, da die Interessenvertretung der Feuerwehrbediensteten sehr viel Einfluss im Innenministerium hat.

II. Flexibilisierung des Eintritts in den Ruhestand

1. Wahlmöglichkeiten für den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand

Die FDP spricht sich dafür aus, anstelle von starren Regelaltersgrenzen die Möglichkeit zu eröffnen, vorher oder später in den Ruhestand einzutreten. Ein vorheriger Ruhestand soll dann mit entsprechenden Abschlägen verbunden sein. Die FDP, die auf Bundesebene nicht an der Regierung beteiligt ist, wird sich vermutlich in Nordrhein-Westfalen für dieses Modell einsetzen. Eine Flexibilisierung kann durchaus mit der Erhöhung der Regelaltersgrenzen kombiniert werden.

a) Ruhestand schon vor Erreichen der Antragsaltersgrenze

Bisher können beamtete Bedienstete auf Antrag gegen monatliche Abschläge von 0,3 % zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen. Eine weitere Flexibilisierung ist dann vertretbar, wenn die evtl. Abschläge so hoch bemessen sind, dass sie sich haushaltsneutral auswirken. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die dann notwendige vorzeitige Zahlung von Versorgungsbezügen durch Abschläge kompensiert wird, die die längere Zahlung von Versorgungsbezügen ausgleichen. Bisher ist bei der Antragsaltersgrenze in der Rentenversicherung und im Beamtenversorgungsrecht ein jährlicher Abschlag von 3,6 % (monatlich 0,3 %) bei den Renten- und Versorgungsbezügen vorgesehen. Dieser Betrag dürfte nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zumindest für beamtete Bedienstete zu niedrig sein. Eine weitere Flexibilisierung der Regelruhestandsaltersgrenzen ist vertretbar, wenn sie mit versicherungsmathematisch berechneten Abschlägen einhergeht, die die vorzeitige Zahlung von Versorgungsbezügen kompensieren.

b) Zahlung von Besoldungszuschlägen für das Überschreiten der Regelaltersgrenze

Darüber hinaus sollte daran gedacht werden, ähnlich wie in Rheinland-Pfalz die Möglichkeit einzuführen, beamteten Bediensteten, die über Regelaltersgrenze hinaus Dienst leisten, einen Zuschlag zur Besoldung zahlen zu können. Rheinland-Pfalz, das die Regelaltersgrenze noch nicht erhöht hat, sieht schon jetzt vor, dass beamtete Bedienstete über die Regelaltersgrenze von 65 Jahren bis zum 68. Lebensjahr mit Zustimmung ihres Dienstherrn weiter Dienst tun können. Sie erhalten dafür einen Zuschlag zu ihrer Besoldung von etwa 8 %. Das rheinland-pfälzische Modell ist sinnvoll, wenn die Zuschläge in ihrer Höhe so ausgerichtet sind, dass sie unter Berücksichtigung der späteren Zahlung der Versorgung und der Erhöhung der Versorgungsbezüge durch die längere Dienstzeit haushaltsmäßig neutral sind.

2. Beibehaltung der Altersteilzeit

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist die Beibehaltung der Altersteilzeit. Altersteilzeit für beamtete Bedienstete ist ab dem 55. Lebensjahr als Ermessensentscheidung des Dienstherrn möglich. Die Altersteilzeit ist für den Dienstherrn allenfalls kostenneutral, wenn sie passgenau mit einem durch die Altersteilzeit erst zu realisierenden vorzeitigen Stellenabbau einhergeht. Das BMI schlägt jetzt für den Bundesbereich vor, dass Altersteilzeit auf der Basis einer Ermessensentscheidung des Dienstherrn grundsätzlich nur noch ab dem 60. Lebensjahr in Form der echten Teilzeit möglich sein soll. Blockteilzeit soll nur noch möglich sein, wenn mit ihr konkret ein Stellenabbau verbunden ist.

Die Vorschläge des BMI schränken die bisherigen Möglichkeiten des Dienstherrn (und des Bediensteten) ein. Es sollte bei der bisherigen Regelung bleiben, dass Altersteilzeit mit Zustimmung des Dienstherrn schon ab dem 55. Lebensjahr auch in Form der Blockteilzeit praktiziert werden kann und dass es anders als im Tarifbereich keinen Rechtsanspruch des Bediensteten auf Gewährung von Altersteilzeit gibt.

3. Möglichkeit zum Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit wäre es, Beamtinnen und Beamten mit Zustimmung des Dienstherrn die Möglichkeit einzuräumen, ein Arbeitszeitkonto aufzubauen. Bisher sieht das Landesbeamtengesetz nur ein sog. Sabbatjahr vor. Als maximale Freistellungsmöglichkeit ist es danach möglich, 6 Jahre mit verringerten Bezügen zu arbeiten, um anschließend 1 Jahr unter Fortzahlung der verminderten Bezüge freigestellt zu werden. Die Regelungen über ein Sabbatjahr ermöglichen zwar die Ansparung von Arbeitszeit, nicht aber die Einstellung in ein länger als 6 Jahre bestehendes Arbeitszeitkonto, das erst zum Ende des Berufslebens ausgeschöpft wird. Denn spätestens nach 6 Jahren Dienst muss man die angesparten Arbeitszeiten durch Freistellung realisieren. Lebensarbeitszeitkonten, die erst unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand realisiert werden müssen, könnten vom Dienstherrn anders als die Altersteilzeit haushaltsneutral organisiert werden.