

An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4143

Alle Abgeordneten

1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

Per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

23. September 2026
AZ: 10_15_03_13_3203_2026-4
Bei Antwort bitte angeben

**Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen –
weitere Maßnahmen
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/20439**

**Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Ausschusses für Heimat
und Kommunales**

Ihr Geschäftszeichen: I.A.2 / A07

Stichwort: A07 – Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 08.10.2026

Stellungnahme des DBB NRW

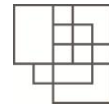
Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

der DBB NRW bedankt sich für die Benennung als Sachverständiger. An der Anhörung nehmen wir gern teil und nehmen zu dem eingangs genannten Gesetzentwurf wie folgt Stellung.

I. Vorbemerkungen

Der DBB NRW hatte bereits Gelegenheit, sich im Rahmen der Verbändebeteiligung gemäß § 93 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW zum seinerzeitigen Entwurf des Ministeriums der Finanzen (FM) NRW dieses Gesetzes schriftlich zu äußern und hat unter dem 10.06.2026 ausführlich gegenüber dem FM NRW Stellung genommen.

Wie sich aus der auch dem Landtag übersandten Übersicht über das Ergebnis dieser Beteiligung ergibt (siehe Vorlage 18/5369 des FM NRW vom 17.07.2026), hat die Landesregierung die Stellungnahme des DBB NRW umfangreich ausgewertet. Hierfür bedankt sich der DBB NRW, wenngleich viele der unterbreiteten Vorschläge

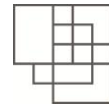


unberücksichtigt geblieben sind. Die ausführliche Auseinandersetzung mit unseren Argumenten unterstreicht jedoch den Eindruck des DBB NRW über Ernsthaftigkeit dieses Verfahrens, durch die der gesamte Prozess geprägt war. Der jetzt vorliegende und zu diskutierende Gesetzentwurf ist nach Überarbeitung durch Landesregierung Gegenstand dieser Stellungnahme, die sich aber im Wesentlichen an der bereits im Rahmen der Verbändebeteiligung gegenüber dem FM NRW abgegebenen Version orientiert.

Der DBB NRW erkennt ausdrücklich positiv an, dass die Landesregierung mit dem Gesetzentwurf auf die veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes, den demografischen Wandel sowie den zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte reagiert und Verbesserungen mit Blick auf die Attraktivität des öffentlichen Diensts einführen will. Der öffentliche Dienst steht schon seit Jahren unter erheblichem Druck, sich als moderner, verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber zu behaupten. Vor diesem Hintergrund enthält der Gesetzentwurf eine Reihe von Ansätzen, die geeignet sind, Arbeitsbedingungen flexibler zu gestalten, Verfahren zu vereinfachen und einzelne Hemmnisse im bestehenden Dienstrecht abzubauen. Die Landesregierung hat ein weitreichendes Gesetzespaket auf den Weg gebracht, das den Spagat zwischen moderner Arbeitswelt und haushalterischer Disziplin wagen soll.

Die in dem Gesetzentwurf identifizierten Maßnahmen können indessen nur dann zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes beitragen, wenn gleichzeitig die Besoldung und Versorgung attraktiv sind. Mag zwar die parallel zu diesem Gesetzgebungsverfahren verlaufende „Neuausrichtung“ des Besoldungs- und Versorgungssystems formal an anderer Stelle zu diskutieren sein, muss dieser Aspekt für eine wirkliche und nachhaltige Modernisierung immer mitgedacht werden.

Es bleibt weiterhin festzuhalten, dass verschiedene Maßnahmen hinter den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten zurückbleiben oder – bspw. mit Blick auf das Altersgeld - problematische Nebenwirkungen befürchten lassen. Gerade in Bereichen, in denen Fachkräftegewinnung, Personalbindung, hohe Spezialisierung und erhebliche Arbeitsverdichtung, genannt sei hier exemplarisch die Steuerverwaltung, seit Jahren prägend sind, kommt es auf tragfähige und praxisgerechte Lösungen an, die sowohl die Attraktivität des Dienstherrn stärken als auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen.



Der vorliegende Gesetzesentwurf formuliert einen hohen Anspruch: Durch eine kontinuierliche und vorausschauende Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhalten werden. Es ist gut und richtig, an den im umfangreichen Gesetzesentwurf aufgeführten Punkten anzusetzen. Es gibt allerdings noch zahlreiche weitere Aspekte im Bereich Arbeitszeit und Besoldung, die noch unberücksichtigt bleiben. Auch aus der Perspektive der in Schule Beschäftigten gibt es noch viel Potential, um die Arbeit dort attraktiver zu gestalten. Es ist im Ergebnis insgesamt anzuerkennen und zu loben, dass in diesem Gesetzesentwurf erste Schritte hin zu einem modernen und attraktiven öffentlichen Dienst gemacht werden.

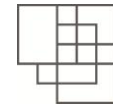
Dennoch bleibt die Herausforderung bestehen, dass alle Modernisierungsschritte eine digitale, hochpräzise Infrastruktur voraussetzen, die in vielen Verwaltungen erst noch flächendeckend etabliert werden muss.

Auch das Verfahren des strukturierten Dialogs zwischen der Landesregierung und den Verbänden und Gewerkschaften verdient besondere Anerkennung. Vor dem Hintergrund einer komplexen Gemengelage kann es kaum anders als durch offenen und vertrauensvollen Dialog gelingen, Kompromisse auszuloten und realistische Handlungsoptionen zu entwickeln, die dann auf breite Zustimmung stoßen können.

Der DBB NRW versteht daher die entwickelten und im Gesetzentwurf enthaltenen Maßnahmen als einen Schritt im Rahmen eines kontinuierlich weiterzuführenden Modernisierungsprozesses. Anders als noch vorangegangene Versuche zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Diensts ist das jetzige Verfahren in Bezug auf die Ernsthaftigkeit der Zusammenarbeit, der Vertraulichkeit und der Transparenz aus Sicht des DBB NRW positiv zu bewerten, so dass der DBB NRW auch in Zukunft seine Bereitschaft zur konstruktiven Mitarbeit weiterhin anbietet.

II. Lebensarbeitszeitkonto

Ein echtes und deutliches Merkmal, das die fehlende Attraktivität sowohl bezüglich der Personalgewinnung aber auch der Personalbindung belegt, ist die überdimensionale regelmäßige Wochenarbeitszeit. Mit 41 Wochenarbeitsstunden bei einer Vollzeitstelle hebt sich der öffentliche Dienst negativ auf dem Arbeitsmarkt hervor. Dieser „Wettbewerbsnachteil“ wirkt sich nachweislich negativ auf die Bewerberlage und die Abwanderungstendenz des Bestandspersonals aus. Befragungsergebnisse zeigen, dass inzwischen immer weniger Nachwuchskräfte ihre berufliche Zukunft uneingeschränkt im öffentlichen Dienst des Landes sehen. Das



Thema der Senkung der Arbeitszeit und der damit einhergehenden Belastung ist – natürlich neben Fragen der Besoldung - weiterhin ganz vorn in der Kollegenschaft, wenn es um die Benennung von dringend anzugehenden Maßnahmen geht. Es bleibt für den DBB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften ein zentrales Anliegen, die Arbeitszeitbelastung zurückzuführen.

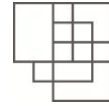
1.

Vor diesem Hintergrund ist die beabsichtigte Einführung des Lebensarbeitszeitkontos zu betrachten. Der DBB NRW begrüßt ausdrücklich, dass mit der Einführung des § 2a in die Arbeitszeitverordnung ein erster Schritt weg von der 41-Stunden-Woche von Beamtinnen und Beamten gemacht wird. Die Einzahlung der 41. Wochenarbeitsstunde auf ein Lebensarbeitszeitkonto verbunden mit der Möglichkeit der unmittelbaren Freistellung vor dem Ruhestand kann einen Anreiz setzen, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in Betracht zu ziehen.

Wenngleich der DBB NRW nicht verkennt, dass mit dem beabsichtigten Modell eine – wenn auch erst in der Zukunft wirkende – Reduzierung der Wochenarbeitszeit verbunden und dies in Ansehung der derzeit geführten öffentlichen Diskussionen durchaus bemerkenswert ist, bleibt die 41-Stunden-Woche in der gelebten Realität zunächst bestehen; die Entlastung wird zeitlich verschoben und soll regelmäßig erst vor dem Ruhestand wirksam werden. Für viele Beschäftigte kann der tatsächliche Unterstützungsbedarf aber nicht erst am Ende des Berufslebens entstehen, sondern in aktiven Lebensphasen, in denen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder gesundheitliche Belastungen besondere Anforderungen mit sich bringen.

Der DBB NRW hält es deshalb weiterhin für geboten, dass die Landesregierung über die Einführung des Lebensarbeitszeitkontos hinaus weitere Maßnahmen in den Blick nimmt und die im Koalitionsvertrag vorgesehene Absenkung der Arbeitszeit für erziehende oder pflegende Beamtinnen und Beamte entsprechend § 3 AZV Bund aufgreift. Eine echte Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden in diesen Lebensphasen würde spürbar entlasten und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wesentlich wirksamer verbessern als ein bloßes Ansparmodell.

Da die reguläre 41. Wochenstunde nicht mehr einfach verfällt, sondern auf dem persönlichen Konto gutgeschrieben wird, kann sich über die Jahre ein beachtliches Zeitguthaben ansammeln. Es bietet im Kern die Chance für einen gleitenden, ggf. deutlich früheren Übergang in den Ruhestand oder eine Reduzierung der Arbeitszeit im Alter ohne Gehaltseinbußen. Dieses Zeitpolster kann zudem soziale Sicherheit



schaffen, um bei plötzlichen familiären Krisen oder der Pflege von Angehörigen flexibel reagieren zu können, ohne finanzielle Abstriche machen zu müssen. Trotzdem muss es das Ziel sein, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit insgesamt zu verringern

Der Gesetzentwurf stellt zudem ausdrücklich klar, dass das bisherige Langzeitarbeitskonto bestehen bleibt. Damit wird ein Zwei-Konten-Modell geschaffen. Ein solches Nebeneinander unterschiedlicher Konten mit jeweils eigenen Anspar- und Entnahmeregelungen kann kritisch zu betrachten sein, da es weder intuitiv noch beschäftigtenfreundlich wirken könnte. Es könnte zudem Rechts- und Anwendungsunsicherheit schaffen, den Verwaltungsaufwand in den Personalstellen erhöhen und die Gefahr von Missverständnissen bei den Beschäftigten bergen. Vor diesem Hintergrund regt der DBB NRW an, die Entwicklung zu beobachten und ggf. zu überlegen, beide Konten zusammenzuführen und ein einheitliches, transparentes und praxistaugliches Arbeitszeitkontensystem mit einheitlichen Entnahmeregelungen zu schaffen.

2.

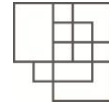
Der DBB NRW regt zudem weitere Ergänzungen an.

a)

Die vorzeitige Verwendung des Zeitguthabens soll leider unter dem Vorbehalt stehen, dass dienstliche Gründe nicht entgegen stehen. Hier ist eine Ergänzung sinnvoll, dass ein entsprechender Antrag nur bei zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden kann. Denn das Interesse der Planungssicherheit des Dienstherrn muss hier nicht zwingend höher gewichtet werden als das Interesse der betroffenen Beamtinnen und Beamten Arbeitszeit, die sie ja tatsächlich vorgeleistet haben, umzuwandeln.

b)

Weitere Ergänzungen betreffen den Bereich der vorgesehenen Störfälle (Absatz 4 des Entwurfs), die zu einer finanziellen Abgeltung führen sollen. Der Gesetzentwurf sieht diese in bestimmten Fällen vor, etwa bei Dienstunfähigkeit, Beendigung des Beamten- oder Beschäftigungsverhältnisses oder bei krankheitsbedingter Unmöglichkeit der Inanspruchnahme und wurde vom FM NRW auf Vorschlag des DBB NRW noch erweitert. Der DBB NRW regt aber weitergehende Regelungen an, insbesondere



- eine transparente, jährliche Information über den Stand des Lebensarbeitszeitkontos,
- zur Übertragbarkeit oder finanziellen Abgeltung des Zeitguthabens bei einem Wechsel des Dienstherrn oder Arbeitgebers sowie

c)

Der DBB NRW begrüßt die Einbeziehung der Feuerwehrbeamtinnen und -beamten in das Lebensarbeitszeitkonto ausdrücklich. Der Entwurf sieht insoweit vor, dass die Regelungen zum Lebensarbeitszeitkonto nach § 2a AZVO-Entwurf auch für Beamtinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes in Schichten unter Einschluss von Bereitschaftszeiten entsprechend gelten. Gerade weil viele Feuerwehrbeamtinnen und -beamten im Einsatzdienst regelmäßig im 24-Stunden-Dienst und mit einer höheren Wochenarbeitszeit als 41 Stunden eingesetzt werden, ist fraglich, ob es bei einer bloßen Übertragung der allgemeinen Ein-Stunden-Regelung bleiben sollte. Es ist aus Sicht der komba gewerkschaft nrw, als für diesen Bereich originär zuständige Mitgliedsgewerkschaft des DBB NRW, daran zu denken, für diesen Personenkreis ein höheres Kontingent dem Lebensarbeitszeitkonto gutzuschreiben.

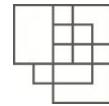
3.

Für den großen Bereich der Lehrkräfte sind weitere spezifische Anmerkungen veranlasst:

Anders als im regulären Fall soll für Lehrkräfte eine Gutschrift von 0,5 Pflichtstunden pro Woche auf dem Lebensarbeitszeitkonto erfolgen. Die angesammelten Zeitguthaben sollen grundsätzlich für Freistellungsphasen unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand verwendet werden. Damit soll der Übergang in den Ruhestand flexibler und gesundheitsverträglicher gestaltet werden. Diese Neuregelung und ihre Ausgestaltung für den Lehrkräftebereich muss sehr differenziert betrachtet werden.

a)

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die allgemeinen für den öffentlichen Dienst geltenden Regeln an die besonderen Arbeitszeitbedingungen von Lehrkräften angepasst werden sollen. Aus Sicht der Lehrerverbände im DBB NRW war zu befürchten, dass auch bei Lehrkräften die 41. Wochenarbeitsstunde angerechnet wird. Dies hätte für alle Lehrkräfte faktisch zu einer Nichtberücksichtigung geführt. Nur durch die tatsächliche Anrechnung auf die Pflichtstunden kann das Lebensarbeitszeitkonto im Schulbereich überhaupt Wirkung entfalten. Realistisch betrachtet wird das Lebensarbeitszeitkonto allerdings kaum großzügige



Freistellungen vor dem Ruhestand ermöglichen. Es kann aber zu einer spürbaren Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung vor dem Ruhestand führen, was unter Umständen einen Beitrag dazu leisten kann, dass mehr Lehrkräfte als bisher bis zum Regelruhestand im System bleiben können.

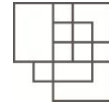
Mit dem Blick auf jüngere Kolleginnen und Kollegen wäre es wünschenswert, dass das Lebensarbeitszeitkonto eine größere Flexibilität zulässt. Gerade im Leben junger Eltern gibt es Situationen, in denen man auf Einkommen nicht verzichten kann, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber eine zeitlich größere Flexibilität erfordert. Ein Arbeitszeitkonto, bei dem man Minus- und Plusphasen fest einplanen kann, wäre dabei von Vorteil. Dies gilt im Bereich der Lehrkräfte noch verstärkt, da für diesen Bereich das – überdies in seiner Konstruktion und Wirkung sehr kritisch zu betrachtende - Langzeitarbeitszeitkonto schlichtweg nicht gilt.

b)

Problematisch dürfte die Sonderregelung für Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Festlegung auf die pauschale Gutschrift von 0,5 Pflichtstunden pro Woche für alle Schulformen sein. Pflichtstunden sind nicht ohne Weiteres mit tatsächlicher Arbeitszeit zu vergleichen. Dieser Umstand wird umso deutlicher, wenn man berücksichtigt, dass die Spanne der Pflichtstunden je nach Schulform von 22 bis 28 Wochenstunden reicht. Eine pauschale Gutschrift von 0,5 Pflichtstunden pro Woche für alle Schulformen wird dieser Ausgangssituation nicht gerecht.

c)

Von Lehrerverbänden des DBB NRW wird ergänzend auf Problem im Sinn einer Ungleichbehandlung zwischen Lehrkräften und anderen Beamtinnen und Beamten bei der vorgesehenen Ausgestaltung hingewiesen. Es könne nämlich errechnet werden, dass die übrigen Landesbeamtinnen und -beamten 1/41 ihrer Wochenarbeitszeit, also rund 2,44 Prozent, gutgeschrieben bekommen, Bezogen auf Gymnasial- und Gesamtschullehrkräfte entspricht eine halbe Pflichtstunde einer Zeitgutschrift von lediglich 1,96 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Ob dies im Lichte des allgemeinen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) zu rechtfertigen ist, ist zu hinterfragen. Es kann daher angeregt werden, die Pflichtstundengutschrift dahingehend anzupassen, dass Lehrkräften 1/41 ihres schulformspezifischen Stundendeputats auf dem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben wird.



III. Zulagen- und Vergütungswesen

Zum Zulagen- und Vergütungswesen enthält der vorliegende Entwurf strukturelle Vereinfachungen, moderate Erhöhungen einzelner Zulagen sowie das Ziel, komplexe und verwaltungsaufwendige Regelungen transparenter auszugestalten.

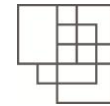
Der DBB NRW erkennt ausdrücklich an, dass die Landesregierung das für alle Beteiligten unübersichtliche, häufig mit hohem Bürokratieaufwand verbundene Zulagenwesen überarbeiten, vereinfachen sowie modernisieren möchte und dies auch nicht bloß kostenneutral erfolgen soll. Im Ergebnis bewertet der DBB NRW den Gesetzentwurf diesbezüglich als positiv. Allerdings wird sich auch bei diesem Thema in der Praxis zeigen, ob und inwiefern Nachbesserungsbedarf notwendig werden wird. Es wird auch zum Zulagenwesen eine Beobachtung der Folgen und Evaluierung angeregt.

a)

Zu begrüßen ist die deutliche Anhebung der Nachtzulage. Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste sind vielfach, bspw. bei der Polizei und im Justizvollzug, keine Ausnahme, sondern Alltag. Sie belasten Gesundheit, Familie und soziales Leben erheblich. Die Anhebung der Nachtzulage auf 5 Euro je Stunde ist deshalb ein richtiger Schritt. Auch die Erhöhung der Samstagszulage ist grundsätzlich positiv. Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass die bisherige Zulage für Schicht- und Wechselschichtdienst entfallen soll. Entscheidend ist deshalb die Gesamtwirkung der Reform. Es reicht nicht, einzelne Beträge zu erhöhen, wenn an anderer Stelle Ansprüche wegfallen. Es muss ausgeschlossen werden, dass Beschäftigte am Ende schlechter stehen oder die Verbesserung nur auf dem Papier besteht.

b)

Dass gemäß § 3 Abs. 2 Ziff. 4 EZuIV-Entwurf die Nachtzulage auch über den Zeitpunkt 06:00 Uhr hinaus weitergewährt werden soll, ist als solches positiv zu bewerten. Allerdings ist es unverständlich, diese Nachtzulage nur für zwei Stunden über den Zeitpunkt 06:00 Uhr zu verändern. Die Intention der Zulage für ungünstige Zeiten liegt in der Erschwernis zu einer bestimmten Zeit, Tätigkeiten zu verrichten. Der erste Ansatz, diesen Zeitpunkt um zwei Stunden zu verlängern ist ein erster Schritt in diese Richtung. Mit jeder weiteren Stunde erhöht sich aber die besonders belastende Arbeitszeit und somit die Belastung an sich, sodass gerade hier die Intention der Erschwernis der Tätigkeit nicht korrekt umgesetzt wird. Sofern diese „Begrenzung“ in der eingangs Ergebnisübersicht zur Auswertung der Verbändebeteiligung (dort laufende Nummer 34) mit der Vermeidung der Schaffung



eines „Anreizes“ begründet wird, stößt dies auf Befremden. Geht die Landesregierung hierdabei davon aus, dass es im Sinne eines „Anreizes“ attraktiv ist, einen Einsatz zwei Stunden nach eigentlicher Beendigung des Nachtdienstes (!) ausschließlich aus fiskalischen Erwägungen zu verlängern? Dies und damit die Eingrenzung halten wir für nicht nachvollziehbar.

Letztendlich wäre es auch an dieser Stelle angebracht gewesen, die fünf Stunden Regel des § 61 LBG NRW (sogenannte Bagatellgrenze) insgesamt abzuschaffen. Gerade im Hinblick auf die Wertschätzung für die tägliche Arbeit vor Ort, wäre eine Streichung ein nicht zu unterschätzendes Zeichen an die Beschäftigten.

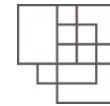
c)

In § 55 Abs. 1 Nr. 1 LBesG-Entwurf sollen die Sätze 3 und 4 gestrichen werden. Diese Änderung ist als Umsetzung des Gerichtsurteils des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 29.04.2022 zu begrüßen aber auch überfällig. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die ihrer Aufgabe als Fachleiterinnen und Fachleiter in Teilzeit nachgehen, so lange auf eine rechtskonforme gesetzliche Regelung warten mussten. Zu einer gerechten Bezahlung von Fachleiterinnen und Fachleitern ist als weiterer Schritt weiterhin ein Beförderungssamt für Fachleitungen aller Lehrämter zu fordern.

d)

Der DBB NRW nimmt zunächst positiv zur Kenntnis, dass die Meisterzulage im Strafvollzug von derzeit 35 Euro auf 80 Euro monatlich angehoben werden soll. Damit wird der Handlungsbedarf anerkannt. Die vorgesehene Höhe bleibt aber weiterhin hinter der Forderung des BSBD NRW, als Mitgliedsverband des DBB NRW, zurück, der eine Anhebung auf 250 Euro monatlich gefordert. Der Werkdienst im Justizvollzug ist nicht einfach ein handwerklicher Dienst. Er leistet einen wesentlichen Beitrag zu Ausbildung, Anleitung, Beschäftigung, Sicherheit und Resozialisierung. Vor diesem Hintergrund wäre mindestens eine Anhebung in der Größenordnung der Pflegezulage als deutlich stärkeres Signal sachgerecht gewesen.

Die Ausweitung der Strukturzulage auf Angehörige des Allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes in A 11 wird ausdrücklich begrüßt. Die bisherige Begrenzung bis A 10 wird seit Jahren kritisiert. Beschäftigte, denen ein entsprechendes Beförderungssamt der Besoldungsgruppe A 11 übertragen wurde, wurden bei der Strukturzulage nicht mehr berücksichtigt, obwohl ihre Verantwortung nicht geringer, sondern regelmäßig höher ist.



IV. Ausweitung des Arbeitszeitrahmens

Die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens in den Morgenstunden von 6:30 Uhr auf 6:00 Uhr wird begrüßt. Sie eröffnet den Dienststellen größere Spielräume bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle und kann dazu beitragen, unterschiedliche Lebenssituationen der Beschäftigten besser zu berücksichtigen. Gerade für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen, mit Pflegeaufgaben oder mit längeren Pendlerzeiten kann ein früherer Arbeitsbeginn eine spürbare Erleichterung im Alltag darstellen. Ebenso trägt eine größere zeitliche Flexibilität dazu bei, individuelle Leistungsphasen besser zu nutzen und die Vereinbarkeit von dienstlichen Anforderungen und privaten Verpflichtungen zu verbessern.

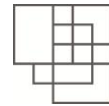
Die Änderung des Arbeitszeitrahmens erscheint auch mit Blick auf Schutzgedanken der Beschäftigten vertretbar, den Arbeitszeitrahmen nicht uferlos auszuweiten und einer Entgrenzung entgegenzuwirken.

V. Einführung eines Altersgeldes

Wie auch schon in den Arbeitskreisen im Rahmen des Prozesses immer vorgetragen, bewertet der DBB NRW die Einführung eines Altersgeldes kritisch. Der DBB NRW erkennt auch bei diesem Thema den ursprünglichen Hintergrund nicht. Wie im Gesetzentwurf niedergelegt, ist der Gesetzgeber aufgrund europäischer Rechtsprechung einem Handlungsbedarf ausgesetzt. Auch der DBB NRW erkennt an, dass bestehende Nachteile, die aus der bloßen Nachversicherung erwachsen, abgebaut werden müssen. Aus Sicht des DBB NRW wäre es eine Option gewesen, rechtlich notwendige Anpassungen und Änderungen vorzunehmen, jedoch aus folgenden Gründen nicht darüber hinauszugehen:

Der Gesetzentwurf hat zum Ziel, die Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu erhöhen und damit auf veränderte Erwerbsbiografien sowie den Wunsch nach mehr Mobilität zu reagieren. Dieses Ziel mag aus gesamtpolitischer Perspektive nachvollziehbar sein, trifft jedoch in vielen Verwaltungsbereichen auf besondere strukturelle Risiken.

Wir erlauben uns hier exemplarisch den Blick auf die Finanzverwaltung. Die Beschäftigten der Steuerverwaltung verfügen über eine Qualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt in besonderem Maße nachgefragt ist. Aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer vertieften Kenntnisse im Steuerrecht sind Beamtinnen und Beamte der Finanzverwaltung für Steuerberatungskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Unternehmen und Beratungsunternehmen besonders attraktiv. Mit der Einführung



des Altersgeldes entfällt ein bisher wirksames Hemmnis, das insbesondere lebensältere Kolleginnen und Kollegen von einem Wechsel aus dem öffentlichen Dienst heraus bislang abgehalten hat.

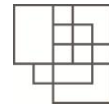
Gerade vor dem Hintergrund des bereits bestehenden Fachkräftemangels droht die beabsichtigte Mobilitätssteigerung daher, zu einer Schwächung der betroffenen Verwaltungsbereiche zu führen. Wenn der Gesetzgeber an der Einführung des Altersgeldes festhält, muss dies daher von zusätzlichen Maßnahmen zur Bindung erfahrener Beschäftigter begleitet werden. Insoweit erscheint insbesondere die Einführung eines weiteren Beförderungsamtes A 13 Z geboten, um auch für langjährig erfahrene Kolleginnen und Kollegen eine realistische Entwicklungsperspektive zu schaffen und damit die Attraktivität des Verbleibs im Dienst zu stärken.

Der DBB NRW weist darauf hin, dass diese besonderen Risiken, die mit der Einführung eines Altersgelds geschaffen werden, auch nicht vergleichbar sind mit und aufgrund der Beschäftigtenstruktur deutlich höher sein dürften als auf der Bundesebene, da besonders „gefährdete“ Bereiche, wie eben die Finanzverwaltung grundsätzlich Ländersache sind.

VI. Trennung der Alterssicherungssysteme

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Trennung von Versorgungs- und Rentenleistungen aus den jeweiligen Alterssicherungssystemen dient nach der Entwurfsbegründung der Verwaltungsvereinfachung und der Förderung der Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Der Gesetzentwurf entwickelt die Trennung als ein konkludentes Handeln zur Einführung des Altersgeldes. Die Regelung wird erst Gültigkeit für neu in das Beamtenverhältnis berufene Personen entfalten. Insoweit gilt Bestandsschutz und Rechtsicherheit.

Die vorgesehene Trennung der Alterssicherungssysteme ist im Ansatz nachvollziehbar. Beschäftigungszeiten sollen grundsätzlich in dem System berücksichtigt werden, in dem sie erbracht wurden. Das kann Verfahren vereinfachen und spätere Rentenanrechnungen reduzieren. Die Landesregierung führt in laufender Nummer 22 in der Ergebnisübersicht der Verbändeanhörung aus, dass diese Maßnahme im Ergebnis zu keiner „wesentlichen Schlechterstellung“ führe. Aus Sicht des DBB NRW sind solche Schlechterstellungen, die offenbar strukturell angelegt sind, zwingend zu vermeiden.



Es muss zudem sorgfältig geprüft werden, welche Folgen das für die Personalgewinnung in ausgewählten Bereichen hat. Beispielsweise besteht der Justizvollzug aus verschiedensten Berufsgruppen. Neben dem Allgemeinen Vollzugsdienst arbeiten dort unter anderem Beschäftigte im Sozialdienst, psychologischen Dienst, ärztlichen Dienst, Seelsorgedienst, Werkdienst, Verwaltungsdienst, Krankenpflegedienst, Schuldienst sowie in technischen und spezialisierten Funktionen. Viele dieser Kolleginnen und Kollegen bringen vielfältige berufliche Erfahrungen aus anderen Bereichen mit. Gerade für solche Berufsgruppen kann es wichtig sein, ob und in welchem Umfang Vordienstzeiten später versorgungsrechtlich berücksichtigt werden. Wenn der Wechsel in den Landesdienst oder in ein Beamtenverhältnis dadurch unattraktiver wird, wäre das mit Blick auf die Fachkräftegewinnung problematisch. Dies ist aus Sicht des DBB NRW zu beobachten.

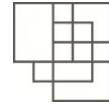
VII. Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Verwendungseinkommen

Der DBB NRW begrüßt die Entfristung der Sonderregelung, nach der Versorgungsberechtigte nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bei einer Verwendung im öffentlichen Dienst anrechnungsfrei hinzuverdienen können. Diese Maßnahme baut Bürokratie ab, verbessert die Einsatzmöglichkeiten erfahrener Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamter und kann einen Beitrag dazu leisten, personelle Engpässe abzufedern. Zugleich setzt die Regelung einen sinnvollen Anreiz, auch nach Eintritt in den Ruhestand dem Arbeitsmarkt mit Wissen und Erfahrung zur Verfügung zu stehen. Gerade angesichts des Fachkräftemangels ist dies ein praktikabler und kurzfristig wirksamer Baustein zur Stabilisierung der Personaldecke.

Gleichwohl ist darauf zu achten, dass weiterhin Ziel sein muss, junge Kolleginnen und Kollegen einzustellen.

VIII. CoWorking- und Shared-Working-Angebote

Der Gesetzentwurf verweist darauf, dass CoWorking- und Shared-Working-Angebote bereits im Rahmen von Projekten erprobt beziehungsweise umgesetzt werden, auch in der Finanzverwaltung. Hier ist zu beobachten, welche Vorteile und Nutzen erzielt werden können, wobei eine Anrechnung der Nutzung von Arbeitstagen im CoWorking oder Shared-Working auf die Anzahl von möglichen Homeofficetagen unterbleiben muss, um hierdurch nicht das Gegenteil einer Attraktivierung zu erzeugen.



IX. Mobilität: Einführung eines Jobrad-Modells und Zuschuss zum Deutschlandticket

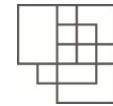
Hinsichtlich des vorgesehenen Fahrradleasing-Modells erkennt der DBB NRW an, dass entsprechende Schritte bereits eingeleitet worden sind und das Modell als Beitrag zu nachhaltiger Mobilität und Gesundheitsförderung verstanden wird. Der DBB NRW hätte sich bezüglich dieses Themas jedoch eine deutlich andere Herangehensweise gewünscht und vorgeschlagen, die zu besseren und schnelleren Ergebnissen für alle Beteiligten hätte führen können.

Denn durch das durch eine als „Schnellboot“ vorgezogene Änderung des Landesbesoldungsgesetzes „eingeführte“ Modell – an dem Arbeitsprozess der Modernisierungsoffensive vorbei – ist die Situation erwartbar und absehbar, so wie sie jetzt ist: Keine Kollegin und kein Kollege, gleich ob verbeamtet oder tarifbeschäftigt, hat bislang ein „Jobrad“ in der Hand. Hiervor hat der DBB NRW immer gewarnt, zumal die Situation aufgrund der rechtlichen Auseinandersetzungen im Rahmen der Ausschreibung die Situation nochmals verschärft. Aufgrund des aus Sicht des DBB NRW vorschnellen Handelns des Gesetzgebers waren die Möglichkeiten für ein überlegteres, schneller umsetzbares, gleichwohl attraktives Modell für die Arbeitsgruppen verschlossen.

Der DBB NRW begrüßt zum Thema „Mobilität“ die von der Landesregierung im Rahmen der „Zukunftsoffensive NRW“ angekündigte Bezuschussung des Deutschlandtickets in Höhe von 25 Prozent für alle Landesbeschäftigten. Diese Bezuschussung hat der DBB NRW schon seit Langem gefordert, so dass wir dieser Maßnahme ausdrücklich zustimmen und davon ausgehen, dass eine entsprechende Änderung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens noch eingebracht werden wird. Allerdings ist aus Sicht des DBB NRW streng darauf zu achten, dass die hierfür zu schaffende gesetzliche Regelung nicht nur Landesbeschäftigte sondern alle Beschäftigte, also auch die in Kommunalbeschäftigten, berücksichtigt.

X. Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts

Der DBB NRW begrüßt die Anhebung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts von bislang 10 Prozent auf künftig 15 Prozent des Grundgehalts. Ebenso positiv ist zu bewerten, dass der Zuschlag künftig unabhängig vom Erreichen des Ruhegehaltshöchstsatzes gezahlt werden soll. Damit wird eine bisherige Ungerechtigkeit beseitigt, die insbesondere Beschäftigte mit durch Erziehungs- oder Pflegezeiten unterbrochenen Erwerbsverläufen benachteiligt hat. Wer den



Ruhegehaltshöchstsatze noch nicht erreicht hatte, wurde bisher doppelt belastet; die vorgesehene Neuregelung schafft hier eine sachgerechtere und gerechtere Lösung.

Die gleichzeitige Schaffung der Möglichkeit zur unterhältigen Teilzeitbeschäftigung wird ebenfalls begrüßt. Hiermit wird die Lebensplanung von Beschäftigten, die ihrer Dienstpflicht bereits nachgekommen sind, flexibilisiert und das Hinausschieben des Ruhestandseintritts attraktiver gestaltet.

Allerdings ist auch hier darauf hinzuweisen, dass perspektivisch nicht die Einstellung von neu ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen behindert wird.

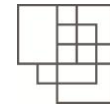
XI. Elektronische Bezügemittelungen und digitale Bekanntgabe

Der DBB NRW begrüßt grundsätzlich die vorgesehene Integration eines Wahlrechts zum Erhalt elektronischer Bezügemittelungen sowie die Vereinfachung bei der Bekanntgabe digitaler Bescheide und Mitteilungen. Der Gesetzentwurf misst diesen Änderungen zu Recht Bedeutung für die Digitalisierung der Personalverwaltung bei.

Positiv hervorzuheben ist, dass für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine Einwilligung vorgesehen ist. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass Digitalisierung nur dann Akzeptanz schafft, wenn sie nicht überfordert, sondern Wahlmöglichkeiten eröffnet. Allerdings bleibt hier zu prüfen, ob der Gesetzentwurf hinreichend „sicher“ für die Beschäftigten ist und ob bspw. auch für die aktiven Beamtinnen und Beamten keine zusätzlichen Risiken geschaffen werden.

Entscheidend ist, dass Digitalisierung nicht zu Lasten der Beschäftigten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger geht. Das vorgesehene Wahlrecht beim Erhalt elektronischer Bezügemittelungen muss tatsächlich freiwillig, transparent und einfach handhabbar sein. Eine faktische Verdrängung papiergebundener oder alternativer Zugangswege sollte nicht erfolgen.

Auch wenn der Gesetzentwurf allgemein von einer App oder einem digitalen Beschäftigtenportal spricht, kann § 105 Absatz 1 LBG NRW-Entwurf die Grundlage dafür entnommen werden, Bescheide künftig digital bereitzustellen und eine postalische Bekanntgabe entbehrlich zu machen. Diese vorgesehene Bekanntgabefiktion ist kritisch zu betrachten. U.a. bei Beihilfebescheiden können Fristen und finanzielle Folgen erhebliche Bedeutung haben. Es darf nicht dazu



kommen, dass Fristen zulasten der Beschäftigten laufen, obwohl ein Bescheid tatsächlich nicht zur Kenntnis genommen wurde.

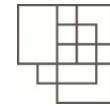
Eine Bekanntgabefiktion darf nicht dazu führen, dass das Risiko technischer oder organisatorischer Probleme auf die Beschäftigten verlagert wird. Digitale Bekanntgaben müssen deshalb verlässlich, transparent, barrierearm und rechtssicher ausgestaltet werden. Als erforderlich werden klare Benachrichtigungen, nachweisbarer Zugang, erreichbarer Support und eindeutige Regelungen für technische Störungen, Krankheit, Abwesenheit und sonstige besondere Situationen erachtet, damit Digitalisierung Verfahren erleichtert und nicht geeignet ist, Rechtspositionen zu verschlechtern. Diese Aspekte werden bei der konkreten Umsetzung zu beachten sein.

XII. Fallmanagement im Beihilfesystem

Die Einführung eines Fallmanagements für Beihilfeberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf wird vom DBB NRW ebenfalls grundsätzlich begrüßt. Seit vielen Jahren wird auf das Fehlen einer wirksamen Beratungs- und Unterstützungsstruktur im Bereich des Landesamts für Besoldung und Versorgung hingewiesen. Dass der Gesetzgeber nun die besondere Belastung schwer erkrankter oder anderweitig stark beanspruchter Beihilfeberechtigter anerkennt, ist ausdrücklich positiv zu bewerten.

Die vorgesehene „aktivierende Begleitung“ im Kostenerstattungsverfahren kann dazu beitragen, psychische Belastungen zu verringern, Verfahren zu erleichtern und betroffene Personen in Krisensituationen wirksam zu unterstützen. Gerade das hochkomplexe Beihilfesystem ist für Menschen mit schweren Erkrankungen oder in belastenden Lebenssituationen häufig kaum noch aus eigener Kraft zu bewältigen.

Einen Mangel sieht der DBB NRW jedoch weiterhin in der vorgesehenen Begrenzung des Fallmanagements auf bestimmte Fallkonstellationen, die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nur dann einbeziehen, wenn bereits vor dem Ruhestand eine dauerhafte Begleitung bestand. Diese Einschränkung verkennt die Lebenswirklichkeit. Schwere chronische Erkrankungen und komplexe Hilfebedarfe treten vielfach erst im höheren Lebensalter auf. Ausgerechnet jene Personengruppe, die im Alter und bei schwindenden sozialen Ressourcen in besonderem Maße auf Unterstützung angewiesen ist, würde damit ganz oder teilweise vom Fallmanagement ausgeschlossen. Gerade aufgrund der besonderen Komplexität in dieser Lebensphase ist die weitergehende Einbeziehung



der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger geboten. Die auch von der Landesregierung unter Nummer 11 in der Ergebnisübersicht erkannte Notwendigkeit von Hilfestellungen sollte soweit möglich im Beihilfesystem selbst und dann für alle Betroffenen erfolgen.

Es ist deshalb anzuregen, das Fallmanagement auf alle Beihilfeberechtigten auszuweiten. Darüber hinaus ist die personelle Ausstattung des LBV realistisch und bedarfsgerecht auszugestalten. Der im Gesetzentwurf veranschlagte Personalkostenmehrbedarf mit Mehrausgaben von rund 380.000 Euro erscheint auszu niedrig.

XIII. Beihilfe bei Elternzeit und unterhäftiger Teilzeit

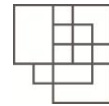
Wir begrüßen die Neuregelung, wonach Personen in Elternzeit und in unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen einen Beihilfeanspruch nach eigenem Recht erhalten. Diese Änderung ist geeignet, bestehende Benachteiligungen abzumildern, und trägt insbesondere zur Verbesserung der Situation von Frauen bei, die überdurchschnittlich häufig von entsprechenden Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen betroffen sind.

Es ist jedoch zu erwägen, noch einen Schritt weiterzugehen. Der erhöhte Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent sollte Eltern unabhängig von der Anzahl der Kinder bereits ab dem ersten Kind gewährt werden. Dies würde eine weitere mittelbare Benachteiligung abbauen und zugleich Fehlanreize beseitigen, die derzeit bei der Wiederaufnahme einer aktiven Tätigkeit oder bei einer Erhöhung des Teilzeitanteils bestehen können.

XIV. Weitere Beendigungsoptionen bei Teilzeit im Blockmodell

Die Aufnahme weiterer Beendigungsoptionen bei Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist differenziert zu betrachten. Der Gesetzentwurf begründet die Änderung mit dem Bedürfnis nach größerer organisatorischer Flexibilität und nach Reaktionsmöglichkeiten auf personelle Engpässe.

Es darf jedoch nicht dazu kommen, dass langjährig Beschäftigte in der letzten Phase ihres Berufslebens faktisch zur Kompensation von Personalmangel oder strukturellen Versäumnissen bei der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes herangezogen werden. Eine Beendigungsmöglichkeit dieser Art darf daher ausschließlich im Einvernehmen mit den Betroffenen und nur in zwingenden



Einzelfällen genutzt werden. Es muss dem Wunsch des Beschäftigten entsprechend gehandelt werden können.

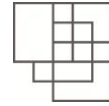
XV. Mitteilung von Untersuchungsbefunden

Die in § 33a LBG-Entwurf vorgesehene Übermittlung konkreter amtsärztlicher Untersuchungsbefunde an die personalaktenführende Dienststelle halten wir für bedenklich. Aus unserer Sicht ist nicht der Befund selbst, sondern allein das gutachterliche Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung mitzuteilen, also etwa die Feststellung der Dienstunfähigkeit, einer begrenzten Dienstfähigkeit bzw. Teildienstfähigkeit oder der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit. Konkrete Gesundheitsdaten gehören – wie bislang – nicht in die Sphäre der personalaktenführenden Dienststelle. Auch wenn der Gesetzentwurf die Mitteilungspflicht auf die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe beschränken will, wird diese Erweiterung nicht für notwendig und für riskant erachtet, da diese Begriffe nicht wertungsfrei und auslegungsbedürftig sind.

Für eine ausgedehnte Übermittlung besteht weder ein zwingendes Erfordernis noch eine sachliche Notwendigkeit. Die rechtliche und medizinische Würdigung des Untersuchungsauftrages obliegt der Amtsärztin bzw. dem Amtsarzt. Es liegt erkennbar nicht in der Sachkompetenz der Sachbearbeitung bspw. der Bezirksregierungen, eigenständige Wertungen auf der Grundlage konkreter Diagnosen oder Befunde vorzunehmen. Es bleibt unklar, wie die so übermittelten Gesundheitsdaten von nicht-ärztlichem Personal für Maßnahmen nach den §§ 26 bis 29 BeamStG ausgewertet und in einheitliches Verwaltungshandeln überführt werden sollen. Eine begrenzende Regelung unmittelbar im LBG NRW erachten wir als geboten.

Zugleich begegnet die Regelung erheblichen datenschutzrechtlichen Bedenken. Gesundheitsdaten zählen zu den besonders sensiblen Daten im Sinne des Art. 9 DSGVO; eine Übermittlung an die Dienststelle ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen erscheint unzulässig.

Der DBB NRW plädiert dafür, § 33a LBG-Entwurf ersatzlos zu streichen oder zumindest dahingehend klarzustellen, dass an die Dienststelle ausschließlich das amtsärztliche Ergebnis nicht aber zugrundeliegende Diagnosen, Befunde oder sonstige Gesundheitsdaten mitgeteilt werden und eine über das Ergebnis hinausgehende Mitteilung nur mit ausdrücklicher und informierter Einwilligung der betroffenen Beamtin bzw. des betroffenen Beamten zulässig ist.



XVI. Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten

Die Einführung einer Verordnungsermächtigung zum Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten kann im Grundsatz zunächst als Klarstellung der bereits bundesrechtlich angelegten Regelung bewertet werden. Diese gesetzliche Verordnungsermächtigung muss aber mit einer differenzierten Haltung betrachtet werden, die sich zwischen der Befürwortung von Rechtssicherheit und der Sorge vor unverhältnismäßigen Eingriffen in die Grundrechte bewegt. Es ist ein Kernanliegen, die Balance zwischen den Pflichten des Beamtenverhältnisses und dem Schutz der Privatsphäre zu wahren. Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass der Gesetzgeber klare und einheitliche Rechtsgrundlagen schaffen will.

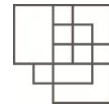
In der Vergangenheit führte das Fehlen präziser Regeln beim Thema Körperschmuck wie Tätowierungen, Piercings oder langen Bärten oft zu Rechtsunsicherheit und uneinheitlichen Einzelfallentscheidungen durch die jeweiligen Dienstherrn. Eine Verordnung kann hier verlässliche Rahmenbedingungen für alle Beteiligten schaffen. Gleichzeitig können die konkreten Eingriffsbefugnisse in Absatz 2 kritisch betrachtet werden. Die Pflicht, nicht sofort ablegbare Merkmale dauerhaft zu verändern oder gar zu entfernen, berührt das allgemeine Persönlichkeitsrecht sowie das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Betroffenen. Es wird daher auf eine strikte Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsprinzips mit hoher Sensibilität zu achten sein.

XVII. Fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen und weiterer Gleichstellungsbedarf

Der DBB NRW begrüßt hierbei zunächst, dass die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen nunmehr auf eine gesetzliche Grundlage gehoben wird. Eine solche Regelung ist notwendig, um Benachteiligungen wegen Elternzeit, familiärer Beurlaubung, Personalratsarbeit oder Tätigkeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen zu vermeiden.

Begrüßt wird auch, dass im Rahmen der Auswertung der Verbändebeteiligung Änderungen zum ursprünglichen Gesetzentwurf geprüft wurden

Es zeigt sich in der Praxis, dass die Fortschreibung insbesondere bei langjährigen Vollfreistellungen schwierig ist. Je länger eine vollständige Freistellung andauert, desto anspruchsvoller wird eine realitätsgerechte Bewertung. Deshalb müssen Vergleichsgruppen, Bewertungsmaßstäbe und Verfahren transparent, nachvollziehbar und überprüfbar ausgestaltet werden. Es wird daher für sachgerecht gehalten, dass die Bildung der Vergleichsgruppe begründet und dokumentiert



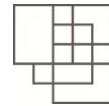
werden soll und der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten bekanntzugeben ist.

Auch die Möglichkeit, innerhalb eines Monats Einwände gegen die Bildung der Vergleichsgruppe zu erheben, erscheint grundsätzlich richtig. Voraussetzung ist aber, dass die Betroffenen die Vergleichsgruppenbildung tatsächlich nachvollziehen können.

Kritisch bleibt weiterhin die Regelung für Fälle, in denen eine Vergleichsgruppe nicht mindestens vier Beamtinnen und Beamte umfasst und die letzte Beurteilung beziehungsweise die letzte fiktive Nachzeichnung unverändert übernommen wird. Gerade bei langjährigen Freistellungen kann das dazu führen, dass die berufliche Entwicklung nicht mehr realistisch abgebildet wird.

Die gesetzliche Vorgabe, dass eine Vergleichsgruppe aus mindestens vier weiteren Personen bestehen muss, die nicht nur der gleichen Besoldungsgruppe und Laufbahn angehören, sondern im letzten Gesamturteil auch noch exakt gleich beurteilt worden sein müssen, erweist sich im kommunalen Raum zudem als großes Problem. In kleineren Gemeindeverwaltungen oder Kreisbehörden existiert diese mathematische Homogenität statistisch fast nie. Daraus resultiert die Gefahr einer Zwei-Klassen-Beamtenchaft: Während Beamtinnen und Beamten in großen Landesverwaltungen oder Großstädten problemlos fiktiv fortgeschrieben werden, fallen kommunale Beschäftigte im ländlichen Raum sofort aus dem System und werden auf die ungeliebten Ersatzprüfungen verwiesen. Es sind daher flexiblere Ausnahmeregelungen und praxisnahe Öffnungsklauseln zu fordern, um diese strukturelle Benachteiligung zu verhindern.

Die zunächst in § 92 Absatz 3 LBG NRW des Ursprungsentwurfs als Anknüpfungspunkt für eine fiktive Fortschreibung der Beurteilung vorgesehene Grenze von weniger als 20 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit für teilweise freigestellte, teilweise beurlaubte oder in Elternzeit teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte, wird aufgegeben. Anknüpfungspunkt für eine fiktive Fortschreibung wird nunmehr die in § 92 Absatz 2 LBG-Entwurf vorgesehene Regelung sein, nämlich wenn während des Beurteilungszeitraums aufgrund des zeitlichen Umfangs der dienstlichen Tätigkeit keine ausreichende Tatsachengrundlage für eine (reguläre) dienstliche Beurteilung gegeben ist. Eine konkretere Vorgabe des zeitlichen Umfangs fehlt nunmehr für alle Beamtinnen und Beamten und ist quasi in der Praxis zu



entwickeln. Ziel jedoch sollte eine einheitliche und rechtssichere Handhabung sein, damit nicht unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe nebeneinanderstehen.

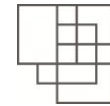
Konnte zum Ursprungsentwurf die Ausweitung von höchstens zwei auf nunmehr bis zu drei Beurteilungszeiträume grundsätzlich positiv bewertet werden, weil dadurch private und berufliche Lebensphasen stärker berücksichtigt werden, ohne das berufliche Fortkommen übermäßig zu erschweren, fährt der jetzt vorliegende Entwurf in § 92 Absatz 5 LBG-Entwurf diese Ausweitung ohne Hinweis und Begründung, also völlig intransparent, wieder zurück. Die Begründung in laufender Nummer 15 der Ergebnisübersicht spart diese Verschlechterung zudem aus. Es stellt sich hier insgesamt die Frage. Warum?

Sachlich gerechtfertigt erscheint dies nicht. Denn es können sich bei einer zeitlichen Deckelung, auch schon bei einer Begrenzung auf drei Beurteilungszeiträume, Einschränkungen und Hürden, die für die Praxis kritisch sind, erkannt werden. Dies setzt insbesondere langjährige Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen oder Eltern mit mehreren Kindern unter erheblichen Druck. Nach Ablauf dieser Höchstdauer oder beim Fehlen einer passenden Vergleichsgruppe greift unweigerlich die Notlösung, wonach Auswahlentscheidungen über alternative Instrumente wie Assessment-Center oder strukturierte Interviews erfolgen müssen. Für die betroffenen Freigestellten bedeutet dies unterm Strich zusätzlichen Prüfungsstress und einen Nachteil gegenüber aktiv Dienstleistenden, die sich auf eine reguläre, aktuelle Beurteilung stützen können.

Freigestellte Personalratsmitglieder und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen dürfen durch die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben nicht faktisch vom beruflichen Fortkommen abgeschnitten werden. Die fiktive Fortschreibung darf aber auch nicht zu einem bloßen Formalmechanismus werden. Entscheidend ist eine praxistaugliche Balance zwischen Benachteiligungsverbot und Leistungsgrundsatz. Weshalb der jetzige Entwurf diese Balance – ohne Begründung – wieder zulasten der betroffenen Beamtinnen und Beamten verschlechtert, ist abzulehnen.

XVIII. Familienzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung

Der DBB NRW begrüßt die gesetzliche Klarstellung zur Auszahlung des Familienzuschlages im § 43 LBesG-Entwurf. Die Landesregierung nimmt damit eine schon angekündigte Änderung vor, was als Zeichen der Verlässlichkeit gewertet wird.



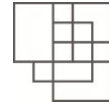
Gleichzeitig kann angemerkt werden, dass der Gesetzentwurf an anderer Stelle eine Chance ungenutzt lässt, geschlechterbedingte Nachteile im Besoldungsrecht abzubauen. Die Überlegung erscheint geboten, bei einer Neuregelung des Familienzuschlags den kinderbezogenen Anteil nicht länger entsprechend dem Teilzeitumfang zu kürzen. Der durch Kinder entstehende finanzielle Bedarf vermindert sich nicht dadurch, dass ein Elternteil seine Arbeitszeit reduziert. Die derzeitige Rechtslage trifft insbesondere Alleinerziehende sowie Familienkonstellationen, in denen nur ein Elternteil dem öffentlichen Dienst angehört, in besonderer Weise. Es wird angeregt, diesen Punkt aufzugreifen und den kinderbezogenen Familienzuschlag von Teilzeitkürzungen auszunehmen.

XIX. Fehlende Modernisierungsmaßnahmen

Festzustellen bleibt, dass weitere Maßnahmen, die der Modernisierung des öffentlichen Dienstes dienen und in speziellen Bereichen auch ohne weitreichendes Konzept notwendig sind, nicht umgesetzt sind. Der DBB NRW nennt an dieser Stelle den Bereich der Sonderlaufbahn der Amtsanwältinnen und -anwälten.

Für diese Sonderlaufbahn ist die Einrichtung eines zweiten Beförderungsamtes einer Ersten Oberamtsanwältin bzw. eines Ersten Oberamtsanwalts (BesGr. A 14) als Modernisierungs- aber auch Attraktivitätsinstrument aufzunehmen, zumal dies auch haushalterisch nicht abzulehnen ist, da nach den Berechnungen des Deutscher Anwaltsvereins, als Mitgliedsverband des DBB NRW Kosteneinsparungen generiert werden könnten. Demnach erfolgt die Schaffung des neuen Spitzenamtes durch die Anhebung der bestehenden 63 Stellen der BesGr. A 13+Z auf A 14. Das Verfahren zur Ermittlung der in die Voranschläge und Beiträge aufzunehmenden Personalausgaben wird mit dem jährlichen Rundschreiben des Finanzministeriums über die Aufstellung des Haushaltsplanentwurfs (HPE) und der Finanzplanung bekannt gegeben. Nach den durch das Finanzministerium festgesetzten Personalkostendurchschnittssätzen zur Aufstellung des HPE 2027 würden sich die Kosten für eine Hebung von der BesGr. A 13+Z (110.051,31 €) nach BesGr. A 14 (109.547,83 €) auf -505,48€ belaufen. Die Hebungen von 63 Stellen belasten den Landeshaushalt folglich um -31.719,24€. Durch die Schaffung des neuen Spitzenamtes würden somit 31.719,24€ eingespart.

Diese Verbesserung erscheint aber auch aus verschiedenen anderen Erwägungen geboten. Denn hierdurch würden sich Wettbewerbsnachteile im Vergleich zu anderen Bundesländern, die dieses Amt nach A 14 bereits eingeführt haben, abstellen lassen. Zudem würde dies auch der besonderen Rolle des Landes Nordrhein-Westfalen



gerecht und ein Signal zur Bindung von Fachkräften darstellen, zumal in anderen Berufsgruppen eine Aufwertung der Endämter bereits erfolgt ist, dies jedoch trotz der hochwertigen Ausbildung der Amtsanwältinnen und -anwälte bislang ausgeblieben ist.

XX. Weitere Anmerkungen zu einzelnen beabsichtigten Änderungen

Nachfolgend werden weitere Anmerkungen, die verschiedene beabsichtigte Änderungen betreffen, ausgeführt:

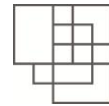
1. Änderungen des Landesbeamtengesetzes

a) Zu Art. 1 Nr. 2 Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen:

Die beabsichtigte Änderung des § 6 Abs. 4 Nr. 1 LBG-Entwurf ist im Zusammenhang mit dem Entwurf des Modernisierungsgesetzes der Hochschulen für den öffentlichen Dienst zu sehen. In dieser Verbindung wird eine im Ergebnis nicht zu begrüßende Kehrtwende in der Ausbildung des öffentlichen Dienstes eingeleitet bzw. eine schon eingeleitete Richtung manifestiert, die den bewährten Beamtenstatus auf Widerruf entwertet. Denn es soll vom Vorbereitungsdienst abgesehen werden können, wenn die Bewerberin oder der Bewerber über eine inhaltlich den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes entsprechende Qualifikation verfügt. Durch die weitreichende Öffnung der Hochschulen für nicht verbeamtete Personen und die Möglichkeit, Bachelor- oder Masterabschlüsse in einem bloßen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis zu erwerben, wird die Möglichkeit geschaffen, eine den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes entsprechende Qualifikation zu erwerben. Damit wird das Beamtenverhältnis auf Widerruf als Kernfundament der Ausbildung im Berufsbeamtentum ausgehöhlt.

Anstatt auf die frühzeitige Bindung und das besondere Treueverhältnis zu setzen, wird die Ausbildung zu einem nahezu beliebigen, marktkonformen Studienangebot degradiert. Dies führt zu einer gefährlichen Zersplitterung der Ausbildungsgruppen: Wenn im selben Hörsaal Beamte auf Widerruf neben Studierenden ohne Status sitzen, entsteht eine „Zweiklassen-Gesellschaft“, die die Identifikation mit dem Dienstherrn senkt. Der Beamtenstatus auf Widerruf verliert seinen Charakter als attraktives Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um Talente.

Sofern in der Bewertung unseres Vorschlags zu der laufenden Nummer 1 in der schon mehrfach genannten Ergebnisübersicht im Rahmen der Verbändebeteiligung von der Landesregierung auf die zuletzt abgeschlossene Laufbahnnovellierung als Ergebnis einer ausführlichen Diskussion unter Beteiligung der Gewerkschaften



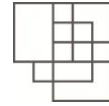
hingewiesen wird, muss dem damit offenbar beabsichtigten Eindruck der Einvernehmlichkeit ausdrücklich widersprochen werden. Mag der DBB NRW den Inhalten der Laufbahnnovellierung aus sachlichen nicht vollumfänglich widersprochen haben, war dieses Gesetzgebungsverfahren – sowohl bezogen auf den Inhalt als auch den Prozess – seitens der Gewerkschaften, einschließlich des DBB NRW, starker und berechtigter Kritik ausgesetzt. Eine breite Einvernehmlichkeit konnte insofern nicht erzielt werden.

b) Zu Art. 1 Nr. 3 Feststellung der gesundheitlichen Eignung:

Diese Änderung erweist sich als zweischneidiger Regelungsentwurf. Positiv wird der Bürokratieabbau beim Übergang vom Vorbereitungsdienst in das Beamtenverhältnis auf Probe bewertet. Dass auf eine erneute amtsärztliche Untersuchung verzichtet werden kann, wenn die Eignung vorab festgestellt wurde und keine neuen Probleme aufgetreten sind, nimmt den Nachwuchskräften einen psychischen Druck. Ebenso ist die Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Absatz 3 zu begrüßen. Da eine Ablehnung nun an „tatsächliche Anhaltspunkte“ und eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ geknüpft ist, kann der Dienstherr Bewerbende somit nicht mehr aufgrund bloßer theoretischer Risiken – wie einem leicht erhöhten Body-Mass-Index oder einer weit zurück-liegenden, ausgeheilten Psychotherapie – pauschal ablehnen, was die Chancengleichheit erhöht.

Demgegenüber stehen jedoch Bedenken bezüglich der konkreten Ausgestaltung und potenzieller Grauzonen. Mit Sorge wird die Klausel gesehen, wonach Bewerbende ungeeignet sein sollen, die voraussichtlich „über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen“. Hier ist vor Auslegungsproblemen zu warnen. Ohne klare, transparente Kriterien droht die Gefahr, dass Menschen mit chronischen, aber gut behandelbaren Erkrankungen oder zyklischen Leiden „ausortiert“ werden können. Zudem ist zu kritisieren, dass in dem vorliegenden Entwurfstext zur Klarstellung ein expliziter Verweis auf die gesetzlichen Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen fehlt.

Schließlich bergen auch die vagen „Anhaltspunkte für gesundheitliche Beeinträchtigungen“, die eine erneute Untersuchung im Probeverhältnis auslösen können, ein Auslegungsproblem. Der Dienstherr darf nicht dazu verleitet werden, alltägliche Kurzerkrankungen, wie eine Grippe oder Sportverletzungen, als Vorwand zu nutzen, um die Erleichterungen auszuhebeln.



c) Zu Art. 1 Nr. 4 Zuständigkeit und Wirkung der Ernennung:

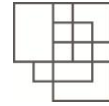
Der DBB NRW bewertet die gesetzliche Informationspflicht bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses grundsätzlich als einen richtigen Schritt zu mehr Transparenz und Rechtssicherheit. Da diese Regelung auf der Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie basiert, ist es begrüßenswert, dass nun auch angehende Beamtinnen und Beamte zu Beginn ihrer Laufbahn eine verlässliche und strukturierte Übersicht über ihre wesentlichen Rechte und Pflichten erhalten.

**d) Zu Art. 1 Nr. 23 Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen;
Verordnungsermächtigung**

Die im Entwurf gewählte Formulierung des § 75 Abs. 1 Nr. 2 wirft Zweifel hinsichtlich ihrer rechtlichen Bestimmtheit und Lückenlosigkeit auf, da sie die Gruppe der Witwen, Witwer und Hinterbliebenen nicht explizit als eigenständig beihilfeberechtigte Personen aufführt. Zwar lässt sich in der Verwaltungspraxis argumentieren, dass Hinterbliebene durch den Bezug von Witwen- oder Waisengeld funktionell unter den Oberbegriff der „Versorgungsempfänger“ (Nummer 2) subsumiert werden können. Diese Sichtweise kann jedoch im strengen beamten- und versorgungsrechtlichen Kontext zu kurz greifen.

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz trennt begrifflich und systematisch sehr präzise zwischen Ruhestandsbeamten und -beamtinnen, die einen eigenen, primären Versorgungsanspruch erdient haben, und Hinterbliebenen, deren Ansprüche sich als abgeleitete Rechte (sogenannte Folgeberechtigung) darstellen. Wird dieser feine, aber wesentliche Unterschied in einem rechtlichen Regelungswerk ignoriert, entsteht eine Grauzone. Ohne die ausdrückliche Nennung der Hinterbliebenen bleibt der Text auslegungsbedürftig. Dass diese Skepsis berechtigt ist, zeigt der Abgleich mit der tatsächlichen Beihilfenverordnung Nordrhein-Westfalen. Der historische und aktuelle Verordnungstext des Landes verzichtet an dieser Stelle bewusst auf eine bloße Pauschalisierung. In § 1 Abs. 1 Nr. 3 BVO NRW werden Witwen, Witwer, hinterbliebene Lebenspartnerinnen und -partner und Waisen unmissverständlich als eigene Kategorie von Beihilfeberechtigten gelistet. Eine Klarstellung wäre aus Sicht des DBB NRW sinnvoll.

Zudem wird die beabsichtigte Neuregelung des § 75 Abs. 3 Satz. 2 LBG-Entwurf als ein gewichtiger Schritt zur Modernisierung des Beihilferechts mit dem Abbau von bürokratischen Hürden bewertet. Dass die Beihilfe nun „von Amts wegen“ durch digitalen Datenaustausch gewährt wird, nimmt den Betroffenen eine Last ab. Ebenfalls positiv ist der Wegfall der finanziellen Vorkasse in den Fällen zu bewerten,



in denen die Möglichkeit besteht. Hier ist an einen flächendeckenden Ausbau zu denken. Gerade bei teuren Krankenhausaufenthalten oder langwierigen Behandlungen bedeutet das bisherige System oft eine wirtschaftliche Belastung oder gar die Notwendigkeit von Zwischenkrediten.

Gegenüber der geltenden Rechtslage ist die geplante Neuregelung des § 75 Abs. 10 LBG-Entwurf grundsätzlich positiv zu bewerten. Der Entwurf schafft erstmals eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage im gültigen Beihilfesystem, um in besonderen Härtefällen durch Rechtsverordnung Zuschüsse zu Krankenversicherungsbeiträgen oder vergleichbaren Beiträgen zu einer Solidargemeinschaft vorzusehen. Der Zuschuss darf nach dem Entwurf bis zu 100 Euro monatlich betragen. Hier wäre auch an einen höheren Betrag zu denken. Die konkrete Ausgestaltung bleibt jedoch der nachfolgenden Rechtsverordnung vorbehalten.

2. Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes

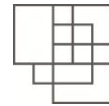
a) Zu Art. 2 Nr. 20 Anlage 1 Landesbesoldungsordnung A:

Diese Ausnahmeregelung stellt eine spürbare und wichtige Verbesserung für die Einsatzkräfte der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen (NRW) dar. Der Wegfall dieser Obergrenze löst ein altbekanntes Problem im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst. Traditionell legt das Landesbesoldungsgesetz fest, dass nur ein bestimmter, streng limitierter Prozentsatz der Beamt*innen einer Dienststelle die höchste Stufe des mittleren Dienstes erreichen darf. In der Praxis führte diese starre Deckelung regelmäßig dazu, dass verdiente und besonders erfahrene Einsatzkräfte über viele Jahre hinweg auf eine Beförderung warten mussten, weil kein quotierter Platz im Stellenplan der Stadt oder Gemeinde frei war. Mit dem Wegfall der Oberschwelle entfällt dieser Beförderungsstau im kommunalen Dienst. Gleichzeitig profitieren die Kommunen in NRW enorm von dieser Flexibilität im Kampf gegen den akuten Fachkräftemangel.

b) Stellenobergrenzen im Allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst

Darüber hinaus sind aus Sicht des DBB NRW und seiner für den Justizvollzug zuständigen Mitgliedsgewerkschaft, den BSBD NRW, zum Thema Stellenobergrenzen aber auch weitere Anmerkungen notwendig.

Die Justizvollzugs-Stellenobergrenzenverordnung regelt für den Allgemeinen Vollzugsdienst und den Werkdienst bei den Justizvollzugsanstalten die Obergrenzen der Beförderungsämtel an den Planstellen der jeweiligen Laufbahnen. Im



Zusammenhang mit der Modernisierung des öffentlichen Dienstes sollte auch geprüft werden, ob die dort enthaltene Quotierung noch sachgerecht ist.

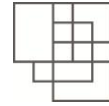
Anders als in anderen Bereichen der Landesverwaltung werden hierdurch die Beförderungsperspektiven deutlich begrenzt. Während im Justizvollzug derzeit nur rund 30 Prozent der Stellen der Wertigkeit A 9 zugeordnet sind, liegen die entsprechenden Anteile in anderen Bereichen deutlich höher. In der allgemeinen Gerichtsbarkeit wird ein Anteil von rund 45 Prozent genannt, im Bereich des Ministeriums der Finanzen rund 68 Prozent und bei den Bezirksregierungen rund 58 Prozent. Es ist daher zumindest erläuterungsbedürftig, weshalb der Justizvollzug insoweit deutlich schlechter gestellt ist. Das Ministerium der Justiz verweist in diesem Zusammenhang bislang auf den Sonderschlüssel „Sachbearbeiter“, der in anderen Bereichen besteht, im Justizvollzug aber nicht vorhanden ist. Eine zugesagte Prüfung des Sachverhalts sollte nun zeitnah abgeschlossen werden, weil sich zudem die Aufgaben im Allgemeinen Vollzugsdienst und im Werkdienst sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert haben. Vor diesem Hintergrund sollte geprüft werden, ob die Einführung vergleichbarer Funktions- oder Bewertungsstrukturen, etwa eines entsprechenden Sachbearbeiterschlüssels für den Justizvollzug, sachgerecht wäre.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Verbesserungen bei einzelnen Führungsfunktionen sind zu begrüßen. Darüber hinaus bleibt aber die Frage, ob die allgemeine Beförderungsstruktur im Allgemeinen Vollzugsdienst und im Werkdienst die tatsächliche Aufgabenentwicklung noch ausreichend abbildet.

3. Änderung des Landesversorgungsgesetzes

Zu Art. 4 Nr. 4 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbbersatzeinkommen

Wir verstehen unter dem Satz „Die Anrechnung entfällt nach Ablauf des Monats, in dem Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte die für sie jeweils geltende gesetzliche Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreichen.“, dass für Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen Altersgrenze die Anrechnung von Nebenverdiensten dann entfällt, wenn sie ihre besondere Altersgrenze erreichen. Dies wäre für die Betroffenen mit einer besonderen Altersgrenze eine deutliche Verbesserung.



4. Änderung der Laufbahnverordnung

a) Zu Art. 7 Nr. 2 Ausbildungsaufstieg:

Die geplante Neufassung des § 20 Absatz 1 LVO-Entwurf begegnet aus Sicht des Leistungsprinzips Bedenken. Die Verengung des Zugangs durch die neue Formulierung, dass Beamtinnen und Beamte für den Aufstieg „in besonderer Weise in Betracht kommen“ müssen, birgt Risiken für die Verwaltungspraxis. Da der Gesetzgeber diesen unbestimmten Rechtsbegriff nicht näher definiert, drohen Rechtsunsicherheiten, ein Willkürpotenzial bei der Personalauswahl und eine Zunahme von Konkurrentenklagen. Zudem verschärft dieses Kriterium den Druck auf das dienstliche Beurteilungswesen, was zu einer künstlichen Noteninflation führen könnte. Die Neuregelung droht, das Leistungsprinzip somit zu überdehnen.

b) Zu Art. 7 Nr. 5 und 6 Masterstudium und Masterstudium mit dem Ziel der Spezialisierung:

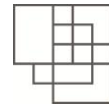
Die beabsichtigte Neuregelung des § 26 Absatz 1 und 2 und des § 27 Abs. 1 LVO-Entwurf kann als ein grundsätzlich positiver Schritt zur Weiterentwicklung des Dienstrechts angesehen. Eine Modernisierung von Aufstiegswegen dient der Attraktivität des öffentlichen Diensts. Dass leistungsstarken Kolleginnen und Kollegen ein verlässlicher, moderner Pfad über ein – ausdrücklich auch berufsbegleitend mögliches – Masterstudium in den höheren Dienst geebnet werden soll, setzt ein richtiges Zeichen zur Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung.

Auch die explizite Verankerung, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung der Erprobungszeit in vollem Umfang zählen, wird als notwendiges Signal für die Gleichstellung und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewertet. Dennoch besteht bei den konkreten Ausgestaltungen erheblicher Nachbesserungsbedarf und rechtliche Risiken für Beamtinnen und Beamten. Widerstand regt sich gegen die Regelung, dass die Erprobungszeit bis auf die doppelte Dauer verlängert werden kann.

XXI. Schlussbemerkung

Wie ausgeführt, enthält der Gesetzentwurf eine Reihe sinnvoller Ansätze zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Die Vorlage bleibt jedoch in vielen Punkten hinter dem zurück, was der DBB NRW zu einer Modernisierung des öffentlichen Diensts als weiterhin notwendig ansieht.

Eine moderne Personalpolitik im öffentlichen Dienst muss sich nicht nur an rechtstechnischer Vereinfachung, sondern vor allem an der tatsächlichen



Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten messen lassen. Der DBB NRW bittet daher darum, die dargestellten Anregungen und Änderungsbedarfe im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen. Wir stehen als Ansprechpartner sowie für einen kritischen aber jederzeit konstruktiven Austausch und für eine Zusammenarbeit weiterhin ausdrücklich zur Verfügung.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen im Gesetzgebungsverfahren.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude
1. Vorsitzender