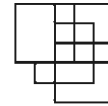


LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
18/2479**

Alle Abgeordneten



**DBB NRW**  
Beamtenbund  
und Tarifunion

DBB NRW • Ernst-Gnoß-Str. 24 • 40219 Düsseldorf

An den  
Präsidenten  
des Landtages von Nordrhein-Westfalen  
Landtag Nordrhein-Westfalen  
Platz des Landtages 1  
40221 Düsseldorf

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 E-Mail: [anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

31. März 2025  
AZ: 10\_15\_03\_13\_3201\_2025-4  
Bei Antwort bitte angeben

**Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen NRW -  
Laufbahnrecht  
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/12817**

**in Verbindung mit**

**Bezahlung nach Leistung statt Dienst nach Vorschrift – Landesregierung muss die  
Instrumente zur Anerkennung und zum Anreiz von überdurchschnittlichen  
Leistungen der nordrhein-westfälischen Beamtinnen und Beamten nutzen und  
ausweiten**

**Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/10525**

**Anhörung des Innenausschusses, des Haushalts- und Finanzausschusses und des  
Unterausschusses Personal am 5. September 2024**

**Stichwort „A09 – Modernisierung des öffentlichen Dienstes – 10.04.2025“**

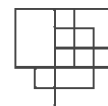
**Ihr Schreiben vom 07. März 2025**

**Geschäftszeichen: I.A.2 / A09**

**Hier: Stellungnahme des DBB NRW**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

der DBB NRW bedankt sich für die Benennung als Sachverständiger. An der für den  
10.04.2025 terminierten Anhörung nehmen wir gern teil und äußern uns im Vorfeld  
zu dem eingangs genannten Gesetzentwurf wie folgt.



## I. Grundsätzliches

„2 aus 34“ so könnte die Überschrift zu dieser Stellungnahme lauten. Was hat es damit auf sich? Der DBB NRW hatte bereits in dem dem parlamentarischen Verfahren vorgeschalteten Beteiligungsverfahren gemäß § 3 Landesbeamtengesetz NRW gegenüber dem Ministerium des Innern (IM) NRW mit Datum vom 25.09.2024 umfangreich Stellung zu dem Gesetzentwurf in der seinerzeitigen Fassung genommen. Aus dieser Stellungnahme hat das IM NRW gemäß der dem Landtag zur Verfügung gestellten Vorlage 18/3594 vom 12.02.2025 unter den laufenden Nummern 25 bis 58 mithin 34 Änderungsvorschläge des DBB NRW zum Gesetzentwurf herausgearbeitet. Und – sage und schreibe – 2 (in Worten: zwei) dieser gewerkschaftlichen Vorschläge sollen umgesetzt werden. Schon allein dieser Fakt wirft die Frage auf: Stellt sich die Landesregierung und nun auch der Landesgesetzgeber so die im Vorfeld angekündigte offene, breite und dialogorientierte Zusammenarbeit im Rahmen der Modernisierungsoffensive vor?

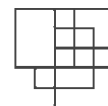
### 1.

Zum Hintergrund: Der hier diskutierte Gesetzentwurf zum Laufbahnrecht ist als sogenanntes „Schnellboot“ ein aus der Modernisierungsoffensive des öffentlichen Dienstes herausgelöster gesondert behandelter Themenkomplex, aber dennoch – so wie es schon der Name des Gesetzentwurfs offenbart – Teil dieser Bestrebung, durch Bündelung der Kräfte von Ministerien und Gewerkschaften den öffentlichen Dienst besser aufzustellen, zu modernisieren und attraktiver zu gestalten. Und dies auch nicht als Selbstzweck sondern aus der Erkenntnis der Notwendigkeit, die der Koalitionsvertrag der regierungstragenden Fraktionen („Zukunftsvertrag“) wie folgt formuliert:

*„Der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen steht vor großen Herausforderungen, die wir angehen werden. Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, werden wir in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und Gewerkschaften eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst erarbeiten und durchführen.“*

### 2.

Für den DBB NRW stellt allein der Verlauf des Verfahrens zu diesem Gesetzentwurf eine Ernüchterung dar. Es bleibt zu hoffen, dass die weiteren Bestrebungen und Vorschläge, die der DBB NRW in die Werkstattgespräche im Rahmen der Modernisierungsoffensive einbringt, nicht so offensichtlich geringgeschätzt werden, wie in diesem Verfahren. Der DBB NRW wird weiterhin ein besonderes Augenmerk darauf legen, dass die Modernisierungsoffensive nicht nur als politisches Feigenblatt



genutzt wird, damit die Landesregierung und die regierungstragenden Fraktionen Aktivitäten dokumentieren und mit Verweis auf die Gespräche Nachfragen und Initiativen zu Verbesserungen für den öffentlichen Dienst vertrösten können. Letztlich wird nur zählen, was von den erarbeiteten Vorschlägen umgesetzt wird. Dabei wird auch eine Rolle spielen, ob der Gesetzgeber bereit sein wird, hierfür das notwendige Geld bereit zu stellen. Denn tatsächliche Verbesserungen für den öffentlichen Dienst wird es nicht zum Nulltarif geben können.

### 3.

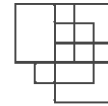
Deutlicher wird dieser Befund noch durch eine genauere Betrachtung, welche beiden Anregungen des DBB NRW nun umgesetzt werden sollen: Das ist zum einen die Anregung, die Begriffe „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ in die von Art. 33 Absatz 2 GG vorgegebene Reihenfolge zu bringen (Nr. 40), und zum anderen eine Regelung zu streichen, so wie es die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ohnehin verlangt (Nr. 32). Dies sind Änderungen, die der DBB NRW nun unter keinem Gesichtspunkt als Aufgreifen einer gewerkschaftlichen inhaltlich bedeutsamen Idee sondern letztlich als Förmlichkeit sowie Nachholen einer ohnehin notwendigen Anpassung bewertet.

Um es noch einmal deutlich herauszustellen: Der DBB NRW ist offen für Veränderungen, denen sich der öffentliche Dienst stellen muss, um im „Kampf um die besten Köpfe“ attraktiv zu bleiben und/oder wieder zu werden. Dies betrifft sowohl die Personalgewinnung als auch -bindung. Hierzu ist eine Novellierung des Laufbahnrechts natürlich notwendiger Bestandteil. Und hierzu enthält der vorliegende Gesetzentwurf selbstverständlich auch aus gewerkschaftlicher Sicht einige positive Aspekte, wie beispielsweise das beabsichtigte Fortbestehen des Beamtenverhältnisses bei Wechsel in ein kommunales Wahlamt (Rückkehrrecht).

Dies hat der DBB NRW in seiner schon erwähnten Stellungnahme vom 25.09.2025 auch deutlich herausgehoben. Der vorgelegte Entwurf bleibt allerdings auch weiterhin kritisch zu betrachten und im Ergebnis hinter den Erwartungen zurück.

Da die Vorschläge, Anregungen und Bedenken des DBB NRW aus dieser Stellungnahme bislang weitestgehend ungehört verhallt sind, fügen wir diese der Anlage bei und nehmen vollumgänglich darauf Bezug.

Dies ist insbesondere auch deshalb notwendig, weil nach Durchsicht der ebenfalls schon genannten Übersicht gemäß der Vorlage 18/3594 die jeweiligen Begründungen der Ablehnung unserer Vorschläge nicht überzeugen, sondern



teilweise irritierend oder fragwürdig erscheinen. Der DBB NRW hält an seinen Ausführungen in der Stellungnahme vom 25.09.2025 fest.

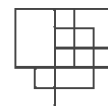
#### **4.**

Bei der Betrachtung einer Laufbahnrechtsnovellierung ist aber bei aller auch vom DBB NRW gesehen Notwendigkeit, das Laufbahnrecht recht zu modernisieren, zu „entschlacken“ und „in die Zeit zu stellen“, immer zu berücksichtigen, warum das Laufbahnprinzip aber auch das Leistungsprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums über Art. 33 Absatz 5 GG seinen grundgesetzlichen Schutz erfährt. Dies ist unter anderem darin begründet, dass durch das Setzen von Mindeststandards von Anforderungen an die berufliche Eignung eine bestmögliche Besetzung der Ämter in größtmöglichem Umfang sichergestellt wird, um eine optimale Wahrnehmung der vom öffentlichen Dienst zu erbringenden Aufgaben zu gewährleisten. Diese Prinzipien sollen also auch davor schützen, dass die Anforderungen unterlaufen werden können oder Stellenbesetzungen aus sachfremden, bspw. politischen, Gründen erfolgen. Die Prinzipien sichern letztlich die staatliche Handlungsfähigkeit, so dass die notwendigen Weiterentwicklungen immer auch vor diesem Hintergrund und nicht nur aus dem Blickwinkel einer angenommenen (tages-) aktuellen Bedarfslage zu betrachten sind.

Wenn der Gesetzentwurf gemäß der Beschreibung im Vorspann seinen Fokus auf Öffnungen des Zugangs zu den Laufbahnen oder der Streichung/des Wegfalls von laufbahnrechtlichen Hindernissen legen will, sind diese Aspekte immer mitzudenken.

#### **5.**

Der DBB NRW macht zum Maßstab seiner Anmerkungen auch nicht das, was verfassungsrechtlich – gerade noch – möglich sein könnte. Diese Prüfung obliegt letztlich den Verfassungsgerichten. Hierbei ist aber auch zu berücksichtigen, dass nach dem Verständnis des DBB NRW das Laufbahn- oder auch das Leistungsprinzip nicht durch eine Vielzahl zeitlich gestaffelter, für sich genommen zulässiger Einzelmaßnahmen aufgezehrt werden darf (Stichwort „Salami-Taktik“, so entschieden durch das BVerfG zum Alimentationsprinzip, bspw. im Beschluss vom 04.05.2020, 2 BvL 4/18, Rz. 90 - juris). Nach Auffassung des DBB NRW bildet das Verfassungsrecht zwar selbstverständlich die absolute Grenze, die Qualität eines Gesetzentwurfs ist allerdings nicht allein daran zu bemessen, sondern nach seinem konkreten Inhalt, also der sinnvollen Nutzung des verfassungsrechtlich vorgegebenen Spielraums.



## **II. Spezielle Anmerkungen**

Diese Stellungnahme beschränkt sich daher auf einige ausgewählte Punkte aus der Übersicht gemäß der genannten Vorlage.

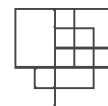
Angeregt wird, dass die Verbesserungen auch in den speziellen Laufbahnverordnungen, wie bspw. im Bereich der Polizei (LVO Pol) nachvollzogen werden, damit es nicht zu Wertungswidersprüchen kommt. Exemplarisch wird darauf hingewiesen, dass nach diesem Gesetzentwurf Krankheitszeiten nunmehr insgesamt als Probezeit gelten sollen. Hier trifft § 5 Absatz 5 LVO Pol aber noch eine anderslautende Regelung.

Insgesamt ergibt sich das Bild, dass das Gesetzesvorhaben zwar von vom DBB NRW nachvollziehbaren und aner kennenswerten Grundideen ausgeht, jedoch eine Modernisierung des Laufbahnrechts nicht ganzheitlich in den Blick nimmt, sondern lediglich aus der Regierungsperspektive, was gerade „schnell“ umgesetzt werden soll: Weder werden Vorschläge der Gewerkschaften ansatzweise im Kern berücksichtigt, noch beschränken sich Änderungsvorschläge auf das Laufbahnrecht. „Unliebsame“ Themenkomplexe oder solche, die nicht haushaltsrechtlich neutral sein könnten, werden abgelehnt oder aber als Diskussionsgegenstand der „Modernisierungsoffensive“ zugewiesen. Kurz: Alles, was Geld kostet, soll die „Modernisierungsoffensive“ regeln.

### **1. Anhebung/Neustrukturierung der Eingangssämer**

Dass der Gesetzentwurf inhaltlich nicht konsistent ist, ergibt sich schon aus der ersten Begründung zur Ablehnung eines Vorschlags des DBB NRW (laufende Nr. 25): Der Vorschlag des DBB NRW, im Zuge der beabsichtigten Ermöglichung der Einstellung ins Beamtenverhältnis nicht im Einstiegsamt auch eine Überprüfung einer Neustrukturierung der Eingangssämer vorzunehmen, wird u.a. mit dem Hinweis auf Verbesserungen aus dem Besoldungsrecht abgelehnt, die derzeitige Situation sei angemessen, Änderungen wären teuer.

So „würgt“ man eine Diskussion zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes ab. Eine Neustrukturierung der Eingangssämer mag zwar auch Auswirkungen auf die Besoldung haben, ist aber im Kern Laufbahnrecht. Ob die derzeitige Situation „angemessen“ ist, kann so eine Übersicht nicht feststellen: Dazu fehlt es ihr schon an einer Legitimation. Diese Feststellung obliegt dem Gesetzgeber. Sie ist in der Form anmaßend. Es bedarf einer Diskussion, die offenbar von vornherein nicht gewollt ist. Schon allein dadurch drängt sich der Verdacht auf, dass eine offene Diskussion mit Vorschlägen von Seiten der Gewerkschaften nicht gewollt ist. Eine Anhörung bzw. Beteiligung der Gewerkschaften verkommt zur Förmerei.



Der DBB NRW bleibt dabei, dass eine solche breit und offen geführte Diskussion zwingend zu einer Laufbahnrechtsnovellierung gehört, wenn eine tatsächliche Modernisierung angestrebt wird.

## **2. Abschaffung der Stellenobergrenzen**

Dieses Thema, so laufende Nr. 2, sei Gegenstand der Werkstattgespräche mit den Gewerkschaften unter Federführung des Ministeriums der Finanzen (FM) NRW. Da dieses Thema also aus der Laufbahnrechtsnovellierung ausgeklammert werden soll, wird es an anderer Stelle verhandelt, also in den Gesprächen zur Modernisierungsoffensive verortet. Der DBB NRW erwartet hier eine ergebnisoffene Diskussion, die nicht von haushaltsrechtlichen Erwägungen geprägt ist.

## **3. Erfahrungsstufen**

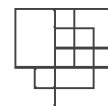
Und wenn schon besoldungsrechtliche Aspekte eine Rolle spielen sollen, ist auch in den Blick zu nehmen, dass die Besoldungstabelle eine Unwucht dadurch erfahren hat, dass – um aus Sicht der Landesregierung überhaupt eine amtsangemessene Besoldung zu konstruieren - mit der Besoldungsanpassung aus dem Jahr 2022 in den Besoldungsgruppen bis A 10 die ersten beiden Erfahrungsstufen gestrichen worden sind. Dies hat aber zur Folge, dass in diesen Besoldungsgruppen kaum noch Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Ein echtes Attraktivitätshindernis. Der langjährige Vorschlag des DBB NRW, die Erfahrungsstufen hinten „aufzufüllen“, wie in den Besoldungsgruppen ab A 11 vorgesehen, wird unter der laufenden Nr. 3 ohne Begründung abgelehnt. Dass nicht einmal ein Hinweis auf eine Diskussion in den Werkstattgesprächen erfolgt, wertet der DBB NRW so, dass dieses Thema insgesamt nicht diskutiert und seitens der Landesregierung nicht einmal in Erwägung gezogen wird. Dies ist aus Sicht des DBB NRW weiterhin absolut unverständlich.

## **4. Verkürzung der Probezeit**

Der vorgelegte Gesetzentwurf nimmt in seinem Kern, so auch die Gesetzesbegründung, zur beabsichtigten Modernisierung des Laufbahnrechts insbesondere die Erhöhung der Flexibilität und Eigenverantwortung der Personalstellen sowie die Reduzierung von rechtlichen Hindernissen bei der Karriereentwicklung und Stärkung des Leistungsprinzips in den Blick. Der DBB NRW hat in seiner Stellungnahme dieses Vorhaben begrüßt, jedoch genau das angemahnt, was der Gesetzentwurf bezweckt: nämlich nicht nur die Beachtung sondern die Stärkung des Leistungsprinzips.

Daher verwundern einige Ausführungen in der Übersicht schon sehr. Sofern der DBB NRW darauf hingewiesen hat (siehe laufende Nr. 29), dass eine Verkürzung der Probezeit auf drei Monate zu kurz bemessen sei, hat der Hinweis, dass dies auch





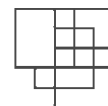
nach geltendem Recht möglich sei, lediglich eine formale Bedeutung. Wenn das Hauptaugenmerk des Gesetzentwurfs, siehe Gesetzesbegründung (S. 105 f.), darauf gelegt wird, Verkürzungstatbestände einzuführen, Dienstzeiterfordernisse zu streichen, Beförderungssperrjahre zu streichen, Einstellungen im Beförderungsamts ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses zu ermöglichen etc., müssen Kontrollmechanismen etabliert werden oder bleiben, damit diese auf den ersten Blick einleuchtenden und sinnvollen Maßnahmen zur Beseitigung von Karrierehemmnissen nicht zu einer Aushöhlung des Leistungsprinzips führen. Gerade der Blick auf die Probezeit macht deutlich, dass diese auch zeitlich hinreichend bemessen sein muss, damit überhaupt eine belastbare Feststellung über die Leistungsfähigkeit und Eignung getroffen werden kann. Der Umgang mit den Vorschlägen des DBB NRW zu einer Sensibilität und Vorsicht bestätigt uns darin, hierauf weiterhin in aller Deutlichkeit hinweisen zu müssen.

## **5. Beurteilungswesen**

Diese Einschätzung wird auch durch einen weiteren Aspekt belegt. In den Vorgesprächen zu dem Gesetzesvorhaben aber auch in der schon mehrfach genannten ersten Stellungnahme hat der DBB NRW im Grundsatz unwidersprochen darauf hingewiesen, dass eine wesentliche Folge der angestrebten Flexibilisierung, Öffnung und Verlagerung von laufbahnrechtlichen Kompetenzen in die Ressorts sein wird, dass die Wichtigkeit der dienstlichen Beurteilungen noch einmal zunehmen wird. Denn diese bereiten die laufbahnrechtlichen Entscheidungen, wie bspw. – schnellere – Beförderungen, vor.

An dieser Stelle ist nicht im Detail auszuführen, welche Schwierigkeiten dem Beurteilungswesen ohnehin immanent sind, da in der Beurteilung subjektive, gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Werturteile transportiert werden. Insofern verweisen wir darauf, dass Untersuchungsergebnisse nahelegen, dass Beurteilungen anfällig für Geschlechterungerechtigkeiten und Teilzeitkräfte einer signifikant hohen der Gefahr der Benachteiligung ausgesetzt sind. Der DBB NRW hat hierzu eigene Veröffentlichungen mit Bezug auf eine wissenschaftliche Studie herausgegeben. Auf die Veröffentlichung eigener Evaluierungsergebnisse der Landesregierung wartet der DBB NRW seit Jahren.

Die Antworten, die in der Auswertung (bspw. laufende Nr. 33, 34, 38 und 39) zu Beurteilungsfragen enthalten sind, ergeben aber nicht den Eindruck, dass dieser Umstand in den Blick genommen wird. Deutlich kommt dies in Nr. 34 zum Ausdruck, demnach zu der skizzierten Thematik nicht einmal ein Ausblick gegeben wird, diese besondere Problemstellung aktiv zu lösen.



Der Hinweis zu laufender Nr. 38 sei zudem gestattet, dass dem DBB NRW durchaus bekannt ist, dass die in der Probezeit gezeigten Leistungen zwar auch bei einer Beförderungentscheidung zu berücksichtigen sein können, bezogen auf die Anforderungen im Eingangsstadium. Die Probezeitbeurteilung als solche ist für eine solche Beförderungentscheidung jedoch regelmäßig nicht als brauchbar anzusehen, weil sie als Maßstab die Einstellung ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und nicht einen Leistungsvergleich der um den Beförderungsdienstposten konkurrierenden Beamtinnen und Beamten zur Grundlage hat. Bei einer Verkürzung der Probezeit, Quereinsteigern etc. wird somit der Leistungsvergleich anhand einer dienstlichen Beurteilung deutlich schwieriger und anspruchsvoller. Denn letztlich muss eine Entscheidung dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Absatz 2 GG genügen und darf nicht von sachfremden Erwägungen getragen sein.

#### **6. „Entmachtung“ des Landespersonalausschusses**

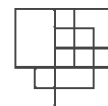
Ein Instrument zur Kontrolle der Einhaltung dieser Anforderungen aber auch zur Zulassung von laubahnrechtlichen Ausnahmeentscheidungen ist der Landespersonalausschuss (LPA). Er ist kein Selbstzweck, sondern überwacht und entscheidet über die in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben. Er fungiert damit nicht als laubahnrechtliches Hemmnis sondern ermöglicht Ausnahmen und stärkt das Leistungsprinzip.

Der DBB NRW hat während des nunmehr fast 2-jährigen Verlaufs der beabsichtigten Laufbahnrechtsmodernisierung immer darauf hingewiesen, dass der LPA ein taugliches Gremium ist, die angestrebten Zielsetzungen des Gesetzes nicht nur zu überwachen, sondern mitzutragen und zu gestalten. Dem DBB NRW ist immer entgegnet worden, dass eine Entmachtung des LPA nicht beabsichtigt sei, da dem LPA keine Aufgaben entzogen würden. Dies mag zwar „formal“ richtig sein, allerdings führt die Umsetzung des Vorhabens dazu, dass der LPA letztlich kaum noch Wirkungsmacht hat.

Wie in Nr. 30 und Nr. 49 zum Ausdruck kommt, sei eine Nichtbeteiligung des LPA bei der Ermöglichung von Einstellungen im Beförderungsdienst gerade beabsichtigt. Formal wird dem LPA hierbei keine Aufgabe „weggenommen“, er wird aber umgangen bzw. seine Befugnis wird entkernt. Was hat der LPA für eine Funktion, wenn ihm Aufgaben zugewiesen sind, die nicht mehr anfallen, weil sie in den Ressorts entschieden werden?

Der LPA versteht sich auch als Kontrollorgan zur Überwachung einheitlicher, leistungsbezogener Standards bei den ihm zugewiesenen Aufgaben. Damit füllt er die wichtige Funktion aus, Entscheidungen zu verhindern, die eben gerade nicht





leistungsbezogen sondern möglicherweise politisch opportun sind. Mag es sinnvoll erscheinen, zu einer Effektivierung und Beschleunigung den Ressorts mehr Verantwortung zu übertragen, liegt darin nicht nur die Gefahr von Kokurrenzkämpfen der Ressorts oder der Kommunen untereinander sondern der schleichenden Politisierung von Personalentscheidungen, ohne dass ein Kontrollgremium, wie der LPA, hierüber wachen kann.

## **7. Bagatellgrenze**

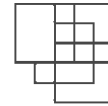
Der DBB NRW hat in seiner ersten Stellungnahme die Absicht der Änderung des § 61 Absatz 1 LBG gemäß dem Entwurf begrüßt, mit der eine Benachteiligung von Teilzeitkräften beseitigt werden soll. Hier geht es um die sogenannte Bagatellgrenze, die besagt, dass Beamtinnen und Beamte verpflichtet sind, monatlich bis zu fünf Stunden angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit entschädigungslos zu verrichten. Diese Grenze soll bei Teilzeitbeschäftigten anteilig zum Beschäftigungsumfang verringert werden. Eine Änderung, die keinen laubahnrechtlichen Zusammenhang aufweist.

Die in Ansehung einer Modernisierung und wirklichen Attraktivierung des öffentlichen Dienstes vom DBB NRW auch an dieser Stelle erhobene Forderung der vollständigen Abschaffung der Bagatellgrenze erteilt der Gesetzentwurf mit Hinweis auf ein im Rahmen der Modernisierungsoffensive unter Federführung des FM NRW zu erarbeitenden „Gesamtkonzept“ eine Absage. Dies ist vollständig inakzeptabel.

Es kann hier offen bleiben, inwiefern im Rahmen der genannten Modernisierungsoffensive überhaupt ein „Gesamtkonzept“ zu erarbeiten ist, ob dies überhaupt der Auftrag an die Werkstattgespräche ist und umgesetzt würde. Vielmehr kann diese Modernisierungsoffensive Vorschläge unterbreiten mit der Erwartung, dass der Gesetzgeber diese sodann umsetzt. Wäre der Auftrag an die Modernisierungsoffensive, ein Gesamtkonzept zu erarbeiten, wäre der vorliegende Gesetzentwurf ohnehin hinfällig, weil zu einem Gesamtkonzept für den öffentlichen Dienst sicherlich auch das Laufbahnrecht gehört, das nicht hieraus herauslösbar ist.

Wenn aber eine Änderung des § 61 Absatz 1 LBG gemäß dem Entwurf (als „Schnellboot“ der Modernisierungsoffensive des öffentlichen Dienstes) beabsichtigt ist, warum sollte dann eine weitere Änderung noch an anderer Stelle diskutiert werden? Soll § 61 Absatz LBG innerhalb kürzester Zeit zweimal geändert werden?

Allein dieser Aspekt belegt, dass der Gesetzentwurf in sich nicht stimmig ist: Hier wird eine Änderung außerhalb des Laufbahnrechts vorgeschlagen, andere Vorschläge aus dem gleichen oder sogar laubahnrechtlichen Kontext, werden



verlagert. Warum? Es drängt sich die Antwort auf, dass Vorschläge zur Modernisierung außerhalb dieses Gesetzentwurfs nicht zum Tragen kommen sollen, die sogenannte „Modernisierungsoffensive“ mit diesem Gesetz bereits abgeschlossen wird und weitere Vorschläge oder ein „Gesamtkonzept“ keine oder nur äußerst geringe Chancen haben, umgesetzt zu werden. Kosten dürfen diese Vorschläge ohnehin nichts.

### **8. Kommunales Wahlamt**

Das mit der Neuregelung in dem Entwurf zu § 119a LBG verfolgte Ziel der Steigerung der Attraktivität des kommunalen Wahlamts durch Einführung eines beamtenrechtlichen Rückkehrrechts begrüßt der DBB NRW weiterhin sehr. Die Ablehnung des Vorschlags in Nr. 46, das Rückkehrrecht auf Wahlämter außerhalb von NRW zu erweitern, bedauern wir ebenfalls sehr, da somit das bestehende Problem derjenigen Betroffenen, die ein solches Wahlamt in ihrem nicht in NRW liegenden Wohnort übernehmen wollen, nicht gelöst wird. Die Begründung hierzu betrifft den Lastenausgleich für Versorgungsansprüche. Die Erwägungen sind verständlich, gleichwohl sind sie nicht durchschlagend. Der DBB NRW erachtet die damit verbundene weiterhin vorhandene Einschränkung des Rückkehrrechts als gravierender als den noch nicht gelösten Lastenausgleich. Vielmehr ist ggf. eine Lösung mit anderen Bundesländern anzustreben.

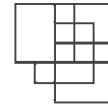
Die Begründung, weshalb das Rückkehrrecht nicht auf „Altfälle“ angewendet werden soll, erschließt sich dem DBB NRW nicht. Mögen sich zwar die betroffenen Personen in Kenntnis der derzeit noch gültigen Rechtslage zu der Übernahme eines kommunalen Wahlamts entschlossen haben, wäre ein Rückkehrrecht ohne Zweifel auch für diesen Personenkreis attraktiv und modern, sowie ein auch in die Zukunft wirkendes Zeichen der Wertschätzung.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen im Gesetzgebungsverfahren.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude  
1. Vorsitzender

Anlage



DBB NRW • Ernst-Gnoß-Str. 24 • 40219 Düsseldorf

An das  
Ministerium des Innern  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Friedrichstraße 62-80  
40217 Düsseldorf

Per E-Mail: [referat24@im.nrw.de](mailto:referat24@im.nrw.de)

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

25. September 2024  
AZ: 10\_15\_03\_13\_3201\_2024-4  
Bei Antwort bitte angeben

## **Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW - Laufbahnrecht**

### **Stellungnahme im Rahmen des Beteiligungsverfahrens gemäß § 93 LBG NRW**

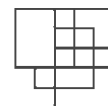
**Ihr Schreiben vom 03. Juli 2024**  
**Ihr Aktenzeichen: 24 – 21.42.05.02**

Sehr geehrter Herr Dr. Emenet,  
sehr geehrte Damen und Herren,

der DBB NRW bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzentwurf. Insbesondere bedankt sich der DBB NRW für die in diesem Fall großzügig bemessene Frist, so dass diese Stellungnahme in Abstimmung mit den dem DBB NRW zugehörigen Mitgliedsgewerkschaften erfolgen konnte.

### **I. Vorbemerkungen**

Um es vorweg zu nehmen: Der DBB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es für unabdingbar, Regelungen zum Zugang und zur Entwicklung in den Laufbahnen kontinuierlich zu überprüfen. Dabei muss regelmäßig geprüft werden, ob Anpassungen aufgrund veränderter gesellschaftlicher oder digitaler Bedingungen erforderlich sind. Das Laufbahnrecht muss den Anspruch erfüllen, zeitgemäße Antworten auf Fragen des Zugangs zum öffentlichen Dienst zu bieten und darüber hinaus modern ausgestaltet zu sein.



Bei aller kritischer Betrachtung, die wir als gewerkschaftlicher Spitzenverband an den Tag legen, loben wir ausdrücklich das Vorhaben, das Laufbahnrecht vor diesem Hintergrund grundlegend zu überarbeiten. Wir betrachten dies auch als wünschenswert und erkennen den immens hohen Aufwand an, der hierfür notwendig war und ist. Zudem bedankt sich der DBB NRW dafür, dass im Lauf des nunmehr weit über ein Jahr andauernden Prozesses uns an verschiedenen Stellen Gelegenheit zu Rückfragen und Informationen gegeben wurde.

**1.**

Allerdings sind einem solchen Vorhaben inhaltlich Grenzen gesetzt. Das Laufbahnrecht ist nämlich kein Selbstzweck, sondern dient dazu, dass der öffentliche Dienst den Anspruch, den die Gesellschaft und die Verfassung an die von ihm zu erbringenden Aufgaben haben, möglichst optimal erfüllen kann und somit mit Personal ausgestattet ist, das eine bestmögliche Aufgabenerfüllung gewährleistet. Hier darf kein Risiko eingegangen werden, auch wenn der Fachkräftemangel ein besonderes Licht auf den zu beurteilenden Regelungsgegenstand wirft.

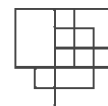
Hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinen Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation aus dem Jahr 2020 (vgl. BVerfG, Beschluss vom 28.07.2020, 2 BvL 4/18, Rz. 87 ff. – nach juris) die qualitätssichernde Funktion der Alimentation besonders betont, gilt dies auch und insbesondere für das Laufbahnrecht, das ohne Zweifel der Verwirklichung des Leistungsprinzips als verfassungsrechtlich verankertem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dient. Daher bewertet der DBB NRW den vorliegenden Gesetzentwurf wohlwollend aber vor dem Hintergrund einer Balance aus Modernisierung und Qualität zur Verwirklichung des Leistungsprinzips.

**2.**

Insgesamt begrüßt der DBB NRW den vorliegenden Gesetzentwurf als durchaus positiv. Der Gesetzentwurf stellt sich als sehr vielschichtig und an einigen Stellen als kritisch dar. Insgesamt ist der Hinweis notwendig, dass die qualitätssichernde Funktion der Beamtenschaft für das Land NRW zu beachten ist, und die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ im Zentrum stehen müssen.

**3.**

Der Gesetzentwurf nimmt eine Vielzahl von laufbahnrechtlichen Stellschrauben in den Blick, lässt aus Sicht des DBB NRW aber einige Gelegenheiten zur Korrektur hin



zu einer Modernisierung außer Betracht. Der DBB NRW verkennt hierbei nicht, dass der vorliegende Gesetzentwurf nur einen Teilbereich – nämlich das Laufbahnrecht – modernisieren will, gibt aber zu bedenken, dass die Überschrift auf eine weitergehende Modernisierung hinweist. Weitere wichtige Aspekte, wie bspw. eine dringend angezeigte Absenkung der regulären Wochenarbeitszeit, ggf. in Kombination mit Lebensarbeitszeitmodellen, warten weiterhin auf eine Modernisierung. Hier setzt der DBB NRW auf die Ergebnisse der gemeinsamen Gespräche mit der Landesregierung im Rahmen der Modernisierungsoffensive.

**4.**

Zwar soll jetzt eine Einstellung nicht mehr nur unmittelbar im Einstiegsamt, sondern bei Vorliegen der Voraussetzungen in einem Beförderungsamte ermöglicht werden. Allerdings hätte es sich aus Sicht des DBB NRW angeboten, eine laufbahnrechtliche Überprüfung und ggf. Anhebung der Einstiegsämter grundsätzlich und allgemein vorzunehmen. Wenn das Laufbahnrecht modern gestaltet und einen Anreiz setzen soll, wäre das ein richtiger und logischer Schritt.

**5.**

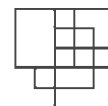
Ebenfalls vermisst der DBB NRW weitere laufbahnrechtliche Einstellungs- bzw. Beförderungsmöglichkeiten, wie bspw. die Abschaffung von Stellenobergrenzen, die ein Fortkommen häufig behindern. Diese wirken wie eine laufbahnrechtliche Sperre.

**6.**

Zudem hätte es sich aus unserer Sicht angeboten, einige „Baustellen“ anzugehen, die mit verfassungsrechtlich notwendigen Änderungen im Besoldungsrecht einhergehen. Hier ist daran zu denken, dass zur Reparatur der verfassungswidrigen Besoldung in NRW zu Beginn des Jahres 2022 die Erfahrungsstufen 1 und 2 ersatzlos weggefallen, aber nicht „hinten“ wieder angehängt bzw. aufgefüllt worden sind. Zwar mag dies primär ein besoldungsrechtlicher Tatbestand sein. Allerdings verstehen wir den Gesetzentwurf so, dass er den Kolleginnen und Kollegen eine Perspektive für eine auch in monetärer Hinsicht attraktive Perspektive bieten möchte, so dass eine Umsetzung dieser Forderung hier im richtigen Kontext steht.

## **II. Ziel des Gesetzes**

Das Land Nordrhein-Westfalen möchte sich vor dem zunehmend verschärfenden Problem des Fachkräftemangels ein zukunftsfähiges Laufbahnrecht geben. Es soll die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung erhalten und die



Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes verbessern. Neue Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst will man damit gewinnen. Zudem müssen die Regelungen des Dienst- und Laufbahnrechts an aktuelle Rechtsprechung und an die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen angepasst werden.

Hauptpunkte der Änderungen sind dabei:

- Förderung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere angesichts der demografischen Entwicklung,
- Erhöhung der Flexibilität und Eigenverantwortung der Personalstellen,
- Reduzierung von rechtlichen Hindernissen bei der Karriereentwicklung und Stärkung des Leistungsprinzips,
- Förderung der Durchlässigkeit und des Quereinstiegs in die Laufbahnen.

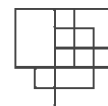
Hervorzuheben sind folgende Regelungsschwerpunkte:

- die Öffnung des Zugangs zu den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst,
- die Öffnung des Zugangs zu den Laufbahnen für anders erworbene Bildungsabschlüsse,
- Anrechnung von hauptberuflicher Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes auf die Probezeit,
- die Einführung eines Verkürzungstatbestandes für die Probezeit bei hervorgehobener Leistung in Laufbahnprüfung und Probezeit,
- die volle Berücksichtigung von Zeiten jedweder Teilzeit auf die Probezeit,
- die Streichung des Beförderungssperrjahres nach der Probezeit,
- der Wegfall der Erheblichkeitsschwelle bei der Neufestsetzung von Probe- und Erprobungszeiten,
- die Einstellung im Beförderungsamts ohne Beteiligung des LPA,
- die Streichung von Dienstzeiterfordernissen,
- Vereinfachung des Laufbahnwechsels durch Wegfall der Erprobungszeit,
- Lockerung der Voraussetzungen für den Aufstieg und die berufliche Entwicklung mit dem Ziel der Spezialisierung,
- das Fortbestehen des Beamtenverhältnisses bei Wechsel in ein kommunales Wahlbeamtenverhältnis.

## **1. Allgemeines zu diesem Entwurf**

Wie einleitend schon betont, steht der DBB NRW dem Ziel, ein zukunftsgerichtetes Dienstrecht zu schaffen, sehr offen gegenüber. Es wird gerade im Hinblick auf den immer sichtbarer werdenden demografischen Wandel und die damit steigende Verknappung von Fachkräften notwendig, das Dienstrecht des Landes gut





aufzustellen und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu stärken und tatsächlich zu modernisieren.

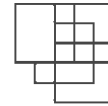
a)

Es ist jedoch zu bedenken, dass die Attraktivität nicht allein durch das Absenken von Standards erreicht werden kann. Es bleibt eine Aufgabe auch für die Zukunft, den öffentlichen Dienst in seiner hohen Qualität zu erhalten. Nur dann bleibt er für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv. Die unabdingbare Anforderung an das Laufbahnrecht, eine optimale Stellenbesetzung zu gewährleisten, zielt nicht nur auf die Auswahl der tatsächlich vorhandenen Bewerberinnen und Bewerber sondern auch auf die Gewinnung solcher geeigneten Bewerberinnen und Bewerber ab.

Daher sind die angestrebten Öffnungen für den Zugang zu den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst auch darauf zu überprüfen, ob durch diese die für die Verwaltung fähigen und gewünschten Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden. Auch die Öffnung der Laufbahnen für anders erworbene Bildungsabschlüsse sind teilweise notwendig, dürfen aber nicht zu weit gehen. Die reguläre Beamtenlaufbahn besteht aus dem Vorbereitungsdienst, dem Erwerb der Laufbahnbefähigung, der Probezeit und nach entsprechender Bewährung die Verbeamtung auf Lebenszeit. Es darf nicht dazu führen, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne Vorbereitungsdienst bevorteilt werden, wie etwa durch eine schnellere Beförderungspraxis gegenüber den „normalen“ Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern.

b)

Zeitgleich müssen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums beachtet werden. Beamtinnen und Beamte haben ihren Dienst in einem aktiven Beamtenverhältnis zu leisten. Beurlaubungen ohne Dienstbezüge für die Aufnahme anderer Tätigkeiten sind dem Beamtenverhältnis grundsätzlich fremd und dürfen daher nur in einzelnen Ausnahmen möglich sein. Hier geht der Entwurf teilweise zu weit. Zum Tragen kommt dies zum Beispiel durch die fiktive Fortschreibung der Beurteilung bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge. Sicherlich ist es teilweise notwendig, dass Beamtinnen und Beamte in Privatunternehmen tätig werden müssen. Dies sollte jedoch ausnahmsweise und im Wege der Zuweisung geschehen, der in aller Regel ein öffentliches Interesse zugrunde liegt.



d)

Auch ist es wichtig, dass die gesetzlichen Regelungen klar und eindeutig sind. Ausnahmen und davon wieder Ausnahmen machen den Gesetzestext schwer verständlich. Deutlich wird dies bei den neuen Regelungen zur Probezeit. Eine Verkürzung der Probezeit auf drei Monate für eine Verbeamtung auf Lebenszeit ist für den DBB NRW deutlich zu kurz bemessen. Der Bewährungsnachweis für die lebenslange Wahrnehmung der Tätigkeit kann nicht in drei Monaten erbracht werden. Eine Ernennung zur Verbeamtung auf Lebenszeit kann der Dienstherr - außer im Wege des Disziplinarrechts – nicht zurücknehmen. Die geplanten drei Monate sind sogar deutlich kürzer als die Probezeit für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Zu dem kann sich der Arbeitgebende durch eine Kündigung vor Beginn des Kündigungsschutzes in den ersten sechs Monaten ohne Angabe von Gründen jederzeit von den Mitarbeitenden wieder trennen.

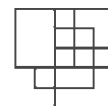
Deshalb ist aus Sicht des DBB NRW zu empfehlen, dass eine Verkürzung der Probezeit zwar in bestimmten Konstellationen als Anreiz in den Blick genommen werden soll, allerdings keine so weit gehende Verkürzungsmöglichkeit gesetzlich festgelegt werden darf. Es ist auf jeden Fall zu verhindern, dass die Einarbeitungszeit länger dauert als die beamtenrechtliche Probezeit.

e)

Es kann sicherlich sinnvoll sein, dass die einzelnen Dienstbehörden und Kommunen mehr Entscheidungsfreiheiten haben. Aber es ist aus keinem Gesichtspunkt ersichtlich, dass nicht der Landespersonalausschuss als unabhängiges Gremium die Einhaltung der Regelungen und Voraussetzungen für die Einstellung in ein höherwertiges Amt als das Einstiegsamt zu prüfen hat. Der Gesetzentwurf legt eine solche Möglichkeit in die Hände der einzelnen Ressorts, die hierüber unter Ausübung des zustehenden Ermessens bei Vorliegen der Voraussetzungen autonom diese Entscheidungen treffen können. Aus Sicht des DBB NRW ist hier ein Kontrollmechanismus – wie der Landespersonalausschuss – notwendig, schon allein deshalb, um zu verhindern, dass sich Kommunen oder aber Ressorts oder Dienstbehörden untereinander die Bewerberinnen und Bewerber abspenstig machen. Hier dürfte ein jedenfalls ein schlüssiges, alle Ressorts bindendes Gesamtkonzept sinnvoll sein.

f)

Um den drohenden Fachkräftemangel abzumildern, wird eine generelle gesetzlich geregelte Stellenausschreibungspflicht angeregt. Insbesondere bei der Einstellung in



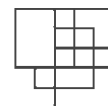
den öffentlichen Dienst ist nicht nur eine interne, sondern eine externe Stellenausschreibungspflicht geboten. Bei Beförderungsmöglichkeiten ist zuerst eine interne Ausschreibung notwendig, um möglichst vielen potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit zu geben, sich beruflich fortzuentwickeln. Da das Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG gilt, wird dies insgesamt die Qualität anheben.

g)

Da es nach unserem Verständnis in diesem Gesetzesentwurf auch darum gehen sollte, aktuelle Rechtsprechung umzusetzen, regen wir an, die Folgen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 09. April 2024 (Az. 2 BvL 2/22) umzusetzen. Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass die in § 37 Abs. 1 Nr. 5 LBG NRW geregelte Möglichkeit der jederzeitigen Versetzung eines Polizeipräsidenten in den einstweiligen Ruhestand nichtig ist, so dass diese Regelung zu bereinigen ist.

h)

Außerdem erscheint eine Ergänzung oder Überarbeitung des § 92 LBG NRW geboten. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) kritisiert in seiner Entscheidung vom 7.7.2021 (Az.: 2 C 2.21), die es mit dem Beschluss vom 29.08.2023 (Az.: 1 WB 60.22) bekräftigt hat, dass der Gesetzgeber es unterlässt, die Grundzüge des Beurteilungswesens in Rechtsnormen zu regeln, damit die Dienstherrn nach einer solchen Vorgabe einheitliche Beurteilungen vornehmen. Es reiche nicht aus, wenn das Beamtengesetz und eine darauf gestützte Laufbahnverordnung die Bestimmung der Vorgaben zur Beurteilung allein Verwaltungsvorschriften überlasse – also quasi „jeder Geschäftsbereich tun kann, was er will“. Nach Ansicht des BVerwG hat der Gesetzgeber selbst das System - Regelbeurteilungen oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie etwa der Rhythmus von Regelbeurteilungen, der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der Beurteilungsmaßstab oder Vorgaben für die Vergabe der höchsten und der zweithöchsten Note (Richtwerte), können Rechtsverordnungen überlassen bleiben. Erforderlich sind also ein Gesetz für die Grundlagen sowie eine Rechtsverordnung für die Einzelheiten.

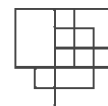


i)

Eine besondere Betrachtung des Beurteilungswesens und seinen normativen Vorgaben gilt nach dem Sinn und Zweck des Gesetzentwurfs sogar in besonders gesteigertem Maß.

Denn die Bedeutung der dienstlichen Beurteilungen und somit auch der Vorgaben für das Beurteilungswesen wird deutlich steigen. Der Gesetzentwurf sieht an verschiedenen Stellen eine Absenkung oder die Aufgabe von laufbahnrechtlichen Hindernissen und Hemmnissen bei Auswahlentscheidungen vor. Dies gilt beispielsweise bei der Abschaffung des Beförderungssperrjahres, der Verkürzung von Probezeiten oder der Streichung von Dienstzeiterfordernissen. Allerdings führt eine solche Vereinfachung der laufbahnrechtlichen Ernennungsvoraussetzungen nicht (automatisch) zu einer Erhöhung von Plan- oder Beförderungsstellen. Es wird also anzunehmen sein, dass sich die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber bspw. auf Beförderungsstellen erhöhen kann. Und genau für solche statusberührenden Auswahl- und Ernennungsentscheidungen sind dienstliche Beurteilungen die Grundlage. Auch bei der Frage der vorgesehenen Förderung leistungsstarker Beamtinnen und Beamten werden dienstliche Beurteilungen maßgeblich heranzuziehen sein.

Die sich damit steigernde Wichtigkeit der Beurteilungen führt aus Sicht des DBB NRW zu einer besonderen Pflicht der die Laufbahn ordnenden obersten Dienstbehörden, die Qualität der Beurteilungen, also des Beurteilungswesens aber auch der Beurteilerinnen und Beurteiler zu fördern, zu kontrollieren und zu überwachen. Nach Einschätzung des DBB NRW mangelt es hier (seit langem) an einem tragfähigen Konzept, damit Benachteiligungen vermieden werden können. Der Gesetzentwurf setzt sich unter anderem die Bekämpfung der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zum Ziel. Wie aber nachzuweisen war, werden Frauen und Teilzeitbeschäftigte bei Beförderungen und somit bei Beurteilungen insgesamt gewichtig benachteiligt. Es ist zu befürchten, dass sich diese Benachteiligung manifestiert, wenn nicht ein konsequentes und wirksames Gegensteuern erfolgt. Zwar ist die Klarstellung der Vermeidung von Benachteiligungen und Diskriminierungen in § 8 Abs. 4 LVO-E zu begrüßen. Dies ist jedoch kein „Selbstläufer“ und fortlaufend zu überwachen. Anderenfalls ist dringend zu befürchten, dass die vorgesehenen Änderungen einer angestrebten besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere zuwiderläuft.



### **III. Zu den Änderungen im Einzelnen:**

#### **1. Zu Art. 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes):**

##### **a) Zu § 6 Zulassungsvoraussetzungen zu den Laufbahnen:**

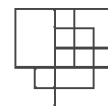
Die Öffnungsklausel für die Zulassung zu Laufbahnen für andere geeignete Bildungsabschlüsse in § 6 Abs. 3 LBG-E ist sehr kritisch zu betrachten. Der Gesetzestext ist sehr weit gefasst. Die Gesetzesbegründung mit dem Verweis auf den Deutschen Qualifizierungsrahmen (DQR) ist deutlich verbindlicher und enger. Auch wenn der DQR mit dem Laufbahnrecht nichts zu tun hat und nur bedingt vergleichbar ist, ist dies als möglicher Rahmen, in der die Öffnung erfolgen darf, ein denkbarer Anknüpfungspunkt. Nur muss dies dann auch im Gesetzestext verankert werden und/oder dem Landespersonalausschuss müsste die Kontrollbefugnis eingeräumt werden. Ein grundsätzliches Gleichsetzen der akademischen und der beruflichen Bildung ist abzulehnen. So ist ein Meister und ein Bachelorabschluss zwar nach dem DQR gleichwertig, aber der Meister darf nicht zu einer gleichwertigen Laufbahnbefähigung führen. Dies wäre eine Durchbrechung des Laufbahnprinzips und eine nicht hinnehmbare Schwächung des Berufsbeamtentums.

Gleichwertige Abschlüsse können in Verwaltungsvorschriften einheitlich festgelegt werden. Diese könnten im Bedarfsfall schneller als eine Verordnung oder ein Gesetz geändert werden.

Eine generelle Öffnung für alle Laufbahnen gemäß § 6 Abs. 4 LBG-E lehnt der DBB NRW ab. Es gibt typische Beamtenlaufbahnen, die erhalten werden müssen. Es muss die Ausnahme bleiben, wenn jemand ohne Vorbereitungsdienst in eine Laufbahn ernannt werden soll, für die jedoch ein Vorbereitungsdienst vorgesehen ist. Anderenfalls entwertet der öffentliche Dienst sowohl seine eigene Ausbildung als auch die Qualität seiner Dienstleistung. Mehr noch führt dies zu einer Steigerung eines nachgelagerten und deutlich höheren Qualifizierungsbedarfs.

##### **b) Zu § 13 Probezeit**

Wie bereits ausgeführt, ist eine einfachere und vor allem verständlichere Regelung geboten. Auch wenn der Landespersonalausschuss die Ausnahmen von der Probezeit und der Mindestprobezeit feststellen kann, geht die Regelung aus Sicht des DBB NRW zu weit. Die Beamtinnen und Beamten sollen sich in der Probezeit bewähren und nachweisen, dass sie für die Tätigkeit und für die Laufbahn geeignet sind. Dies ist innerhalb von drei Monaten nicht möglich.



### **c) Zu § 14 Einstellung**

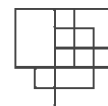
Die Regelung nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 sieht der DBB NRW insgesamt und die komba gewerkschaft nrw insbesondere für den kommunalen Bereich sehr kritisch. Für die Kommunen aber auch auf Landesebene gilt, dass diese sich untereinander die besten Beamtinnen und Beamten abwerben, indem sie diese in einem höheren Amt einstellen. Dies betrifft nicht nur insbesondere finanzschwache Kommunen, weil ihr Personal von den anderen Kommunen abgeworben wird. Die Regelung betrifft auch Kommunen in Ballungsräumen, die wegen ihrer Nähe gut zu erreichen sind und deshalb die Wechselbereitschaft zusätzlich fördern wird. Bereits jetzt besteht zwischen den Kommunen eine Konkurrenzsituation gerade im Feuerwehrbereich sowie der allgemeinen Verwaltung, die noch verschärft wird. Schließlich wird es Kommunen geben, die den erforderlichen Personalbestand - neben dem bereits bestehenden Fachkräftemangel - nicht sicherstellen können. Dies hat unmittelbare negative Auswirkungen auf die Erledigung kommunaler Aufgaben. Aber auch im Verhältnis von Kommunen zum Land tritt eine Konkurrenzsituation ein, die nicht zu akzeptieren ist.

Um einen solchen Wettlauf der Kommunen untereinander und der Landesbehörden untereinander zu verhindern, bedarf es einer wirksamen Kontrolle. Der Landespersonalausschuss ist hierfür als geeignetes Gremium zu stärken. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die in § 12 LVO-E beschriebenen Voraussetzungen offen formuliert sind und Raum für Wertungen eröffnet ist.

Eine flexiblere Personalgewinnung auch aus der Privatwirtschaft ist notwendig und für den öffentlichen Dienst wichtig. Dennoch sollte vermieden werden, dass die Dienstherren ohne etablierte Kontrollmechanismen Personal auf höherwertige Dienstposten einstellen können. Hierdurch würde sich die Beförderungssituation des Bestandspersonals nochmals deutlich verschlechtern. Dies führt zur Demotivierung, zur inneren Kündigung, nicht zuletzt zu Langzeiterkrankungen und damit zu vermehrten Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Außerdem wäre zu befürchten, dass es zu einer Politisierung der Verwaltung kommt, in dem man Personal aus der eigenen politischen Orientierung bevorzugt einstellt.

Daher ist eine Delegation der Einstellungsentscheidung von Bewerberinnen und Bewerber in ein höherwertiges Amt auf andere dienstvorgesetzte Stellen nicht sinnvoll. Hierdurch würden die Einheitlichkeit der Verwaltung und damit verbundene Kontrollmechanismen darüber, wer eingestellt wird, gänzlich verloren gehen.





**d) Zu § 19 Beförderung**

Die Aufhebung des Beförderungsverbot nach Beendigung der Probezeit (Beförderungssperrjahr) ist zu begrüßen.

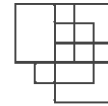
Insbesondere Spitzenkräfte können mit einer schnellen Beförderung nach dem Berufseinstieg an die Verwaltung gebunden werden. Was wir ebenfalls schon hervorgehoben haben, ist das Erfordernis, den konsequenten zweiten Schritt zur Attraktivierung zu gehen, in dem im Besoldungsrecht die Eingangssämter angehoben werden und damit die erste Beförderung in allen Laufbahnen auch finanziell attraktiver wird.

Allerdings ist zu bedenken, dass sich Beamtinnen und Beamten in der Probezeit auf ihrem Dienstposten bewähren müssen und zum Ende der Probezeit eine Beurteilung über ihre Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit erhalten. Diese Beurteilung hat eine ganz andere Bedeutung als eine Regel- oder Anlassbeurteilung, die für eine Beförderung vorausgesetzt wird. Zu den Anforderungen an die notwendigen Beurteilungen verweisen wir auf unsere bisherigen Ausführungen. Es ist hier konkret nicht ersichtlich, auf welcher Grundlage eine Beförderungsauswahl getroffen werden soll. Formal müssten diese Beamtinnen und Beamten ein zweites Mal beurteilt werden, um sodann befördert werden zu können. Hier zeigt sich erneut das Erfordernis eines konsistenten Beurteilungswesens. Außerdem werden bei in der Regel jungen Beamtinnen und Beamten Erwartungen geweckt, die unter Umständen nicht erfüllt werden können, weil es keinen durchsetzbaren Anspruch auf eine Beförderung gibt.

Die Regelungen zur Erprobung (Absatz 3 bis 5) sind begrüßenswert.

**e) Zu § 20 Nachteilsausgleich**

Regelungen zum Nachteilsausgleich wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen sind familienpolitisch und zukunftsorientiert richtig und wichtig. Jedoch sind die hier getroffenen Regelung unpraktisch. Um während der Probezeit befördert zu werden, ist eine Beurteilung notwendig. Die Beamt\*innen sollen sich aber erst in ihrem Amt finden und bewähren. Es bedarf daher weiterer Konkretisierungen, wie dies sichergestellt werden soll. Der Grund, warum in diesen Fällen der Landespersonalausschuss nach Absatz 3 des Entwurfs nicht beteiligt werden soll, erschließt sich gerade deshalb nicht.



**f) Zu § 42 Personalentwicklung**

Es wird angeregt, die Begriffe „Eignung“, „Befähigung“ und „Leistung“ in § 42 Abs. 1 in der von dem Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Reihenfolge aufzulisten.

Zudem ist zu fragen, was unter dem Wort „entwickelt“ zu verstehen ist. Die Eignung und die Befähigung sollte schon vorhanden sein und muss nicht erst noch entwickelt werden.

**g) Zu § 61 Mehrarbeit**

Der DBB NRW begrüßt ausdrücklich, dass die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beendet wird. Insgesamt stellt sich die Frage, wenn das Laufbahnrecht modernisiert wird, warum im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens nicht auf die in § 61 Abs.1 S. 2 LBG verankerte Bagatellgrenze vollständig verzichtet wird. Dies wäre aus Sicht des DBB NRW ein zielführendes und wirkungsvolles Signal an eine „Entrümpelung“ der beamtenrechtlichen Vorschriften.

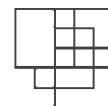
**h) § 65 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell**

In § 65 Absatz 3 LBG-E ist festgelegt, dass eine genehmigte Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nur in besonderen Härtefällen rückabgewickelt werden kann. Die Bewilligungszeiträume sind allerdings oftmals sehr lang. Situationen und Lebensverhältnisse können sich in dieser Zeit verändern, auch wenn keine Härtefälle vorliegen, die bisher ausschließlich eine Rückabwicklung rechtfertigen. Der DBB NRW regt daher an, eine Rückabwicklung der Teilzeit im Blockmodell auch auf Wunsch des Beschäftigten rückabwickeln zu können. Diese Flexibilisierung wäre einerseits im Sinne der Beschäftigten, ist in Zeiten des Fachkräftemangels aber sicherlich auch im Sinne des Landes.

**i) Zu § 119 a Übernahme eines kommunalen Wahlamtes durch Beamt\*innen**

Diese neu geschaffene Regelung begrüßt der DBB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften. Sie zeigt die Wertschätzung der Leistung des kommunalen Wahlamtes. Beamtinnen und Beamten sollen durch die Übernahme eines solchen Amtes nicht beruflich schlechter stehen und bestraft werden.

Es ist aber zu bedauern, dass dies nur für die Übernahme eines kommunalen Wahlamtes in Nordrhein-Westfalen gilt. Es gibt auch Beamtinnen und Beamten, die nicht in Nordrhein-Westfalen wohnen und ein kommunales Wahlamt in ihrem Wohnort übernehmen möchten. Diese werden durch die Regelung des § 119a LBG-E nicht geschützt. Deshalb regen wir eine Erweiterung der Regelung an.



Der DBB NRW regt zudem an, für „Altfälle“ geeignete Übergangsregelungen zu schaffen. Dies könnte durch eigenständige Regelungen oder Hinweise zur vereinfachten „Wiedereinstellung“ der betroffenen Kolleginnen und Kollegen erreicht werden.

## **2. Zu Art. 2 (Änderung der Laufbahnverordnung)**

### **a) Zu § 5 Probezeit**

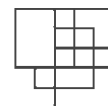
Die Einführung der Möglichkeit der Verkürzung der Probezeit bei hervorgehobenen Leistungen (§ 5 Abs. 5 LVO-E) ist grundsätzlich zu begrüßen. Vorstellbar wäre eine weitere Verkürzung auf 18 Monate bei einer Laufbahnprüfung mit der Spitzennote. Zu begrüßen ist auch die Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung auf die Probezeit in vollem Umfang.

Beamtinnen und Beamten, die auf dem Weg der Einstellung in das Beamtenverhältnis gekommen sind, sollten eine angemessene Probezeit ableisten, damit ihre Bewährung festgestellt werden kann. Dies kann ggf. dann nicht gelten, wenn bereits auf Lebenszeit ernannte Beamtinnen und Beamten versetzt werden, da in diesen Fällen davon ausgegangen werden kann, dass die Bewährung bereits festgestellt worden ist.

### **b) Zu § 9 Nachzeichnung dienstlicher Beurteilung**

In § 9 LVO-E wird die Frage der fiktiven Nachzeichnung geregelt. Die dort getroffenen Regelungen sind nicht neu. Durch nicht vorgenommene Änderungen verpasst der Gesetzentwurf die Gelegenheit, eigenständige Regelungen für freigestellte Personalratsmitglieder zu treffen.

Die Regeln der fiktiven Nachzeichnung gelten auch für freigestellte Personalratsmitglieder, soweit sie mehr als 80 % von den dienstlichen Aufgaben freigestellt sind (§ 9 Abs. 1 Nr.4 und Abs. 2 LVO-E). Nach § 9 Abs. 3 LVO-E ist die fiktive Nachzeichnung in der Regel auf zwei Beurteilungszeiträume zu beschränken. Die Höhe und die Dauer der Freistellung kann in der Verantwortung der Personalvertretung liegen und nicht strikt durch die LVO mit Auswirkung auf den beruflichen Werdegang freigestellter PR-Mitglieder eingeschränkt werden. Das gilt auch für die Frage, wie bei Personalratsmitgliedern die außerdienstlichen Arbeitsleistungen beurteilt werden sollen (§ 9 Abs. 3 Satz 2 LVO-E) bzw. wie eine Vergleichbarkeit der Personalratsarbeit mit anderen dienstlichen Aufgaben i.S.d. § 9



Abs. 4 LVO-E hergestellt werden soll. Es ist daher zu erwägen, die Frage des Umgangs mit freigestellten Personalratsmitgliedern gesondert zu regeln.

Bezüglich dieser Änderung ist zusätzlich anzuregen, dass der Verweis in § 9 Abs. 1 Nr. 2 LVO-E auf § 34 FrUrlV gestrichen bzw. eingeeengt wird, so dass er sich nicht auf Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Diensts erstreckt. Die Beamtinnen und Beamten leisten ihre Tätigkeit außerhalb des Beamtenverhältnisses ab, so dass eine Nachzeichnung der Beurteilung nicht zwingend erforderlich ist, weil sie unter Umständen langfristig nicht mehr in das Beamtenverhältnis zurückkehren werden.

**c) Zu § 12 Einstellung im Beförderungsamts**

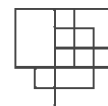
Die Voraussetzungen für eine Einstellung im Beförderungsamts sind nachvollziehbar. Jedoch wird gefordert, dass der Landespersonalausschuss die Einhaltung dieser Voraussetzungen überwacht.

**d) Zu § 49 Praxisaufstieg für die Finanzverwaltung und im Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums**

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) NRW als für die Beschäftigten in der Finanzverwaltung zuständige Mitgliedsgewerkschaft des DBB NRW begrüßt die Neuregelung in § 49 LVO-E. Danach wird für den Bereich der Finanz- und der Justizverwaltung ein Praxisaufstieg aus der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 geschaffen.

Die Voraussetzungen können zudem weitgehend nachvollzogen werden. Fraglich ist allerdings, ob es bei der Einschränkung nach § 49 Abs. 1 Nr.2 LVO-E bleiben muss, wonach den betroffenen Beamtinnen und Beamten seit drei Jahren ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Zulage zugewiesen sein muss. Spitzenamt der Laufbahn ist grundsätzlich das Amt A 9. Die Zulage ist eine funktionsgebundene Amtszulage für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben und derzeit auf 30 % des Laufbahnamtes A 9 beschränkt. Sie wirkt sich mit 2/3 des Unterschiedsbetrages zwischen A 9 und A 10 auf die Besoldung aus.

Mit dem Wechsel der Laufbahn würden die Beamtinnen und Beamten, obwohl es eine Besserstellung sein soll, zunächst Geld verlieren. Denn sie würden im Eingangsamts der neuen Laufbahn, d.h. in A 9 starten. Also mit einer niedrigeren Besoldung als zuvor. Im Falle einer besitzstandswahrenden Ausgleichszahlung entgeht den Praxisaufsteigern eine anfallende Besoldungserhöhung und stellt Sinn und Zweck des Praxisaufstiegs für Leistungsträger in Frage.



Erst nach einer Beförderung nach A 10 gäbe es erste, geringfügige (1/3 des Unterschieds zwischen A9 und A 10) Verbesserungen. Und erst nach einer Beförderung nach A 11, die aufgrund der Altersauswirkungen der Zugangsvoraussetzungen nur schwer erreichbar sein wird, führt diese Form des Praxisaufstieges zu echten, hoffentlich versorgungsrelevanten Verbesserungen. Dabei ist im Auge zu behalten, dass die Besoldungstabelle erst ab A 11 eine Erfahrungsstufe 12 kennt.

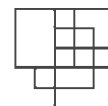
**e) Zusätzliche Anmerkungen des BSBD NRW:**

Zum in § 49 Abs. 3 LVO-E vorgesehenen Verwendungsaufstieg merkt der Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD) NRW als für die dort Beschäftigten zuständige Fachgewerkschaft im DBB NRW an, dass die angedachte Änderung der LVO der obersten Landesbehörde die Entscheidung zuweist, ob die Möglichkeit des Aufstieges geschaffen wird oder nicht.

Nach Informationen des BSBD NRW besteht jedoch seitens des Ministeriums der Justiz jedoch nicht der Wille, für die Mitarbeitenden des Verwaltungsdienstes der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Verwaltungsdienst) diese Möglichkeit schaffen. Angeblich sei die Anzahl von potenziellen Bediensteten, die für einen solchen Aufstieg in Frage kommt, zu gering. Dies war bislang nicht nachprüfbar, darf aber nicht dazu führen, dass eine solche Möglichkeit generell ausgelassen wird. Es wäre ein fatales Signal in die zwar kleine aber für das Funktionieren einer Justizvollzugseinrichtung immens wichtige Laufbahn.

Zusätzlich merkt der BSBD NRW noch folgendes (außerhalb des Laufbahnrechts) an:

In § 112 LBG NRW ist geregelt, dass Polizeivollzugsbeamte Anspruch auf unentgeltliche Ausstattung mit Bekleidung und Ausrüstung, die die besondere Art des Dienstes erfordert, haben. Diese Regelung gilt für Feuerwehrleute entsprechend (§ 116 LBG). Für die Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei Justizvollzugsanstalten gilt die Regelung nicht. Die Beschäftigten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes sind elementarer Bestandteil der inneren Sicherheit in Nordrhein- Westfalen, so dass es eine Selbstverständlichkeit ist, sie sie mit Bekleidung und Ausrüstung unentgeltlich auszustatten. So kommt es zu dem Zustand, dass die Strafvollzugsbediensteten die Dienstkleidung, zu deren Tragen sie verpflichtet sind, auf eigene Kosten beschaffen und finanzieren müssen.



Der Dienstkleidungszuschuss in Höhe von 35,00 € monatlich reicht hierzu nicht aus, wenn man bedenkt, dass ein Sakko der Bürodienstuniform rund 500,00 € kostet. Daher fordert der BSBD NRW seit langem für den Justizvollzug, eine Kleiderkammer einzurichten, ähnlich wie bei der Polizei NRW. Der bislang hiergegen vorgebrachte Hinweis auf fehlende Haushaltsmittel ist für eine Ablehnung nicht dauerhaft tragfähig.

Ein weiterer Punkt betrifft die in § 47 LBesG NRW geregelte Strukturzulage. Darin ist aufgeführt, welche Besoldungsgruppen Anspruch auf die sogenannte „Strukturzulage“ haben. Es heißt dort, dass die dort genannten Beamtinnen und Beamten eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Strukturzulage nur in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 erhalten. Da die Sonderlaufbahnen des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug bis nach A11 besoldet werden können, bedeutet dies, dass die Kolleginnen und Kollegen, die als Leiter des allgemeinen Vollzugsdienstes bzw. des Werkdienstes bei Justizvollzugsanstalten eingesetzt sind, diese Strukturzulage nicht erhalten. Ein Umstand, den der BSBD NRW weder nachvollziehen noch akzeptieren kann.

#### **IV. Anmerkungen zum Bereich der Lehrkräfte**

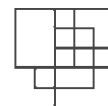
Der Gesetzentwurf betrifft in vielfacher Hinsicht auch laufbahnrechtliche Änderungen, die sich spezifisch auf den Bereich der Lehrkräfte auswirken. Der DBB NRW weist nachfolgend gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften, die Lehrkräfte organisieren, auf folgende besondere Umstände hin:

##### **1. Allgemeines:**

Es ist bereits ausgeführt worden, dass das Selbstverständnis des DBB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften die Anpassung und Modernisierung des Laufbahnrechts im Kampf um die besten Köpfe umfasst. Mit Herausforderungen, insbesondere den Lehrkräftemangel betreffend, sieht man sich seit Jahren im Schulbereich konfrontiert. Der Seiteneinstieg und die Gewinnung von Personal zur Weiter- und Nachqualifizierung gewinnen an Bedeutung und müssen mitgedacht werden. Regelungen, die jetzt im vorliegenden Gesetzesentwurf verändert und der Situation angepasst werden sollen, gelten aber nicht nur jetzt, sondern haben langfristige Auswirkungen auf alle Ressorts der Landesverwaltung.

Der akute Lehrkräftemangel ist ein Dauerbrenner in den Medien, seine nachteiligen Folgen für den Alltag in Schulen und Familien: 6.700 Lehrkräftestellen sind zum





Schuljahresbeginn 2024/25 unbesetzt, ein Ende ist nicht abzusehen. In den nächsten zehn Jahren werden laut Schulministerium 79.000 Stellen vakant. Der Lehrkräftemangel wird seit Jahren durch unbezahlte Mehrarbeit der Lehrkräfte aufgefangen, zu Lasten ihrer Gesundheit und der Unterrichtsqualität. Es sind daher Maßnahmen notwendig, die die berufliche Bildung dauerhaft verbessern.

Aber auch im Bereich der Lehrkräfte gilt: Die Personalgewinnung darf nicht auf Kosten von Qualität und durch das Herabsetzen von Standards erfolgen. Es muss immer im Blick bleiben, dass der Bildungsauftrag von Lehrkräften umgesetzt wird, die die optimalen Voraussetzungen hierfür mitbringen. Eine Aufweichung dieser Grundbedingungen kann der DBB NRW nicht mittragen.

## **2. Zum Landesbeamtengesetz NRW**

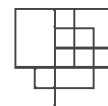
### **a) § 61 Mehrarbeit:**

Diese Klarstellung ist zu begrüßen. Im Schulbereich sind rund 40 % der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Mehrarbeit ist aufgrund des Lehrkräftemangels an der Tagesordnung. Es ist gut, dass der Beschäftigungsumfang hier nun ausdrücklich Berücksichtigung findet. Abgesehen davon ist die Verpflichtung zur ausgleichsfreien Mehrarbeit für alle Beschäftigten, ob in Vollzeit oder Teilzeit tätig, belastend. Wie schon ausgeführt hält es der DBB NRW für absolut geboten, die sogenannte Bagatellgrenze gänzlich abzuschaffen.

### **b) § 69 Benachteiligungsverbot**

Der DBB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßt ausdrücklich die eindeutige Klarstellung zur Teilzeit und Jobsharing in Bezug auf die Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Jobsharing-Formate wie das TopSharing im Schulbereich müssen allerdings auch mit den notwendigen Zeitressourcen z.B. für gemeinsame Absprachen hinterlegt werden. Leider ist das aktuelle Angebot nicht attraktiv genug und wird daher nur wenig nachgefragt.

Die Neureglung entspricht dem Benachteiligungsverbot von Teilzeitkräften und trägt zur Verringerung der mittelbaren Diskriminierung von Frauen bei. Wie schon erwähnt, existiert im Bereich der Lehrkräfte eine hohe Teilzeitquote, mehrheitlich reduzieren jedoch Frauen ihre Arbeitszeit, um berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander vereinbaren zu können. Es ist daher zu erwägen, Teilzeitbeschäftigung (nicht nur) für Lehrkräfte wesentlich zu erleichtern.



Die durchschnittliche Arbeitszeit von Lehrkräften bspw. an Berufsbildenden Schulen ist signifikant hoch. Lehrkräfte reduzieren ihre Arbeitszeit, um dienst- und arbeitsfähig zu bleiben. Die hohe Teilzeitquote ist stark auf die zunehmende Arbeitsbelastung durch immer neue Querschnittsaufgaben zurückzuführen, für die im Haushalt keine ausreichenden Mittel bereitgestellt werden. Schulen sollen gesellschaftspolitische Schlüsselprobleme nebenbei lösen: Inklusion von Menschen mit Behinderung, Integration von Geflüchteten, Demokratieförderung und Werteerziehung, gendersensible Bildung und Erziehung, Sprach- und Gesundheitsförderung, Sucht- und Gewaltprävention, Krisenintervention und die Vermittlung von Medienkompetenz, um nur einige Beispiele zu nennen. Wenn ohnehin aus Sicht des DBB NRW eine Senkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit allgemein dringend geboten ist, ist daher zu empfehlen, die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte auf 23,5 Unterrichtsstunden zu reduzieren.

### **3. Zur Laufbahnverordnung**

#### **a) § 5 Probezeit**

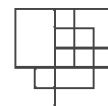
In § 5 Absatz 1 LVO-E wird klargestellt, dass Zeiten der Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang zur Probezeit zählen. Dies begrüßt der DBB NRW im Sinne der Gleichstellung.

#### **b) § 8 Beurteilung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten**

Ebenso begrüßt der DBB NRW den neuen Absatz 4 zum Diskriminierungsverbot.

#### **c) § 34 Zugang zu Leitungsämtern und Ämtern mit besonderen Funktionen (alte Fassung)**

Der Entwurf sieht vor, den „alten“ § 34 LVO „Zugang zu Leitungsämtern und Ämtern mit besonderen Funktionen“ zu streichen. In dem Paragraphen wird definiert, welche Dienstzeiten nachzuweisen sind, um ein Amt der stellvertretenden Leitung einer Schule oder eine Seminarleitung an einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) bzw. ein Amt der Leitung einer Schule oder eines ZfsL zu übernehmen. Mit dem Streichen dieses Paragraphen fallen jegliche Vordienstzeiten weg. Die Übernahme eines solchen Amtes wäre demnach bereits früher möglich, ohne tragfähige Erfahrungen als Lehrkraft. Dies bewertet der DBB NRW kritisch. Die Zahl der nicht besetzten (stellvertretenden) Leitungsstellen ist groß. Im Grundschulbereich sind nicht einmal 80 % der Stellvertretungsstellen besetzt. Dieser große Mangel sollte aber nicht zum Aufweichen oder sogar Abschaffen der nachzuweisenden Dienstzeiten führen. Der DBB NRW und seine



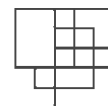
Mitgliedsgewerkschaften für den Bereich der Lehrkräfte sehen es als notwendig an, das „System Schule“ zunächst als Lehrkraft kennen zu lernen und zu begreifen, um die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen dann in die neue Leitungsaufgabe einbringen zu können. Dies trägt auch maßgeblich zu einer größeren Anerkennung und Akzeptanz durch Eltern und Kollegium bei.

**d) § 33 Befähigung für den Schulaufsichtsdienst und für Ämter mit überwiegend pädagogischen Aufgaben (§ 35 alte Fassung)**

Bisher musste der Übernahme eines Amtes in der Schulaufsicht eine Tätigkeit als Schulleitung vorangehen. Diese Voraussetzung wird nun in der neuen Fassung des Paragraphen gestrichen. Der DBB NRW sieht dies ebenfalls äußerst kritisch. Eine Tätigkeit in der Schulaufsicht setzt voraus, dass man das „System Schule“ aus allen Perspektiven heraus kennengelernt hat und auch mit allen Herausforderungen konfrontiert worden ist. Dies setzt zwingend voraus, dass man vor Übernahme eines Amtes in der Schulaufsicht als Schulleitung tätig gewesen ist.

**e) § 34 Befähigung für Werkstattelehrkräfte (neue Fassung)**

Die Ergänzung des § 34 LVO-E gemäß der neuen Fassung, demnach den Pflegefachkräften die laufbahnrechtliche Befähigung für eine Tätigkeit als Werkstattelehrkräfte eröffnet wird, ist zu begrüßen. Werkstattelehrkräfte sind für Berufskollegs unverzichtbar. Sie vermitteln die fachpraktischen Anteile des Unterrichts, bereiten Praktika der Schülerinnen und Schüler fachlich vor und begleiten die Praktikantinnen und Praktikanten. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag in allen Bildungsgängen der Berufskollegs, insbesondere in der Ausbildungsvorbereitung und in der Berufsfachschule. Obwohl sie als Einstiegsqualifikation eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine bestandene Meisterprüfung oder den erfolgreichen Abschluss einer Fachschule und eine mehrjährige Berufserfahrung mitbringen, bekommen verbeamtete Werkstattelehrkräfte im Eingangsamt A 9, Tarifbeschäftigte EG 9a TV-L. Hochqualifizierte Werkstattelehrkräfte erhalten demnach ein deutlich geringeres Entgelt als Vertretungslehrkräfte ohne Berufserfahrung. Daher ist es nicht verwunderlich, dass sich die Einstellung von Werkstattelehrkräften angesichts des Fachkräftemangels schwierig gestaltet. Zahlreiche Bundesländer wie Bayern, Niedersachsen, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen haben das Eingangsamt für Werkstattelehrkräfte auf A 10 festgesetzt, Baden-Württemberg schon seit Jahren auf A 11. Der DBB NRW setzt sich grundsätzlich – wie bereits dargestellt – für eine Neuordnung der Einstiegsämter ein.



Dies gilt für Werkstattlehrkräfte besonders, so dass zu empfehlen ist, das Eingangsamt für Werkstattlehrkräfte von A 9 auf A 10 anzuheben.

Werkstattlehrkräfte erteilen 30 Unterrichtsstunden pro Woche, Lehrkräfte mit universitärem Abschluss 25,5 Unterrichtsstunden. Der fachpraktische Unterricht in pädagogisch anspruchsvollen Klassen bedarf einer adäquaten und zeitintensiven Vor- und Nachbereitung, um den zunehmend heterogenen Lerngruppen gerecht zu werden und die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler zu ermöglichen. Daher ist ergänzend zu empfehlen, die Pflichtstundenzahl der Werkstattlehrkräfte auf 25,5 Unterrichtsstunden festzusetzen.

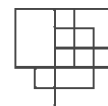
#### **f) § 36 Befähigung für technische Lehrkräfte (neue Fassung)**

Die Neuregelung in § 36 LVO-E, mit der ein nachträglicher Erwerb der Befähigung durch die Anerkennung der geleisteten Dienstzeiten als Werkstattlehrkraft erleichtert wird, wird begrüßt. Die Weiterqualifizierung von Kolleginnen und Kollegen, die bereits die Befähigung für eine Tätigkeit als Werkstattlehrkraft erworben haben, ist nicht nur aufgrund des Fachkräftemangels sinnvoll, sie bietet darüber hinaus eine Karriereperspektive für unsere engagierten und hochmotivierten Kolleginnen und Kollegen. Daher ist die Einrichtung Planstellen der Besoldungsgruppe A 11 für Technische Lehrkräfte im Haushalt zu empfehlen.

Allerdings ist ausdrücklich zu bedauern, dass bei der Neuregelung des § 36 Abs. 3 LVO-E 3 die Einschränkung „Die Voraussetzungen nach den Sätzen 1 und 2 müssen vor dem 31. Dezember 1997 vorgelegen haben“ nicht ersatzlos gestrichen wurde. Der Verzicht auf die Stichtagsregelung würde die Möglichkeit eröffnen, erfahrene Werkstattlehrkräfte berufsbegleitend und bedarfsorientiert zu Technischen Lehrkräften weiterzuqualifizieren und dem Lehrkräftemangel wirksam entgegenzuwirken. Es ist daher zu empfehlen, die Stichtagsregelung in § 36 Absatz 3 ersatzlos zu streichen und einen berufsbegleitenden fachlichen und praktisch-pädagogischen Ausbildungsgang mit Abschlussprüfung durch das Ministerium für Schule und Bildung einzurichten.

#### **V. Anmerkungen zum Bereich der Polizei**

Der DBB NRW möchte gemeinsam mit seiner für den Bereich der Polizei zuständigen Mitgliedsgewerkschaft, der Deutschen Polizeigewerkschaft Nordrhein-



Westfalen (DPoIG NRW) speziell für den Polizeibereich noch folgende spezifische Anmerkungen zu dem Gesetzentwurf machen:

Die DPoIG NRW begrüßt zunächst ausdrücklich die hinter dem Gesetzesentwurf basierenden Grundsätze sowie die Regelungsschwerpunkte. Die DPoIG NRW möchte jedoch darauf hinweisen, dass für den Bereich der Polizei eine eigenständige Verordnung über die Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein- Westfalen (LVOPol NRW) existiert.

Gemäß § 2 Abs.1 LVOPol NRW ist die Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten eine in Laufbahnabschnitte gegliederte Einheitslaufbahn.

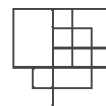
Insofern berücksichtigen die Anmerkungen der DPoIG NRW zunächst zwar nur Bezugspunkte des Gesetzesentwurfes, die für den polizeilichen Bereich relevant sind, die aber auch hier aufgrund der Einheit des Gesetzes zur Anwendung kommen können.

Im Gesetzesentwurf wird die Probezeit thematisiert. Unter anderem werden Verkürzungs- und Anrechnungstatbestände dargestellt. In § 5 LVOPol NRW wird die Probezeit im Bereich der Polizei geregelt. Im Gegensatz zum Gesetzesentwurf (§ 5 Abs.5 LVO-E) besteht hier nicht die Möglichkeit, dass leistungsstarke Beamtinnen und Beamte ihre Probezeit verkürzen können. Die DPoIG NRW begrüßt es, dass ein Anreiz für Absolventen geschaffen wird, diese Zeit durch überdurchschnittliche Leistungen verkürzen zu können.

Im Gegensatz zu § 5 Abs. 5 LVOPol NRW regelt der Gesetzesentwurf durchgängig, dass Krankheitszeiten als Probezeit gelten, ohne jedoch den anteilig relevanten Zeitrahmen anzugeben.

Zudem regelt der Gesetzesentwurf, dass Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im vollen Umfang als Probezeit gilt. § 5 Abs. 3 LVOPol NRW geht hier von der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus.

Daneben geht weder die bestehende LVOPol NRW noch der Gesetzesentwurf auf die Problematik einer Verlängerung über den Zeitraum von fünf Jahren ein, § 5 Abs. 2 und 7 LVOPol NRW und § 5 Abs. 7 LVO-E. Diese Regelung führt allerdings dann zu Problemen, wenn es zu einer Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus aus Gründen kommt, die aus Sicht der Beamtinnen und Beamte aber nicht von ihr oder



ihm zu vertreten ist. Dies ist bspw. der Fall, wenn eine Verlängerung mit einem laufenden Disziplinarverfahren begründet wird, das aber nachträglich eingestellt wird oder nur aufgrund einer überlangen Verfahrensdauer zur Verlängerung führt. Hier ist ein Überdenken zumindest aber eine Sensibilisierung der Möglichkeit einer Prozeitverlängerung sinnvoll.

Aus Sicht der DPoIG NRW wäre es zudem wünschenswert, dass im Hinblick auf die Erprobungszeit in § 8 Abs.3 LVOPol NRW sowie § 7 LVO-E eine Klarstellung erfolgt, dass eine Beförderung auf einer gleichbleibenden Funktion ohne Erprobungszeit durchgeführt werden kann. Sofern ein Funktionsträger bereits eine Funktion über ein Jahr wahrgenommen hat, steht ihm nach § 59 Abs.1 LBesG NRW eine Zulage zu. Erhält dieser Funktionsträger – nach entsprechender Stellenausschreibung - nunmehr diese Funktion (entsprechend A 11 zu A 12 und A 12 zu A 13), so lässt der jetzige Gesetzesstand keine Ausnahme zu. Die Ausnahme in § 8 Abs. 2 LVOPol NRW trägt nur dem Umstand Rechnung, dass sich die Bewertung des Dienstpostens ändert. Ein Funktionsträger kann aber bereits einen höherwertigen Dienstposten innehaben, den er nunmehr dauerhaft wahrnimmt.

Wir bitten, unsere Anmerkungen und Anmerkungen im laufenden Verfahren zu berücksichtigen und stehen weiterhin für einen konstruktiven Austausch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude  
1. Vorsitzender