

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat am 6. April 2022 folgendes Gesetz beschlossen:

**G e s e t z**  
**zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes**  
**in Nordrhein-Westfalen**



**Gesetz  
zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes  
in Nordrhein-Westfalen**

**Artikel 1  
Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 1. Dezember 2021 (GV. NRW. S. 1367) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 60 wie folgt gefasst:  
„§ 60 Arbeitszeit, alternierende mobile Arbeit“.
2. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Satz 1 werden die Wörter „oder – mangels solcher Vorschriften – übliche“ gestrichen.
  - b) Folgender Satz wird angefügt:  
„Ist eine laufbahnrechtliche Befähigung außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes aufgrund Lebens- und Berufserfahrung durch eine durch Bundes- oder Landesrecht vorgeschriebene Mitwirkung einer unabhängigen Stelle zuerkannt worden, gilt diese Zuerkennung auch im Geltungsbereich dieses Gesetzes.“
3. § 10 Absatz 4 wird aufgehoben.
4. § 20 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 1 wird nach dem Wort „Jahren“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.
  - b) In Nummer 2 wird nach dem Wort „Angehörigen“ das Wort „oder“ eingefügt.
  - c) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:  
„3. eines festgestellten Dienstunfalls während der Probezeit zur Vermeidung einer unbilligen Härte“.
5. § 42 wird wie folgt geändert:
  - a) Dem Absatz 3 werden folgende Sätze angefügt:  
„Für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung des Dienstherrn während der Elternzeit oder der Beurlaubung aus familiären Gründen, die dem Wiedereinstieg in den Dienst dient und innerhalb von sechs Monaten vor dem Wiedereinstieg absolviert wird, ist eine bezahlte Dienstbefreiung von bis zu fünf Tagen nach dem Ende der Elternzeit oder der Beurlaubung zu gewähren, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 57 Absatz 3 Satz 1 des Schulgesetzes NRW gilt entsprechend.“

b) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Um den Beamtinnen und Beamten, die sich in Elternzeit befinden oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, die Verbindung zum Beruf und die Rückkehr aus der Elternzeit oder der Beurlaubung zu erleichtern, ist die dienstvorgesetzte Stelle verpflichtet, ein Wiedereinstiegsmanagement in das Personalentwicklungskonzept zu integrieren.“

c) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

6. § 60 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Arbeitszeit“ die Wörter „, alternierende mobile Arbeit“ eingefügt.

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auch alternierende mobile Arbeit anzubieten. Die Dienststelle entscheidet über den Antrag der Beamtin oder des Beamten auf Teilnahme nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Ausgestaltung alternierender mobiler Arbeit kann durch Dienstvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt werden.“

7. In § 69 wird das Wort „darf“ durch die Wörter „und die Teilnahme an der alternierenden mobilen Arbeit dürfen“ ersetzt.

8. § 76 wird wie folgt gefasst:

## **„§ 76**

### **Behördliches Gesundheitsmanagement**

(1) Der Dienstherr fördert das Wohl und die Gesundheit der Beamtinnen und Beamten und bedient sich eines Behördlichen Gesundheitsmanagements. Behördliches Gesundheitsmanagement ist die strategische Steuerung und Implementierung gesundheitsrelevanter Maßnahmen und Prozesse in der Behörde mit dem Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten zu erhalten. Dieses Ziel wird mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen verfolgt.

(2) Die oberste Dienstbehörde erstellt ein Rahmenkonzept für das Behördliche Gesundheitsmanagement und entwickelt dieses regelmäßig fort. Für die in § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3 genannten Beamtinnen und Beamten erstellt die dienstvorgesetzte Stelle das Rahmenkonzept. Das Rahmenkonzept enthält Ziele und strategische Schwerpunkte, es regelt Zuständigkeiten und grundlegende Aufgabenfelder des Behördlichen Gesundheitsmanagements und zeigt Ansatzpunkte für die Evaluierung auf. Das Konzept sieht vor, dass Dienststellenleitungen und Führungskräfte aller Ebenen gemeinsam gesundheitsbeeinträchtigende Faktoren in der Dienststelle identifizieren und im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auf deren Beseitigung hinwirken.

(3) Jede Behörde entwickelt auf Grundlage des Rahmenkonzeptes gemäß Absatz 2 ein eigenes Konzept oder einen Maßnahmenkatalog zum Behördlichen Gesundheitsmanagement. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbeeinträchtigende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten, diesen zu begegnen. Für das Behördliche Gesundheitsmanagement ist ein ständiges Gremium einzusetzen oder zu bestimmen, dem Leitungs- und Fachebene angehören. Dieses Gremium begleitet die Umsetzung des Konzepts sowie dessen regelmäßige Evaluierung. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und

Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Mitarbeiterführung sind aufeinander abzustimmen. Für Schulen handelt die zuständige obere Schulaufsichtsbehörde.“

9. In § 115 Absatz 2 wird jeweils das Wort „beamteten“ gestrichen.

## **Artikel 2** **Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. September 2021 (GV. NRW. S. 1075) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Angabe zu § 62 nach der Angabe „Professoren“ die Angabe „sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ eingefügt.
2. § 62 wird wie folgt geändert:
  - a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Professoren“ die Wörter „sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ eingefügt.
  - b) In Satz 1 werden nach dem Wort „Professoren“ die Wörter „sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ eingefügt.
  - c) In Satz 4 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Professors“ die Wörter „, der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors“ eingefügt.

## **Artikel 3** **Änderung des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes**

Das Landesrichter- und Staatsanwältegesetz vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 812), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 1. Juni 2021 (GV. NRW. S. 690) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 3 wird aufgehoben.
  - b) Die Absätze 4 bis 6 werden die Absätze 3 bis 5.
2. In § 8 Absatz 2 Satz 4, § 9 Absatz 3 und § 10 Absatz 3 Satz 6 wird jeweils die Angabe „5“ durch die Angabe „4“ ersetzt.

#### **Artikel 4** **Änderung der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung**

Auf Grund des § 39 Satz 1 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) von denen Satz 1 durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. September 2021 (GV. NRW. S. 1075) geändert worden ist, wird verordnet:

In § 8 Absatz 1 Satz 1 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung vom 17. Dezember 2004 (GV. NRW. S. 790), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 25. März 2021 (GV. NRW. S. 331) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Professoren“ die Wörter „sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ eingefügt.

#### **Artikel 5** **Änderung der Arbeitszeitverordnung**

Auf Grund des § 60 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in Verbindung mit § 2 Absatz 2 des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 812) wird verordnet:

Die Arbeitszeitverordnung vom 4. Juli 2006 (GV. NRW. S. 335), die zuletzt durch Verordnung vom 11. Februar 2020 (GV. NRW. S. 154) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 2 Nummer 5 wird die Angabe „117“ durch die Angabe „116“ ersetzt.
2. In § 2 Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „64 und § 65“ durch die Angabe „65 und § 66“ ersetzt.
3. § 14 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 7 wird aufgehoben.
  - b) Absatz 8 wird Absatz 7 und die Angabe „bis 7“ wird durch die Wörter „und 6 sowie § 16 Absatz 2“ ersetzt.
4. Nach § 14 wird folgender § 14a eingefügt:

#### **„§ 14a** **Langzeitarbeitskonten**

(1) Nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze kann Beamtinnen und Beamten die Führung von Langzeitarbeitskonten gestattet werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Langzeitarbeitskonten sind personenbezogene Arbeitszeitkonten. Sie dienen dem langfristigen Ansparen von Zeitguthaben (Ansparphase), die für zusammengefasste Freistellungszeiten verwendet werden können (Entnahmephase). Langzeitarbeitskonten werden unabhängig von einer Erfassung der dienstlichen Anwesenheit nach § 16 Absatz 2 Satz 1 geführt. Die Entscheidung der Beamtin oder des Beamten zur Führung eines Langzeitarbeitskontos erfolgt auf freiwilliger Basis. Nähere Bestimmungen werden durch Dienstvereinbarungen und sodann über Einzelvereinbarungen mit teilnehmenden Beamtinnen und Beamten festgelegt. Die Führung eines Langzeitarbeitskontos ist nicht zulässig für

1. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie
2. Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(2) Für Beamtinnen und Beamte, denen die Führung eines Langzeitarbeitskontos gestattet worden ist, wird über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 2 Absatz 1 oder 3 hinaus die Wochenarbeitszeit auf ihren Antrag um maximal drei Stunden erhöht, soweit dies für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird dem Langzeitarbeitskonto als Zeitguthaben bis zur Höhe der nach Satz 1 vereinbarten Erhöhung jeweils am Ende des Monats der Ansparung gutgeschrieben (Ansparphase). Darüber hinaus geleistete Arbeitszeit ist dem Gleitzeitkonto oder anderen Konten zur Arbeitszeiterfassung gutzuschreiben. § 2 Absatz 5 und § 4 bleiben unberührt. Soweit tatsächlicher Bedarf für die beantragte Mehrleistung nicht mehr besteht, kann die dienstvorgesetzte Stelle die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1 entsprechend verringert festsetzen.

(3) Dem Langzeitarbeitskonto können darüber hinaus jährlich maximal 122 Stunden gutgeschrieben werden, die sich flexibel zusammensetzen können aus:

1. Ansprüchen auf Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Sinne des § 10 unabhängig vom Jahr der Entstehung sowie
2. Erholungsurlaub nach § 18 Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW, der den jährlichen Mindesturlaub nach § 19a Absatz 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW übersteigt und nach § 19 Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW nicht verfallen ist.

Der Urlaub wird in Stunden auf der Basis des zum Zeitpunkt der Gutschreibung durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallenden Teils der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

(4) Dem Langzeitarbeitskonto können einmalig gutgeschrieben werden:

1. bei Einrichtung des Langzeitarbeitskontos maximal 156 Stunden Zeitguthaben nach § 14 Absatz 5 und maximal 122 Stunden nach § 14a Absatz 3 sowie
2. befristet bis zum 31. Dezember 2024 maximal 278 Stunden, die wegen Mehrbedarfs aufgrund der Coronapandemie angefallen sind.

(5) Dem Langzeitarbeitskonto kann ein Zeitguthaben bis zur Höhe von insgesamt 2 132 Stunden gutgeschrieben werden. Es erfolgt eine jährliche Unterrichtung über den Kontostand. Der Wert des angesparten Zeitguthabens bleibt auch in Fällen einer Verminderung der Besoldung wegen disziplinarrechtlicher Maßnahmen oder nicht bestandener Probezeit nach § 21 des Landesbeamtengesetzes erhalten. Der Wertausgleich erfolgt durch zusätzliche Zeitgutschrift.

(6) Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge, ununterbrochene Freistellungszeiten nach § 65 des Landesbeamtengesetzes und Eltern- und Pflegezeit ohne Teilzeitbeschäftigung werden dem Langzeitarbeitskonto nicht gutgeschrieben. Gleiches gilt für Krankheitszeiten, die insgesamt sechs Wochen pro Jahr in der Ansparphase überschreiten.

(7) Im Umfang des Zeitguthabens des Langzeitarbeitskontos wird der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag Zeitausgleich durch vollständige oder teilweise Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung gewährt (Entnahmephase). Die Dauer einer vollständigen Freistellung oder teilweisen Freistellung mit unterhäftiger Arbeitszeit darf in der Entnahmephase ununterbrochen maximal sechs Monate betragen. Eine weitere vollständige Freistellung oder teilweise Freistellung mit unterhäftiger Arbeitszeit ist erst nach einer

Karenzzeit von zwölf Monaten zulässig. Ab fünf Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist der Zeitausgleich nur in Form einer teilweisen Freistellung mit einer Reduzierung der Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich. Während der Entnahmephase bleiben mit Ausnahme der Pflicht zur Dienstleistung alle Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis unberührt. Während der Entnahmephase ruht die Ansparphase. Die Entnahmephase wird unterbrochen zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I. S. 1228) in der jeweils geltenden Fassung, zur Inanspruchnahme einer Elternzeit, einer Familienpflege- oder Pflegezeit sowie für die Dauer eines bewilligten Urlaubs oder einer Freistellung ohne Besoldung und für die Dauer einer Dienstunfähigkeit.

(8) Der Zeitausgleich ist rechtzeitig zu beantragen. Ab einer Entnahmephase von vier Wochen soll der Antrag mindestens vier Monate vor Beginn der Freistellung erfolgen. Die Freistellung bedarf der Zustimmung der dienstvorgesetzten Stelle. Der Freistellungsantrag kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. In diesem Fall ist mit der Beamtin oder dem Beamten ein Ersatzzeitraum zu vereinbaren.

(9) Das Langzeitarbeitskonto ist vor seiner Beendigung vorab durch Freizeit auszugleichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Nicht ausgeglichenes Zeitguthaben ist nach Beendigung dem Gleitzeitkonto oder anderen Konten zur Arbeitszeiterfassung gutzuschreiben. In den Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses im Sinne des § 21 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung, bei Dienstherrwechsel oder in besonderen Härtefällen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Langzeitarbeitskontos nicht mehr zuzumuten ist, kann die rechtzeitige Entnahme zum Zwecke des Ausgleichs durch die dienstvorgesetzte Stelle angeordnet werden.

(10) Im Fall einer Versetzung kann im Einvernehmen mit der Dienststelle, zu der die Beamtin oder der Beamte versetzt wird, ein Zeitguthaben übertragen werden, sofern diese Dienststelle ebenfalls Langzeitkonten führt. Ein Anspruch auf Übertragung des Zeitguthabens besteht nicht.

(11) Von Amts wegen finanziell abzugelten ist Zeitguthaben, das

1. zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses krankheitsbedingt
2. wegen eines unvorhersehbaren kurzfristigen Wechsels der Dienstbehörde, in der das Langzeitarbeitskonto nicht fortgeführt werden kann oder
3. in Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod

nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnte. Für die Berechnung des Abgeltungsbetrages pro Ausgleichstag ist § 19a Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW entsprechend anzuwenden.“

5. § 16 wird wie folgt gefasst:

#### **„§ 16 Ort und Zeit der Dienstleistung, Arbeitszeiterfassung**

(1) Der Dienst ist grundsätzlich an der Dienststelle und innerhalb der regelmäßigen Dienststunden zu leisten, soweit nicht eine andere Regelung erforderlich oder zweckmäßig ist. Bei alternierender mobiler Arbeit entsprechend § 60 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes kann von Satz 1 hinsichtlich des Ortes der Dienstleistung abgewichen werden. Satz 1 gilt nicht für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte. Ihre Arbeitszeit ist nicht zu erfassen.



(2) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit einschließlich Ruhepausen sind jeweils am Tag der Arbeitsleistung durch ein geeignetes objektives System zu erfassen und zu dokumentieren, das den Beamtinnen und Beamten zugänglich ist. Soweit die Zeiterfassung abweichend von Satz 1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wird, sind diese zur ordnungsgemäßen Führung der Zeiterfassung anzuleiten. Diese ist von der dienstvorgesetzten Stelle regelmäßig zu kontrollieren und entsprechend Satz 1 zu dokumentieren.

(3) Die personenbezogenen Daten dürfen nur

1. für die Ermittlung und Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeit (zum Beispiel Zeiten der Dienstunfähigkeit, Dienstbefreiung, Mehrarbeit und des Urlaubs),
2. für die Führung einer An- und Abwesenheitsliste,
3. für die Erhebung und die damit in Zusammenhang stehenden elektronischen Datenübermittlungen zahlungsbegründender Daten für die Festsetzung und Zahlbarmachung von Besoldungsansprüchen sowie
4. in anonymisierter Form für Statistiken, insbesondere zur Evaluation der Arbeitszeitmodelle,

verwendet werden. Die personenbezogenen Daten sind durch organisatorische und technische Maßnahmen gegen unzulässige Verarbeitung sowie gegen Kenntnisnahme durch Dritte zu sichern. Die personenbezogenen Daten eines Kalenderjahres oder eines Abrechnungszeitraums nach § 14 Absatz 5 sind grundsätzlich spätestens nach sechs Monaten zu löschen. Eine darüberhinausgehende Speicherung ist nur für solche Daten zulässig, die zur Erfüllung gesetzlich zugewiesener Aufgaben erforderlich sind. In diesen Fällen sind die Daten sechs Monate nach Ablauf des für die Aufgabenerfüllung gesetzlich festgelegten Zeitraums zu löschen. Besoldungsrelevante Daten, die elektronisch übermittelt werden, unterliegen den für sie geltenden gesetzlichen Aufbewahrungsfristen. Die Datenverarbeitung unterliegt den Vorschriften des § 83 des Landesbeamtengesetzes sowie des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 17. Mai 2018 (GV. NRW. S. 244, ber. S. 278 und S. 404) in der jeweils geltenden Fassung.“

6. In § 17 Satz 1 werden die Wörter „, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten,“ gestrichen und das Wort „Innenministerium“ durch die Wörter „für Inneres zuständigen Ministerium“ ersetzt.
7. § 20 wird aufgehoben.

## **Artikel 6** **Änderung der Arbeitszeitverordnung Polizei**

Auf Grund des § 110 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) wird verordnet:

Die Arbeitszeitverordnung Polizei vom 5. Mai 2017 (GV. NRW. S. 576), die durch Verordnung vom 6. März 2018 (GV. NRW. S. 146) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 27 Absatz 1 werden die Wörter „, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten,“ gestrichen.

2. Nach § 27 wird folgender § 27a eingefügt:

**„§ 27a  
Langzeitarbeitskonten**

Die Regelungen der Arbeitszeitverordnung zu Langzeitarbeitskonten gelten entsprechend. Abweichend von § 14a Absatz 8 Satz 3 der Arbeitszeitverordnung bedarf die Freistellung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt neben der Zustimmung der dienstvorgesetzten Stelle auch der Zustimmung der obersten dienstvorgesetzten Stelle.“

**Artikel 7  
Inkrafttreten**

Artikel 5 und Artikel 6 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den 6. April 2022

André Kuper  
Präsident