



Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

VORLAGE
17/5704

Alle Abg

13.09.2021
Seite 1 von 1

Aktenzeichen
P 1001 – 02_2021/02 – IVA5
bei Antwort bitte angeben

Frau Möllmann
Telefon (0211) 4972 - 2424

kathrin.moellmann@fm.nrw.de

Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen sowie Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnung
Zuleitung nach Maßgabe der Parlamentsinformationsvereinbarung

Anlagen

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident, *Lieber André,*

gemäß Abschnitt I. Ziffer 1. der „Vereinbarung zwischen Landtag und Landesregierung über die Unterrichtung des Landtags durch die Landesregierung“ übersende ich den Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen sowie Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnung.

Mit freundlichen Grüßen

Lutz Lienenkämper

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Jägerhofstr. 6
40479 Düsseldorf
Telefon (0211) 4972-0
Telefax (0211) 4972-1217
Poststelle@fm.nrw.de
www.fm.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
U74 bis U79
Haltestelle
Heinrich Heine Allee

Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes

A Problem

Es ist Ziel der Landesregierung, notwendige Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes zu ergreifen. Beabsichtigt ist, den öffentlichen Dienst noch moderner, flexibler und attraktiver zu gestalten.

Ein leistungsfähiger, moderner öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für die Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben in Nordrhein-Westfalen. Die Beschäftigungsbedingungen sind an die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen. Die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist zu gewährleisten, um für die Bürgerinnen und Bürger auch weiterhin hochwertige Dienstleistungen zu erbringen.

B Lösung

In den fünf Jahren nach der Dienstrechtsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2016 (GV. NRW. 2016 S. 310, ber. S. 642, LT-Drs. 16/10380) wurden die rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen im Bund und den Ländern, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die demografische Entwicklung und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung aufmerksam beobachtet. Auf dieser Basis soll das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht weiterentwickelt und optimiert werden, um Zukunftsorientierung und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Anknüpfend an den ersten Schritt zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 durch zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich, hat die Landesregierung mit den Verbänden und Gewerkschaften Gespräche über Möglichkeiten einer weiteren Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geführt.

Identifiziert wurde ein Katalog von verschiedenen attraktivitätssteigernden Einzelmaßnahmen, die sich zu einem umfassenden Gesamtpaket zusammenfügen.

Das Maßnahmenpaket besteht aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, die sich noch in Umsetzung befinden und Maßnahmen, die mit vorliegendem Gesetzentwurf und weiteren Verwaltungsänderungen umgesetzt werden.

I. Bereits umgesetzte Maßnahmen

1. Stärkung des Gesundheitsmanagements – Bezuschussung von bis zu zwei Gesundheits- und Präventionskursen pro Jahr
2. Einrichtung einer IT-Laufbahn
3. Außertarifliche Zulage zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften
4. Sonderzuschlag zur Gewinnung von Lehrkräften
5. Attraktivitätssteigerung Kommunales Wahlamt
6. Erhöhung der Aufwandsentschädigung für Bezirksbrandmeisterinnen und Bezirksbrandmeister

7. Neuregelung der Versorgung von Rektoratsmitgliedern

II. Maßnahmen in Umsetzung

1. Implementierung des neuen Beihilfefachverfahrens „IBSY.NRW“
2. Einführung von Direktabrechnungen von Krankenhaus- sowie von hohen Arzneimittelrechnungen
3. Änderungen des Landesreisekostengesetzes
4. Erhöhung der Einkommensgrenze für beihilfeberechtigte Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner

III. Noch umzusetzende Maßnahmen

1. Moderne Personalentwicklungskonzepte

Für transparente, individuelle Karrierewege, Werdegangsziele und Entwicklungsmöglichkeiten, die die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Fokus nehmen und diese zielgerecht fördern, sollen die Ressorts künftig Personalentwicklungskonzepte erarbeiten und einführen. Es sollen verbindliche, zukunftsfähige Führungsleitbilder zur modernen Führung von Personal geschaffen sowie Leadership-Programme eingeführt werden.

2. Modernes Personalmarketing

Ziel ist eine ressortübergreifende Bewerbung der Stärken des Landes als Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe unter dem Dach „Karriere.NRW – Ein Land, viele Möglichkeiten“. Es sollen ressortübergreifende Maßnahmen entwickelt werden, durch die Ressourcen gebündelt und das Land als attraktiver Arbeitgeber hervorgehoben wird; zum Beispiel durch die zentrale Organisation von Auftritten des Landes als Arbeitgeber bei Ausbildungs- und Jobmessen sowie gezielte Werbung für Ausbildungsplätze und Studiengänge unter Nutzung von Schülerportalen und Influencern.

3. Wiedereinstiegsmanagement

Zur Steigerung der Attraktivität des Landes als Arbeitgeber ist die Aufnahme einer Regelung beabsichtigt, die die Dienststellen verpflichtet, Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Beurlaubung aus familiären Gründen oder nach einer Elternzeit in die Personalentwicklungskonzepte aufzunehmen. Zudem sollen Wiedereinstiegsfortbildungen bereits während der Beurlaubung gefördert werden.

4. Anerkennung der Laufbahnbefähigung bei Wechsel nach Nordrhein-Westfalen,

Hürden für Personalwechsel aus anderen Verwaltungen nach Nordrhein-Westfalen sollen gesenkt werden.

5. Stärkung des Behördlichen Gesundheitsmanagements

Die Pflichten der Behörden hinsichtlich der Umsetzung des Behördlichen Gesundheitsmanagements sollen weiter konkretisiert und ausgestaltet werden, um Klarheit über die Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu schaffen. Zudem sollen Mindeststandards beschrieben werden, welche das wichtigste Instrument für eine schrittweise und perspektivische Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements sind.

6. Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren: Gewährung einer nicht ruhegehaltfähigen Forschungs- und Lehrzulage bis zu 100 % des Jahresgrundgehalts

Zur Verbesserung der Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll den nordrhein-westfälischen Hochschulen die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auch an diesen Personenkreis ermöglicht werden.

7. Freiheit von den Regelungen über Zeit und Ort der Dienstleistung in der Arbeitszeitverordnung für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Regelungen der Arbeitszeitverordnung, die die Zeit und den Ort der Dienstleistung vorschreiben, sollen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte keine Geltung mehr haben. Insoweit erfolgt eine Gleichstellung mit Richterinnen und Richtern.

8. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen – Wegfall des Erfordernisses zur Zustimmung in anderem Gericht verwendet zu werden

Die aus familienpolitischen Gründen regelmäßig in Kritik stehende Regelung des § 7 Absatz 3 des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes soll gestrichen werden, wonach Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nur zu genehmigen sind, wenn die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung bzw. nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

9. Einführung von Langzeitarbeitskonten

Ergänzend zu den bereits bestehenden Möglichkeiten für Beamtinnen und Beamte, sich vorübergehend unter bestimmten Voraussetzungen von der Dienstleistungspflicht freistellen zu lassen, soll mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten die Möglichkeit bestehen, den Beamtinnen und Beamten im Einklang mit den dienstlichen Interessen lebensphasengerecht mehr Souveränität bei der Gestaltung der Arbeitszeit einzuräumen.

10. Gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit im Landesbeamtengesetz

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit schafft Freiräume für die Beschäftigten, macht den Arbeitsplatz attraktiver und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Verankerung der alternierenden mobilen Arbeit im Gesetz wird die verlässliche Nutzung des Instruments für die Beschäftigten verbessert.

C Alternativen

Keine.

D Kosten

Die Regelungen des Gesetzes sind weitgehend ausgabenneutral.

Mehrausgaben könnten in Zusammenhang mit der Einführung moderner Personalentwicklungskonzepte und eines modernen Personalmarketings entstehen. Diese können erst abgeschätzt werden, wenn die Ressorts Eckpunkte der individuellen Maßnahmen vorstellen und wären in den Einzelplänen der Ressorts zu etatisieren.

Durch die gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit im Landesbeamtengesetz könnten sich Mehrausgaben für die Anschaffung und das Vorhalten der digitalen Infrastruktur in nicht bekannter Höhe ergeben, die aus bereiten Mitteln zu finanzieren sind. Entstehenden Mehrausgaben wären mögliche Einsparungen bei den Raumkosten gegenzurechnen.

Etwaige Mehrausgaben in Zusammenhang mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten könnten durch Mehrbedarf an Stellen und an Sach- und Personalmitteln für die Umstellung der Zeiterfassungssysteme und die Verwaltung der Konten entstehen. Diese werden finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan ausgeglichen. Durch die Begrenzung der Dauer der vollständigen Freistellung oder teilweisen Freistellung mit unterhäftiger Arbeitszeit auf maximal ein halbes Jahr soll grundsätzlich ausgeschlossen werden, dass in der Entnahmephase für die jeweiligen Verwaltungsbereiche fachspezifischer Personalersatz etwa über einen zusätzlich zum Personalbestand einzurichtenden Stellenpool bereitgehalten werden muss.

E Zuständigkeit

Zuständig ist das Ministerium der Finanzen. Beteiligt sind alle Ressorts.

F Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Die Regelungen des Gesetzes sind weitgehend ausgabenneutral.

G Finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen und die privaten Haushalte

Keine.

H Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Auswirkungen des Gesetzes

Das Gesetz hat keine geschlechterspezifischen Auswirkungen.

I Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung (im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie NRW)

Mit dem Gesetz entstehen positive Effekte im Hinblick auf eine Förderung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie NRW durch die Schaffung einer qualitativ hochwertigeren und verbindlicheren Grundlage für eine Stärkung des Behördlichen Gesundheitsmanagements.

Konflikte mit anderen Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Nordrhein-Westfalen bestehen nicht.

J Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Das Gesetz hat keine spezifischen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen.

K Auswirkungen auf das E-Government und die Digitalisierung von Staat und Verwaltung (E-Government-Check)

Das Gesetz hat keinen spezifischen Bezug zu Themen des E-Governments oder der Digitalisierung von Staat und Verwaltung. Die gesetzlichen Regelungen wirken sich weder auf Bereiche des E-Governments noch auf bestehende oder geplante Digitalisierungsaktivitäten und -prozesse im Land Nordrhein-Westfalen aus.

L Befristung

Keine.

2030
20302
20320
312

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

Vom X. Monat 2021

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

2030

Artikel 1 Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Gesetz vom 8. Juli 2021 (GV. NRW. S. 894) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltübersicht 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. § 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.

5. § 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 pflichtgemäßen Ermessen. Die Ausgestaltung alternierender mobiler Arbeit kann durch Dienstvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt werden.“
6. In § 69 wird das Wort „darf“ durch die Wörter „und die Teilnahme an der alternierenden mobilen Arbeit dürfen“ ersetzt.
7. § 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 Konzeptes 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.“
8. In § 115 Absatz 2 wird jeweils das Wort „beamteten“ gestrichen.

20320

Artikel 2 **Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. März 2021 (GV. NRW. S. 331) 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.

312

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.

20320

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) 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 Staatsanwältengesetzes 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 Arbeits-

zeit 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 Dienstherrnwechsel 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 zahlungsbezüglicher 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.

20302

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 X. Monat 2021

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen

Der Ministerpräsident
Armin L a s c h e t

Minister für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
Dr. Joachim S t a m p

Minister der Finanzen
Lutz L i e n e n k ä m p e r

Der Minister des Innern
Herbert R e u l

Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie
Prof. Dr. Andreas P i n k w a r t

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Karl-Josef L a u m a n n

Ministerin für Schule und Bildung
Yvonne G e b a u e r

Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
Ina S c h a r r e n b a c h

Minister der Justiz
Peter B i e s e n b a c h

Minister für Verkehr

Hendrik W ü s t

Ministerin. für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz
Ursula H e i n e n - E s s e r

Ministerin für Kultur und Wissenschaft
Isabel P f e i f f e r - P o e n s g e n

Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales
Dr. Stephan H o l t h o f f - P f ö r t n e r

Begründung

A Allgemeiner Teil

Die Landesregierung hat sich darauf verständigt, notwendige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen zu ergreifen. Ziel ist es, den öffentlichen Dienst noch moderner, flexibler und attraktiver zu gestalten, denn ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für die zuverlässige Wahrnehmung der Aufgaben der öffentlichen Verwaltung.

In den fünf Jahren nach der Dienstrechtsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2016 (GV. NRW. 2016 S. 310, ber. S. 642, LT-Drs. 16/10380) wurden die rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen im Bund und den Ländern, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die demografische Entwicklung und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung aufmerksam beobachtet. Auf dieser Basis soll das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht weiterentwickelt und optimiert werden, um Zukunftsorientierung und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu steigern.

Das zu diesem Zweck identifizierte Maßnahmenpaket setzt sich zusammen aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, die sich noch in Umsetzung befinden und Maßnahmen, die mit vorliegendem Gesetzentwurf und weiteren Verordnungsänderungen umgesetzt werden.

Wesentliche Maßnahmen des Gesetzentwurfs sind

- die gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes fortgesetzt werden. Diese schafft Freiräume für die Beschäftigten und macht den Arbeitsplatz damit attraktiver. Durch die Verankerung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit im Gesetz wird die verlässliche Nutzung des Instruments für die Beschäftigten verbessert.

- die Neuregelung zum Wiedereinstiegsmanagement

Die Attraktivität eines Arbeitgebers wird auch durch die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf definiert. Mit der Neuregelung zum Wiedereinstiegsmanagement soll diesem Ziel Rechnung getragen werden. Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder familiärer Beurlaubung sollen verbindlich in die Personalentwicklungskonzepte der Behörden aufgenommen werden. Über die in der Praxis bereits in unterschiedlicher Intensität genutzten Maßnahmen hinaus wird durch die Verankerung im Gesetz die verlässliche Nutzung des Instruments für die Beschäftigten verbessert. Maßnahmen zum Wiedereinstieg dienen sowohl der besseren personalwirtschaftlichen Planbarkeit der Behörden als auch der fachlichen Entwicklung der Beschäftigten und tragen zur Personalbindung sowie zum früheren Wiedereinstieg bei. Zudem sollen Beschäftigte, die sich bereits während einer familiären Beurlaubung fortbilden, nach Rückkehr aus der Beurlaubung eine entsprechende Dienstbefreiung erhalten. Dies dient der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs und ist daher sowohl für die Beschäftigten als auch für den Dienstherrn eine sinnvolle Maßnahme der Personalqualifizierung.

- Verbesserung der Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren durch Gewährung einer nicht ruhegehaltfähigen Forschungs- und Lehrzulage bis zu 100 % des Jahresgrundgehalts

Zur Verbesserung der Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist beabsichtigt, den nordrhein-westfälischen Hochschulen die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auch an Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu ermöglichen. Ziel ist es, dass die Juniorprofessur mehr an Attraktivität gewinnt; gleichzeitig wird das erfolgreiche Einwerben von Mitteln privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben honoriert.

- der Wegfall des Erfordernisses zur Zustimmung in einem anderen Gericht verwendet zu werden

Das im Landesrichter- und Staatsanwältegesetz normierte Erfordernis, wonach Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nur zu genehmigen sind, wenn die Richterin/der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung bzw. nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden, ist insbesondere aus familienpolitischen Gesichtspunkten zu kritisieren. Mit dem Wegfall dieses Erfordernisses wird die Vereinbarkeit von Richterberuf und Familie gestärkt.

- die Einführung von Langzeitarbeitskonten,

Die Einführung von Langzeitarbeitskonten für den öffentlichen Dienst ist ein gewichtiges Anliegen. Es ist beabsichtigt, allen Behörden im Anwendungsbereich der Arbeitszeitverordnung die Möglichkeit zu eröffnen, Langzeitarbeitskonten für ihre Beamtinnen und Beamten einzuführen. Die Maßnahme unterstützt die Ziele der Landesregierung, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken.

Ergänzend zu den bereits bestehenden Möglichkeiten für Beamtinnen und Beamte sich vorübergehend unter bestimmten Voraussetzungen von der Dienstleistungspflicht freistellen zu lassen, besteht mit der Einführung der Langzeitarbeitskonten die Möglichkeit, den Beamtinnen und Beamten im Einklang mit den dienstlichen Interessen lebensphasengerecht mehr Souveränität bei der Gestaltung der Arbeitszeit einzuräumen.

Während einer Phase der zeitlichen Mehrbelastung (Ansparphase) können Zeitguthaben bis zu einem maximalen Umfang von 2.132 Stunden für eine finanziell abgesicherte Freistellungsphase (Entnahmephase) – etwa zur Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung sowie zur Weiterbildung – angespart werden. Auch kann älteren Beschäftigten unmittelbar vor dem Übergang in den Ruhestand eine teilweise Freistellung mit Besoldung ermöglicht werden. Zugleich erhält der Dienstherr mehr Flexibilität bei der Steuerung und Planung des Personaleinsatzes. Um eine landesweit einheitliche Gestaltung der Langzeitarbeitskonten sicherzustellen, gibt der neu eingeführte § 14a der Arbeitszeitverordnung den Regelungsrahmen vor. In jeder teilnehmenden Behörde können ergänzende Regelungen im Wege einer Dienstvereinbarung getroffen werden, insbesondere um speziellen Gegebenheiten in ihrem Bereich gerecht zu werden.

Lehrkräfte sind von der Arbeitszeitverordnung und damit auch von den Regelungen zu Langzeitarbeitskonten nicht erfasst. Aufgrund der Besonderheiten im Lehrbereich wären sowohl eine Mehrbelastung in der Ansparphase schwer darstellbar als auch eine mehrmonatige Freistellung, die unvermeidlich zu erheblichem Unterrichtsausfall führte. Einem Interesse an einer flexibleren Gestaltung von Teilzeit- und Freistellungsphasen wird derzeit

auch im Bereich der Lehrkräfte durch Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 65 des Landesbeamtengesetzes nachgekommen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

B Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu § 3 Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses

In Absatz 1 erfolgt eine redaktionelle Anpassung. Außerdem wird künftig geregelt, dass eine laufbahnrechtliche Befähigung, die außerhalb des Geltungsbereiches des Landesbeamtengesetzes NRW erworben und aufgrund Lebens- und Berufserfahrung durch eine durch Bundes- oder Landesrecht vorgeschriebene Mitwirkung einer unabhängigen Stelle zuerkannt worden ist, auch als Zuerkennung im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes NRW gilt.

Zu § 10 Sicherung der Mobilität

Die Regelung des bisherigen Absatz 4 wurde im Zusammenhang mit der Änderung des § 3 des Landesbeamtengesetzes gestrichen.

Zu § 42 Fortbildung und Personalentwicklung

Absatz 3 Satz 3 regelt die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung und begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer ist auf maximal fünf Arbeitstage begrenzt. Damit werden aus familiären Gründen Beurlaubte, die ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollen, den Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt, die als aktive Beschäftigte an einer solchen Fortbildungsmaßnahme teilnehmen. Zudem soll die Regelung den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern. Durch den Verweis auf § 57 Absatz 3 Satz 1 des Schulgesetzes wird klargestellt, dass der dort erfasste Personenkreis („Lehrerinnen und Lehrer“) nur nach den Maßgaben der schulrechtlichen Regelung von § 42 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes betroffen ist. Zur Vermeidung von Unterrichtsausfall soll Lehrkräften eine bezahlte Dienstbefreiung auch innerhalb der unterrichtsfreien Zeit nach Wiedereinstieg gewährt werden. Eine Freistellung von Lehrkräften während der Unterrichtszeit ist möglich, wenn Unterrichtsausfall durch organisatorische Maßnahmen (z.B. eine gesicherte Vertretung) vermieden werden kann.

Absatz 5 wird neu eingefügt. Die Verpflichtung der Dienststellen, das Wiedereinstiegsmanagement in ihre Personalentwicklungskonzepte zu integrieren, leistet einen weiteren Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des Landes als Arbeitgeber. Maßnahmen zur Rückkehrförderung können zur besseren Planbarkeit des Personaleinsatzes, zur fachlichen Entwicklung der Bediensteten, zur Personalbindung und zum früheren Wiedereinstieg beitragen. Inhaltlich sollen die Konzepte zum Wiedereinstiegsmanagement mindestens das Angebot von Fortbildungsveranstaltungen, Beratungsgesprächen und Vertretungen beinhalten als auch weitere Maßnahmen vorsehen, die die individuellen Kompetenzen der Beurlaubten berücksichtigen und ihnen die Verbindung zu ihrer Dienststelle ermöglichen. Die Maßnahmen sollen sich an den jeweiligen personellen Bedürfnissen der Behörden orientieren. Hierbei bestehen Spielräume - denkbar sind z.B. die frühzeitige Berücksichtigung der Kompetenzen bei Einsatzplanung nach der Beurlaubung, die Information über freie Stellen, die Mitarbeit in Projekten während der Beurlaubung, die Übersendung von Newslettern oder Zugang zum Intranet, Einladungen zu Veranstaltungen der Dienststelle. Dies ändert allerdings nichts daran, dass es in erster Linie Aufgabe der beurlaubten Beamtin oder des beurlaubten Beamten selbst ist, während des Urlaubs die Verbindung

zur Dienststelle zu halten. Dies entspricht im Hinblick auf die später beabsichtigte Wiederaufnahme des Dienstes ihrer oder seiner dem Grunde nach aufrechterhaltenen Treuepflicht. Die neue Bestimmung in Absatz 5 soll den beurlaubten Beamtinnen und Beamten diese Aufgabe aber erleichtern.

Zu § 60 Arbeitszeit

Zur Verbesserung der Flexibilität und der individuellen Zeitsouveränität soll ein Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen eingeführt werden, um ein deutliches Signal für eine großzügige Nutzung mobiler Arbeitsmöglichkeiten auszusenden. Die Dienststelle darf die Gewährung alternierender mobiler Arbeit der Beschäftigten nur ablehnen, wenn sie in Ausübung des durch den Zweck der Norm mitgesteuerten Ermessens fehlerfrei feststellt, dass eine Gewährung den Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten übersteigt. Bei der alternierenden mobilen Arbeit wird die in der dienstlichen Arbeitsstätte von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu erbringende Arbeitsleistung zeitweise an einen anderen Arbeitsort, in der Regel in den häuslichen Bereich, verlagert.

Die Dienststellen haben auf der Basis der neuen Regelung im Interesse aller Beschäftigten abzuwägen, ob und in welcher Form sie sich für den Abschluss einer Dienstvereinbarung entscheiden, die ein behördenspezifisches Konzept zur alternierenden mobilen Arbeit vorsieht. Die Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit wird (weiterhin) nur ermöglicht, wenn die Aufgabenerfüllung gewährleistet bleibt. Dabei sind Dienstvereinbarungen eine hilfreiche Möglichkeit, gemeinsam mit den Personalvertretungen die für die jeweilige Behörde geeigneten Modelle zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarungen sollen Einzelheiten insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Dauer, Organisation, Ausstattung etc. regeln.

In den für alternierende mobile Arbeit geeigneten Bereichen kann die Dienststelle die Gewährung ablehnen, wenn sie in Ausübung des unter Beachtung des Zwecks der Norm mitgesteuerten Ermessens feststellt, dass eine Gewährung den Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten übersteigt. Solche Gründe können alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Aspekte der Dienstausbildung betreffen (z.B. Haushaltsmittel, Informationssicherheit, Geheimschutz, in der Person der oder des Beschäftigten liegende Gründe).

Es wird Bereiche geben, die schon aufgrund ihrer Aufgabenerfüllung nicht für alternierende mobile Arbeit geeignet (z.B. Polizei- und Justizvollzug sowie Lehrkräfte) und daher von der Teilnahme ausgenommen sind. In diesen Fällen bestehen keine dienstlichen Möglichkeiten einen mobilen Arbeitsplatz anzubieten, so dass das der Dienststelle eingeräumte Ermessen regelmäßig auf null reduziert ist.

Aus der Bestimmung lässt sich kein Anspruch auf Umsetzung an einen für alternierende mobile Arbeit geeigneten Arbeitsplatz herleiten.

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sind aufgrund des Ausbildungszwecks ausgenommen.

Zu § 69 Benachteiligungsverbot

Die Änderung ist eine notwendige redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs pflichtgemäße Ermessensausübung bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit in § 60 des Landesbeamtengesetzes.

Zu § 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

Zu Absatz 1

Die Verortung der Verantwortung des Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) beim Dienstherrn ist besonders relevant für seinen Erfolg (Satz 1). BGM bedarf einer klaren und aktiven Unterstützung durch die Dienststellenleitungen und ausreichender finanzieller und personeller Ressourcen. Im Sinne eines modernen und ganzheitlichen Verständnisses der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit sollen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie sich positiv auf das Arbeitsklima und das Befinden der Beamtinnen und Beamten auswirken.

Durch eine Definition des Begriffs BGM (Satz 2) wird ein gemeinsames Verständnis geprägt. Indem die übergeordneten Ziele des Gesundheitsmanagements benannt werden, werden die Intention und der Anspruch des § 76 des Landesbeamtengesetzes verdeutlicht: Ziele der Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sind zum einen die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beamtinnen und Beamten und zum anderen die Sicherung der Leistungsfähigkeit. Auch Aspekte des Arbeitsschutzes können als Teil des BGM zum Erfolg der vorgeannten Ziele beitragen.

Zu Absatz 2

Zum Zwecke einer konkreteren Bestimmung des Umfangs und der Inhalte des BGM sollen Bereiche benannt werden, zu denen im Rahmenkonzept Festlegungen im Sinne von Mindeststandards vorgenommen werden. Das sind z.B. Ziele, strategische Schwerpunkte, Zuständigkeiten und Aufgabenfelder. Auch die Ressourcenverteilung kann ggfs. im Rahmenkonzept in übergeordneter Weise definiert werden. Damit wird in jedem Ressort und in den Behörden eine gemeinsame Basis geschaffen; gleichwohl erlaubt die Regelung genug Flexibilität, um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Ressorts und Behörden Rechnung zu tragen.

BGM ist Führungsaufgabe. Deswegen soll die zentrale und für die Gesundheit der Beamtinnen und Beamten relevante Rolle der Führungskräfte im Gesundheitsmanagement durch das Rahmenkonzept hervorgehoben und konkretisiert werden.

Zu Absatz 3

Die Verpflichtung jeder Behörde, einen Katalog zum Gesundheitsmanagement zu entwickeln (Satz 1) wird insofern konkretisiert, als ein Katalog mit Maßnahmen alternativ zu einem eigenen Konzept entwickelt werden kann.

Das in Satz 3 genannte Gremium soll, sofern es nicht bereits ein bestehendes geeignetes Gremium in der jeweiligen Behörde gibt, neu eingesetzt werden. Bei der Auswahl der Mitglieder soll auf eine Vertretung der relevanten Gruppen Wert gelegt werden: Dazu gehören u. a. die jeweilige Leitungsebene, die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung, die Bereiche Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutz. Die breite Beteiligung aller relevanten Gruppen ist wichtig, damit die Bedarfe und Ansätze aus den unterschiedlichen Bereichen in die Konzeption einbezogen werden, diese deren Umsetzung unterstützen und sich an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des BGM beteiligen. Das Gremium unterstützt somit die verantwortlichen Führungskräfte in der Steuerung des Behördlichen Gesundheitsmanagements.

Im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit wirken vielfältige Faktoren auf die Gesundheit der Beschäftigten ein. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, sollen alle relevanten Stellen und Ansprechpersonen im Austausch miteinander stehen. Gesundheit soll als Querschnittsthema stets in Planungen und Entscheidungen bedacht werden. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wichtiges Element des fürsorglichen Umgangs mit erkrankten Beamtinnen und

Beamten und soll in das BGM einbezogen werden (Satz 6). BGM soll wiederum bei Planungen und Entscheidungen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements berücksichtigt werden.

Zu § 115 Dienstunfähigkeit

Anlass für die Änderung des § 115 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes sind erhebliche Vakanzen bei der Besetzung von Polizeiarztstellen. Durch die Neuregelung besteht die Möglichkeit, auch Polizeiarztinnen und Polizeiarzte zu beschäftigen, die nicht die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Berufung in das Beamtenverhältnis erfüllen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Zu § 62 Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren

Im Rahmen der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes soll die Besoldung der Juniorprofessorinnen und -professoren verbessert werden. Beabsichtigt ist, den nordrhein-westfälischen Hochschulen künftig die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auch an diesen Personenkreis zu ermöglichen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes)

Zu § 7 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen

Mit der Streichung des § 7 Absatz 3 des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes kann die Genehmigung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen beziehungsweise eine Beurlaubung aus familiären Gründen nicht mehr von der Zustimmung der Richterin oder des Richters im Antrag, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder nach Rückkehr aus der Beurlaubung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden, abhängig gemacht werden.

Zu Artikel 4 (Änderung der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung)

Zu § 8 Forschungs- und Lehrzulage

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Änderung des § 62 des Landesbesoldungsgesetzes, die es ermöglicht, auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bei Einwerben von Drittmitteln eine Forschungs- und Lehrzulage zu gewähren.

Zu Artikel 5 (Änderung der Arbeitszeitverordnung)

Zu § 1 und § 2 Geltungsbereich und Regelmäßige Arbeitszeit

Redaktionelle Änderungen zur Anpassung an das geltende Landesbeamtengesetz.

Zu § 14 Feste Arbeitszeit

Die Streichung erfolgt zur Vermeidung von Redundanzen aufgrund der Ergänzung der Absätze 2 und 3 in § 16.

Zu § 14a Langzeitarbeitskonten

Zu Absatz 1

Die Regelung ermöglicht in Behörden die Einführung von Langzeitarbeitskonten durch Dienstvereinbarung. Darin kann speziellen Gegebenheiten in bestimmten Aufgabenbereichen Rechnung getragen werden, z. B. hinsichtlich der Definition geeigneter Arbeitsbereiche und/oder der Begrenzung der Zahl der Beschäftigten pro Dienststelle, die Guthaben auf Langzeitarbeitskonten ansparen dürfen.

Das Langzeitarbeitskonto wird ausschließlich in Zeit geführt, um den Beschäftigten individuelle und flexible Möglichkeiten der bezahlten Freistellung gewähren zu können. Die Führung eines Langzeitarbeitskontos setzt die Teilnahme an der flexiblen Arbeitszeit nicht voraus. Zur Sicherstellung einer landesweit einheitlichen Handhabung für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sind auch andere Formen der Arbeitszeitgestaltung jenseits der Gleitenden-/Flexiblen-Arbeitszeit, namentlich der Schichtdienst, zu berücksichtigen.

Das Langzeitarbeitskonto wird stets als eigenständiges Konto neben dem Gleitzeit- oder anderen Konten zur Arbeitszeiterfassung geführt. Eine Teilnahme ist freiwillig. Anspar- und Entnahmephase müssen unter den genannten Voraussetzungen zeitlich vollständig innerhalb des Beamtenverhältnisses liegen.

Nicht teilnehmen sollen:

- Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst
- Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können (politische Beamtinnen und Beamte).

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Ansparung von Gleitzeitguthaben aus dem laufenden Jahr aufgrund einer zuvor vereinbarten Erhöhung der Wochenarbeitszeit über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus von maximal 3 Stunden/Woche (max. 156 Stunden/Jahr). Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Antrag setzt voraus, dass tatsächlich Bedarf für eine entsprechende Mehrleistung besteht oder durch Veränderung des Dienstpostens geschaffen werden kann. Zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben ist eine solche Erhöhung deshalb nur angemessen und zweckmäßig, wenn in dieser Zeit nachprüfbar eine erforderliche zusätzliche Arbeitsleistung erbracht werden kann und die mit einer Erhöhung der Arbeitszeit verbundene Mehrbelastung bewältigt werden kann (Fürsorgepflicht des Vorgesetzten). Falls der Bedarf für eine entsprechende Mehrleistung auf dem Arbeitsplatz in dem Umfang nicht mehr besteht, kann die dienstvorgesetzte Stelle die erhöhte Arbeitszeit entsprechend verringert festsetzen. Die europarechtliche Höchstgrenze von 48 Wochenstunden ist auch bei der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um maximal 3 Stunden zu beachten.

Grundsätzlich können auch Teilzeitbeschäftigte eine Erhöhung ihrer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, um die Differenz zwischen ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 Absatz 3 und der erhöhten Arbeitszeit auf dem Langzeitarbeitskonto anzusparen.

Das bislang bestehende Gleitzeitkonto bzw. andere Konten zur Arbeitszeiterfassung werden auf Basis der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit weitergeführt. Zeiten berechtigter Abwesenheit (z.B. ganztägige Dienstreisen, Urlaub) werden mit der erhöhten Regelarbeitszeit bewertet.

Bei Beamtinnen und Beamten, die ihre Arbeitszeit in Schichtdienstmodellen erbringen, wird das Maß der Arbeitszeiterhöhung in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit zunächst mit der

dienstvorgesetzten Stelle vereinbart (auch hier maximal 3 Stunden/Woche); die Gutschrift erfolgt im Rahmen der Buchungsroutinen des schichtplanführenden Programms stets zum Anfang des Folgejahres und nur bei einem dann der Vereinbarung entsprechenden Guthaben von vorhandenen Konten auf das Langzeitarbeitskonto. Die Übertragungsregelung im Hinblick auf die Urlaubstage (10 Tage/Jahr) bzw. Mehrarbeit gilt entsprechend.

Für das Langzeitarbeitskonto können sich folgende Saldi ergeben:

1. Ausgeglicher Saldo

Die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit wird erreicht. Die Differenz zwischen ursprünglicher regelmäßiger und erhöhter Arbeitszeit wird dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben.

2. Positiver Saldo

Die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit wird überschritten. Der positive Saldo wird bis zur erhöhten Wochenarbeitszeit dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben. Ein darüber hinaus vorhandener positiver Saldo verbleibt auf dem Gleitzeitkonto.

3. Negativer Saldo

Die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit wird nicht in vollem Umfang erreicht. Das über die ursprüngliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Zeitguthaben wird dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben. Eine Nichteinhaltung der vereinbarten erhöhten Wochenarbeitszeit führt nicht zu disziplinarischen Konsequenzen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt weitere jährliche Ansparmöglichkeiten auf dem Langzeitarbeitskonto. Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann jährlich im maximalen Umfang von 122 Stunden/Jahr insgesamt auch Zeitausgleich für Mehrarbeit (erst ab der 6. Mehrarbeitsstunde für alle geleisteten Stunden) oder Erholungsurlaub auf dem Langzeitarbeitskonto angespart werden. Aus dem Verweis auf § 19a der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV NRW) ergibt sich, dass dies nur für Erholungsurlaub gilt, der einen Zeitraum von vier Wochen pro Kalenderjahr (Mindesturlaub) übersteigt.

Der Entstehungszeitpunkt von Mehrarbeitsstunden (Beamtinnen und Beamten), und/ oder Urlaubstagen oberhalb des Mindesturlaubs ist dabei unerheblich, d.h. das Langzeitarbeitskonto kann z.B. auch aus Altstunden befüllt werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die einmalige Befüllung des Langzeitarbeitskontos mit Zeitguthaben. Zusätzlich können maximal 156 bereits entstandene Gleitzeitstunden sowie maximal 122 Mehrarbeitsstunden und/oder Urlaubstage oberhalb des Mindesturlaubs bei Einrichtung des Langzeitarbeitskontos einmalig dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben werden. Auch hier ist der Entstehungszeitpunkt von Mehrarbeitsstunden und/ oder Urlaubstagen oberhalb des Mindesturlaubs unerheblich.

Darüber hinaus können weitere 278 Gleitzeit- oder Mehrarbeitsstunden, die coronabedingt angefallenen sind, auf dem Langzeitarbeitskonto angespart werden. Die Gutschrift dieser Stunden kann bis zum 31.12.2024 erfolgen (Verteilung über die Zeit ist möglich).

Zu Absatz 5

Das maximal zulässige Stundenguthaben auf Langzeitarbeitskonten von 2.132 Stunden entspricht einem Jahr Arbeitszeit bei einer 41-Stunden-Woche. Die Begrenzung erfolgt aus Gründen der personalwirtschaftlichen Planungssicherheit. In Fällen einer Kürzung der Dienstbezüge oder einer Zurückstufung nach dem Landesdisziplinargesetz und im Falle des Nichtbestehens der Probezeit nach § 21 des Landesbeamtengesetzes bleibt der Wert des bis dahin

angesparten Zeitguthabens erhalten. Der Wertausgleich erfolgt durch zusätzliche Zeitgut-schrift.

Zu Absatz 6

Zeiten ohne Dienstleistung in der Ansparphase wie

- Dienstunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen pro Jahr
- Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung bzw. Sonderurlaub ohne Dienst- und Sachbezüge ab dem ersten Tag ohne Dienstleistung werden nicht dem Langzeitarbeitskonto gutge-schrieben.

Zeiten berechtigter Abwesenheit (z. B. ganztägige Dienstreisen, Urlaub) werden mit der er-höhten Regelarbeitszeit bewertet.

Zu Absatz 7

Absatz 7 regelt die Modalitäten des Zeitausgleichs. Der Zeitausgleich wird abgesehen von Störfällen (Absatz 11) ausschließlich durch Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung gewährt. Freistellungen können vollständig oder in Form der Reduzierung der Ar-beitszeit erfolgen. Dabei ist auch unterhältige Teilzeit möglich. Eine vollständige Freistel-lung oder unterhältige Teilzeit erfolgt aus personalwirtschaftlichen Gründen maximal nur in einem Umfang von 6 Monaten am Stück. Zwischen zwei Freistellungen oder Zeiten unterhält-iger Teilzeit ist eine Karenzzeit von 12 Monaten zu wahren. Teilweise Freistellung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann unbefristet während der Entnahmephase im Rahmen des angesparten Zeitguthabens erfolgen. Damit wird sowohl den Beamtinnen und Beamten als auch den Dienststellen mehr Flexibilität eingeräumt.

Ab 5 Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ist die Entnahme des Zeitguthabens für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand nur in Form der Teilzeitbeschäftigung mög-lich, die mindestens hälftig sein muss, um die dienstlichen Belange nicht zu beeinträchtigen.

In der Entnahmephase wird das Kontenguthaben zurückgeführt und die angesparte Arbeitszeit durch Freistellung oder in Form einer Reduzierung der individuellen Arbeitszeit ausgeglichen. Die Entnahme der angesparten Arbeitszeit kann mit anderen dienstfreien Zeiten (wie Urlaubstagen, Sonderurlaub, etc.) verknüpft werden. Es ist zulässig, die Entnahmephase zu splitten und die jeweiligen Entnahmemöglichkeiten zu kombinieren. Während der Entnahmephase ist eine Ansparung auf dem Langzeitarbeitskonto nicht möglich. Entnahmephasen dürfen nicht dazu führen, dass andere Beschäftigte unverhältnismäßig belastet werden.

Die Entnahmephase wird zur Inanspruchnahme der in Absatz 6 genannten Zeiten unterbro-chen.

Zu Absatz 8

Die frühzeitige Beantragung längerer Freistellungszeiträume ist aus personalwirtschaftlichen Gründen erforderlich, um adäquate Vertretungsregelungen sicherzustellen.

Zu Absatz 9

Das Angebot dient dem Zweck, den Beamtinnen und Beamten individuelle und flexible Mög-lichkeiten bezahlter Freistellungen gewähren zu können. Ein finanzieller Ausgleich von Zeit-guthaben ist daher mit Ausnahme der in Absatz 11 aufgeführten Fallgestaltungen grundsätz-lich ausgeschlossen. Daher hat die Behörde im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass eine rechtzeitige Entnahme vor Beendigung des Beamtenverhältnisses oder bei Dienstherrnwechsel sichergestellt ist.

Zu Absatz 11

Eine finanzielle Abgeltung des Guthabens erfolgt nur in den Fällen, in denen das Zeitguthaben krankheitsbedingt vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnte, bei unvorhersehbarem kurzfristigem Wechsel der Dienststelle, in der das Langzeitarbeitskonto nicht fortgeführt werden kann, und bei Tod der Beamtin oder des Beamten. Der Abgeltungsanspruch ist vererblich (Absatz 11 Nummer 3)

Zu § 16 Ort und Zeit der Dienstleistung

Absatz 1 Satz 2 ist eine notwendige Folgeänderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessenausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit in § 60 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes.

Mit den in Absatz 1 neu eingefügten Sätzen 3 und 4 wird für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Freiheit von den Regelungen über Zeit und Ort der Dienstleistung normiert. Darüber hinaus wird vor dem Hintergrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C-55/18) klargestellt, dass eine Erfassung der Arbeitszeit von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nicht vorzusehen ist. Denn nach Art. 17 der dem Urteil zu Grunde liegenden Richtlinie 2003/88 sind in Absatz 1 Abweichungen für „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ zugelassen. Gleiches gilt für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte.

Alternierende mobile Arbeit geht mit hohen Anforderungen an das System der Arbeitszeiterfassung einher. Um die erforderliche Rechtsklarheit zu schaffen, werden diese Anforderungen mit Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen konkretisiert. Mit Absatz 2 wird daher klargestellt, dass Arbeitszeiten durch ein geeignetes verlässliches System zu erfassen und dokumentieren sind, um dem Schutzwert des Arbeitszeitrechts gerecht zu werden (vgl. EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, C-55/18). Satz 2 lässt eine Delegationsmöglichkeit der Arbeitszeiterfassung auf die Beamtinnen und Beamten (z.B. in Fällen von alternierender mobiler Arbeit) zu. In diesen Fällen muss die dienstvorgesezte Stelle die Beamtinnen und Beamten anleiten und die Aufzeichnungen regelmäßig kontrollieren und dokumentieren.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen den Sätzen 5 bis 9 des früheren § 14 Absatz 7. Ergänzungen erfolgen zur begrifflichen Anpassung an die EU-Datenschutz-Grundverordnung. Die Verweise auf § 83 des Landesbeamtengesetzes und das Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen sind klarstellender Natur. Personenbezogene Daten, die mittels eines Zeiterfassungssystems erhoben worden sind, stellen Personalaktendaten im Sinne des § 83 des Landesbeamtengesetzes dar. Die Vorschriften über Personalaktendaten gelten gemäß § 18 Absatz 5 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen entsprechend für nicht beamtete Beschäftigte öffentlicher Stellen. Nach § 83 des Landesbeamtengesetzes besteht eine Begrenzung der Verarbeitung von Personalaktendaten nicht nur hinsichtlich des Zwecks, sondern auch hinsichtlich des Personenkreises. Das Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen gilt, soweit spezialgesetzliche Regelungen nicht vorgehen (vgl. § 3 Absatz 1 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen).

Zu § 17 Experimentierklausel

Folgeänderung aufgrund der neu eingefügten Regelung des § 14a sowie redaktionelle Änderung im Sinne der Rechtsförmlichkeit.

Zu § 20 Berichtspflicht

Die Berichtspflicht wurde erfüllt. Mit Mantelverordnung vom 25.10.2016 (Artikel 2) wurde über die Notwendigkeit des Fortbestandes der Verordnung berichtet. Eines erneuten Berichts

bedurfte es gemäß Beschluss A (1) zu TOP 32 der Kabinettsitzung vom 20. Dezember 2011 nicht.

Zu Artikel 6 (Änderung der Arbeitszeitverordnung Polizei)

Zu § 27a Langzeitarbeitskonten

Auch für die Polizei sollen Langzeitarbeitskonten eingeführt werden.

Satz 1 trifft eine Vollverweisung auf die Arbeitszeitverordnung, um die Gleichmäßigkeit der Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Die in Satz 2 ausgeworfene Abweichung von der Bezugsnorm spiegelt die Zuständigkeitsstrukturen im Anwendungsbereich der Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten wider.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

20301

Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnung

Vom X. Monat 2021

Auf Grund der §§ 9 und 42 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, S. 642), von denen § 42 Absatz 6 durch Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe c des Gesetzes vom [einfügen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen] geändert worden ist, verordnet die Landesregierung:

Artikel 1

§ 17 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 (GV. NRW. S. 461) wird wie folgt geändert:

1. Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 eingefügt:
„(6) Personalentwicklungskonzepte sollen zur Förderung des Wiedereinstiegs in den Beruf mindestens vorsehen, den Beamtinnen und Beamten, die sich in Elternzeit befinden oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anzubieten, mit ihnen rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder der Beurlaubung Beratungsgespräche über ihre Beschäftigung nach dem Wiedereinstieg zu führen sowie sie gezielt über den Fortbildungsbedarf und das Angebot der Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Elternzeit oder Beurlaubung zu beraten.“
2. Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.

Artikel 2

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung Kraft.

Düsseldorf, den X. Monat 2021

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen

Der Ministerpräsident
Armin L a s c h e t

Minister für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
Dr. Joachim S t a m p

Minister der Finanzen
Lutz L i e n e n k ä m p e r

Der Minister des Innern
Herbert R e u l

Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie
Prof. Dr. Andreas P i n k w a r t

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Karl-Josef L a u m a n n

Ministerin für Schule und Bildung
Yvonne G e b a u e r

Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
Ina S c h a r r e n b a c h

Minister der Justiz
Peter B i e s e n b a c h

Minister für Verkehr
Hendrik W ü s t

Ministerin. für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz
Ursula H e i n e n - E s s e r

Ministerin für Kultur und Wissenschaft
Isabel P f e i f f e r - P o e n s g e n

Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales
Dr. Stephan H o l t h o f f - P f ö r t n e r

Begründung

A Allgemeiner Teil

Mit der Neuregelung zum Wiedereinstiegsmanagement im Landesbeamtengesetz sollen Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder familiärer Beurlaubung verbindlich in die Personalentwicklungskonzepte der Behörden aufgenommen werden. Die inhaltlichen Mindestanforderungen an das Wiedereinstiegsmanagement werden in der Laufbahnverordnung geregelt. Diese Maßnahmen dienen sowohl der besseren personalwirtschaftlichen Planbarkeit in den Behörden als auch der fachlichen Entwicklung der Beschäftigten und sollen zur Personalbindung und zum früheren Wiedereinstieg beitragen.

B Besonderer Teil

Artikel 1

Zu Nummern 1 und 2 (§ 17)

Absatz 6 wird neu gefasst. Die Verpflichtung der Dienststellen zur Integration des Wiedereinstiegsmanagements in die jeweiligen Personalentwicklungskonzepte ergibt sich aus der gesetzlichen Vorgabe in § 42 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes. Es wird ein Katalog an Maßnahmen zur Förderung der Rückkehr nach Beurlaubungszeiten aus familiären Gründen oder Elternzeit aufgeführt. Inhaltlich sollten die Konzepte zum Wiedereinstiegsmanagement über das Angebot von Fortbildungsveranstaltungen, Beratungsgespräche und Vertretungen hinausgehen und weitere Maßnahmen beinhalten, die die persönlichen Kompetenzen der Beurlaubten berücksichtigen und ihnen die Verbindung zu ihrer Dienststelle ermöglichen. Die Maßnahmen sollten sich hierbei an den jeweiligen personellen Bedürfnissen der Behörden orientieren. Denkbar sind:

- die frühzeitige Berücksichtigung der Kompetenzen bei der Einsatzplanung nach der Beurlaubung,
- Informationen über freie Stellen,
- die Mitarbeit in Projekten während der Beurlaubung,
- Newsletter oder Zugang zum Intranet,
- Einladungen zu Veranstaltungen der Dienststelle.

Der neue Absatz 7 entspricht dem bisherigen Absatz 6.

Ressort: Ministerium der Finanzen

Kabinetttvorlage: Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen sowie Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnung – jeweils Einleitung der Verbändeanhörung

Zeitplan

Kabinettbefassung vor der Einleitung der Verbändeanhörung

| | Zeitplan |
|---|------------|
| Beginn Ressortabstimmung | 29.07.2021 |
| Ende Ressortabstimmung | 11.08.2021 |
| Zuleitung an Staatskanzlei | 27.08.2021 |
| 1. Durchgang Sts-Konferenz | entfällt |
| 2. Durchgang Sts-Konferenz | 30.08.2021 |
| Kabinettt (vor Einleitung Verbändeanhörung) | 31.08.2021 |
| Beginn Verbändeanhörung | 01.09.2021 |
| Ende Verbändeanhörung | 08.10.2021 |

Kabinettbefassung vor der abschließenden Beratung

| | Zeitplan |
|--|------------|
| Beginn Ressortabstimmung | 27.10.2021 |
| Ende Ressortabstimmung | 12.11.2021 |
| Zuleitung an Staatskanzlei | 26.11.2021 |
| 1. Durchgang Sts-Konferenz | 29.11.2021 |
| 2. Durchgang Sts-Konferenz | 06.12.2021 |
| Kabinettt (vor Einbringung beim Landtag) | 07.12.2021 |

Weitere Verfahrensschritte nach der Kabinettbefassung

| | Zeitplan |
|-------------------------------|----------------|
| Ältestenrat | 08.12.2021 |
| Erste Lesung Landtag | 15.-16.12.2021 |
| Ausschussberatung: 1. Sitzung | |
| Ausschussberatung: 2. Sitzung | |
| Ausschussberatung: 3. Sitzung | |
| Ausschussberatung: 4. Sitzung | |
| Zweite Lesung Landtag | März 2022 |
| Ausfertigung | |
| Verkündung / Unterzeichnung | |
| In-Kraft-Treten | |