



Der Minister

Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

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

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**VORLAGE**  
**18/3594**

Alle Abgeordneten

12. Februar 2025  
Seite 1 von 1

Telefon 0211 871-  
Telefax 0211 871-

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen  
Dienstes in Nordrhein-Westfalen - Laufbahnrecht  
- Einbringung beim Landtag**

hier: Übersicht über die nicht berücksichtigten Vorschläge der Verbände

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

gemäß § 93 Absatz 1 LBG übersende ich die als Anlage beigefügte  
Übersicht der im Rahmen der Verbändeanhörung nicht berücksichtigten  
Vorschläge nebst deren Bewertung durch die Landesregierung zu o.g.  
Gesetzesentwurf.

Mit freundlichen Grüßen

  
Herbert Reul MdL

Dienstgebäude:  
Friedrichstr. 62-80  
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:  
Fürstenwall 129  
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01  
Telefax 0211 871-3355  
poststelle@im.nrw.de  
www.im.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahnlinien 732, 736, 835,  
836, U71, U72, U73, U83  
Haltestelle: Kirchplatz



**„Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen  
– Laufbahnrecht“: Rückmeldungen im Rahmen der Verbändeanhörung**

Ifd. Nr.	Norm u. Fundstelle	(gekürzte) Zusammenfassung konkreter Änderungswünsche	Änderungsbedarf?	Begründung
<b>DRB NRW e.V. (Stellungnahme v. 28.08.24)</b>				
1.	§ 2 Abs. 5 LRiStaG-E (S. 2 u. 3)	„Den in § 2 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E enthaltenen Verweis auf die entsprechende Anwendbarkeit von § 119a LBG-E versteht der DRB-NRW so, dass damit („nur“) die Verfahrensregelungen, insb. in § 119a Abs. 2 bis Abs. 4 LBG-E zu konkreten Antragsfristen, Rückkehr und Wiederverwendung, in Bezug genommen sind. Sofern dies der Fall sein sollte, wird der Verweis für unproblematisch gehalten. Ggf. mag dies in der Begründung ausdrücklich klargestellt werden.“	<b>nein</b>	Im Erörterungstermin am 04.09.24 geklärt. Ein Klarstellungsbedarf von Seiten des DRB-NRW e.V. ist nicht für erforderlich erachtet worden.
2.	§ 14 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E (S. 2)	„Die beabsichtigte Regelung wird im Grundsatz begrüßt. Aus Gründen der Klarheit und sachgerechten Abgrenzung von den Regelungen für Beamtinnen und Beamte ist es vernünftig eine gesonderte Regelung für den richterlichen Bereich vorzusehen. Da Vorschriften über die Nachzeichnung in der BeurtVO – anders als (wohl) nach dem bisherigen Rechtszustand – nicht der Mitbestimmung unterliegen, wird schon jetzt um Mitteilung gebeten, welche Vorstellungen dazu bestehen, welche Regelungen zur Nachzeichnung in die BeurtVO aufgenommen werden sollen. Insbesondere möge mitgeteilt werden, ob sämtliche Bestimmungen in die BeurtVO selbst Eingang finden sollen oder ob – wie bisher – auch mitbestimmungspflichtige „untergesetzliche“ Regelungen geplant sind; ggf. welche. Insgesamt könnte in § 14 LRiStaG (hilfsweise in der Gesetzesbegründung) noch eine Regelung aufgenommen werden, dass § 92 LBG-E keine Anwendung findet. Dasselbe gilt für § 7 LVO-E, für den (wie für die §§ 8 und 9 LVO) § 47 Abs. 1 Satz 2 LVO-E entsprechend ergänzt werden sollte. Sofern noch ein subsidiärer Anwendungsbereich für die genannten Bestimmungen gesehen wird, sollte dieser aus Gründen der Klarheit und Rechtssicherheit ggf. konkret benannt werden.“	<b>nein</b>	Im Erörterungstermin am 04.09.24 geklärt. Ein Klarstellungsbedarf von Seiten des DRB-NRW e.V. ist nicht für erforderlich erachtet worden.

3.	§ 104b LRIStaG-E (S. 3)	„Das Bedürfnis zum Erlass einer Übergangsregelung mit Blick auf § 14 Abs. 5 Satz 2 LRIStaG-E ist nachvollziehbar. Es sollte jedoch klargestellt werden, ob der Verweis in § 104b LRIStaG-E das alte oder das neue für Beamtinnen und Beamte geltende Recht meint. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil das neue Recht für Beamtinnen und Beamte z. T. (etwa mit Blick auf die Nachzeichnung von Erprobungen) mit den für den richterlichen Dienst geltenden Bestimmungen inkompatibel sein dürfte.“	<b>nein</b>	Im Erörterungstermin am 04.09.24 geklärt. Ein Klarstellungsbedarf von Seiten des DRB-NRW e.V. ist nicht für erforderlich erachtet worden.
4.	§ 102a LBe- amtVG-E (S. 3)	„Es handelt sich nach dem Verständnis des DRB-NRW um eine Vorschrift, die ausschließlich die Versorgungslastenteilung und damit das Innenverhältnis der beiden beteiligten Versorgungsträger betrifft. Sie hat damit keine Auswirkungen auf die Richterin oder den Richter, der das kommunale Wahlamt übernommen hat. Der Regelung wird daher nicht entgegengetreten.“	<b>nein</b>	Im Erörterungstermin am 04.09.24 geklärt. Ein Klarstellungsbedarf von Seiten des DRB-NRW e.V. ist nicht für erforderlich erachtet worden.
5.	§ 13 LBG-E (S. 3)	„Gegen die Neufassung bestehen im Grundsatz keine Bedenken. Es wird jedoch auf die Ausführungen unter IV., 1. verwiesen.“ Anm.: Die Ausführungen unter IV., 1. sind die Ausführungen zu § 5 LVO-E	<b>nein</b>	siehe Ausführungen und Begründung unter § 5 LVO-E.
6.	§ 119a LBG-E (S. 3)	„Siehe hierzu oben I., 1“ Anm.: Die Ausführungen unter I., 1. sind die Ausführungen unter § 2 Abs. 5 LRIStaG-E	<b>nein</b>	siehe Ausführungen und Begründung unter § 2 Abs. 5 LRIStaG-E
7.	§ 5 LVO-E (S. 4)	„Gegen die beabsichtigte Änderung der Vorschrift bestehen im Grundsatz keine Bedenken. Es sollte zur Erhöhung der Rechtssicherheit und zur Vermeidung von Widersprüchlichkeiten aber zumindest klargestellt werden, welche darüber nachgedacht werden – wie schon für die Bereiche Erprobung und Beurteilung (dazu oben I., 3.) – auch mit Blick auf die Probezeit eigenständige Regelungen in das LRIStaG aufzunehmen bzw. klarzustellen, welche Bestimmungen des LBG bzw. der LVO insoweit im Einzelnen auch für den richterlichen Bereich Anwendung finden sollen und welche nicht. Dies ist gerechtfertigt, weil es sich bei den Bereichen Beurteilung, Erprobung und Probezeit um eng verzahnte Regelungsgegenstände handelt, bei denen im richterlichen Bereich im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten durchaus Besonderheiten zu beachten sein können. Vor diesem Hintergrund ist es letztlich inkonsequent für zwei Teilbereiche (Beurteilung, Erprobung) – klarstellende – Sonderregelungen im LRIStaG vorzusehen, für den dritten Teilbereich (Probezeit) aber nicht.“	<b>nein</b>	Im Erörterungstermin am 04.09.24 geklärt. Ein Änderungsbedarf im aktuellen Verfahren ist nicht für erforderlich erachtet worden. Eine Prüfung wurde in Aussicht für eine zukünftige Befassung mit dem LRIStaG gestellt.

		Anm.: Die Ausführungen unter I., 3. sind die Ausführungen unter § 14 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E		
8.	§ 7 LVO-E (S. 4)	„Siehe hierzu oben I., 3.“ Anm.: Die Ausführungen unter I., 3. sind die Ausführungen unter § 14 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E	nein	siehe Ausführungen und Begründung unter § 14 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E
9.	§ 47 Abs. 1 S. 2 LVO-E (S. 4)	„Die klarstellende Änderung wird begrüßt. Vgl. dazu aber auch oben 2. sowie I., 3.“ Anm.: Die Ausführungen unter I., 3. sind die Ausführungen unter § 14 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E, die Ausführungen unter 2. sind vermutlich die Ausführungen zu § 7 LVO-E.	nein	siehe Ausführungen und Begründung unter § 7 LVO-E und § 14 Abs. 5 Satz 2 LRiStaG-E
10.	§ 48 Abs. 2 LVO-E (S. 5)	„Sofern – wie in der Gesetzesbegründung angekündigt – das Diskriminierungsverbot im Beurteilungsprozess (zeitnah) Eingang in die BeurtVO finden sollte, bestehen gegen die Änderung keine Bedenken.“	nein	Im Erörterungstermin am 04.09.24 geklärt. Ein Änderungsbedarf im aktuellen Verfahren ist nicht für erforderlich erachtet worden. Eine Prüfung wurde in Aussicht für eine zukünftige Befassung mit der BeurtVO gestellt.

**Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW (Stellungnahme v. 25.09.24)**

11.	§ 6 Abs. 3 u. Abs. 4 LBG NRW-E (S. 1)	„Die beabsichtigte Öffnung des Zugangs zu den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und zu den Laufbahnen für anders erworbene Bildungsabschlüsse wird ausdrücklich begrüßt. Die anschließende notwendige Rechtsverordnung sollte nach Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden in ihrer Anwendbarkeit so praktikabel und konkret wie möglich ausgestaltet werden.“	nein	Der Hinweis für die Verordnungsgeber (federführende Ressorts für eine Laufbahn) wird über die Ressortabstimmung kommuniziert.
12.	§ 19 LBG NRW-E (S. 2)	„Der beabsichtigte Wegfall des Beförderungssperrjahres wird begrüßt, auch wenn die kommunale Praxis teilweise eine Verkürzung der Sperrfrist auf 6 Monate für zielführender erachtet.“	nein	Hier scheint es eine uneinheitliche Bewertung in der kommunalen Praxis zu geben. Es wird allerdings auch kein überzeugendes Argument genannt, dass für eine Sperrfrist von 6 Monaten sprechen könnte.
13.	§ 21 Abs. 1 LBG NRW-E (S. 2)	„Der Wegfall der Erheblichkeitsschwelle ist angesichts der aktuellen Rechtsprechung nachvollziehbar. Allerdings könnte das bei Langzeiterkrankungen auch nachteilig sein. Bislang zählten diese Zeiten nicht als Probezeit, so dass die Probezeit hinausgeschoben werden konnte und ggfs. auch auf mehr als 5 Jahre verlängert werden konnte. Diese Möglichkeit wäre durch die angedachte neue Regelung nicht mehr gegeben.“	nein	Nach der jetzigen Regelung des § 21 LBG würde das Probezeitende bei Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle neu festgesetzt werden müssen. Ziel dieser Regelung ist, dass der Zeitraum der Probezeit (also der Nettoprobezeit) zwei Jahre beträgt. Faktisch könnte der Beamte jedoch sehr viel länger in dem Führungsamt auf Probe sein und

				auch die Bezüge für das höhere Amt bekommen. Ab einem gewissen Zeitpunkt muss sich die Personalstelle die Frage stellen, ob der Beamte gesundheitlich weiterhin geeignet und dienstfähig ist. Nach § 26 Abs. 1 BeamtStG kann als dienstunfähig angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist.
14.	§ 119a LBG NRW-E (S. 2)	<p>„Mit der neu einzuführenden Regelung würde die Attraktivität des kommunalen Wahlamtes gestärkt, was von uns und unseren Mitgliedern überwiegend begrüßt wird. Allerdings gibt es auch erhebliche Bedenken aus der Praxis, was die Umsetzung und Konsequenzen einer solchen Rückkehrmöglichkeit, sowohl verwaltungstechnisch als auch grundsätzlich, betrifft. Wir schlagen daher vor, die angedachte Regelung zunächst zu befristen und im Anschluss an die Befristung der Regelung die Erfahrungen der kommunalen Praxis auszuwerten, um auf dieser Grundlage über eine mögliche Entfristung zu entscheiden.</p> <p>Da § 22 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) bereits jetzt die Möglichkeit bietet, im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn die Fortdauer des bestehenden Beamtenverhältnisses anzuordnen, wäre alternativ zu prüfen, ob diese Möglichkeit durch eine neue Bestimmung im Landesrecht auch auf Beamtinnen und Beamte der eigenen Behörde angewendet werden kann.“</p>	nein	<p>Die Vorschrift findet nur für nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes neu begründete Wahlbeamtenverhältnisse Anwendung. Hierdurch wird gewährleistet, dass sich die Dienstherrn auf die veränderte Rechtslage einstellen und die notwendigen personalwirtschaftlichen Entscheidungen hinsichtlich der Nachbesetzung und des Stellenplans (Leerstelle) treffen können. Entsprechende personalwirtschaftliche Entscheidungen sind auch jetzt schon in anderen Konstellationen (z. B. Elternzeit, familienpolitische Beurlaubung, Anordnung der Fortdauer im Einzelfall) zu treffen, so dass es keiner Befristung bedarf. Es war ausdrücklicher Wunsch des MHKBD, den Kreis der Begünstigten auch auf die Beamtinnen und Beamten in den Kommunen (sowohl in Bezug auf § 22 Abs. 2 BeamtStG wie auch in Bezug auf § 22 Abs. 3 BeamtStG) zu erweitern.</p> <p>nein</p> <p>Mit dem Vorbehalt einer landesrechtlichen Regelung in § 22 Abs. 3 BeamtStG ist es dem Landesrecht nicht nur möglich, das Fortbestehen des früheren Beamtenverhältnisses anzuordnen, es kann auch das Ruhen des früheren Beamtenverhältnisses oder eine Rückkehr nach Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit vorsehen. Von der Möglichkeit einer abweichenden Regelung hat NRW hinsichtlich des Hochschulbereichs Gebrauch gemacht (§ 20 HG, § 19 KunstHG, § 9 FHGöD). § 119a LBG NRW sieht insoweit auch kraft Gesetzes das Ruhen des früheren Beamtenverhältnisses bei demselben Dienstherrn (§ 22 Abs. 3 BeamtStG) für die Fälle der Wahrnehmung eines kommunalen Wahlamtes bei derselben</p>

				Kommune vor. Einer Regelung zur Anordnung des Fortbestehens des früheren Beamtenverhältnisses in den Fällen des § 22 BeamStG bedarf es daher nicht. Die Regelung des § 119a LBG NRW-E kraft Gesetzes gewährleistet zudem eine einheitliche Rechtsanwendung und stellt es nicht (mehr) in das Ermessen der Behörde bzw. der obersten Dienstbehörde.
15.	§ 5 LVO-E / § 53 LVO-E (S. 2 u. 3)	„In der jetzigen Fassung des Entwurfs würden die Regelungen auch Anwendung auf Beamtinnen und Beamte finden, die vor dem Inkrafttreten der Vorschriften in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen wurden. Wir gehen davon aus, dass das so nicht gewollt ist. Wir schlagen daher eine Übergangsregelung in § 53 Abs. 1 LVO für den gesamten § 5 LVO vor, wonach für Beamtinnen und Beamte nach § 5 LVO neu, die vor dem Inkrafttreten der Neuregelung in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen wurden, § 5 LVO in seiner bis dahin geltenden Fassung anzuwenden ist.“	ja	<p>Es bedarf einer klaren Regelung, welches Recht angewendet werden soll. Darüber hinaus muss eine Übergangsregelung für den Laufbahnwechsel aufgenommen werden.</p> <p>Formulierungsvorschlag:</p> <p style="text-align: center;"><b>„§ 53 Übergangsregelung</b></p> <p>(1) Auf Beamtinnen und Beamte, die vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 6 dieses Gesetzes] in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind, ist § 5 <del>Absatz 6</del> der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 (GV NRW.S. 461) in seiner bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.</p> <p>(2) Auf Beamtinnen und Beamte, die sich am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 6 dieses Gesetzes] in einer Erprobungszeit für einen höher bewerteten Dienstposten befinden, ist § 7 Absatz 4 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in seiner bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.</p> <p>(3) <del>Beamtinnen und Beamte, die vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 6 dieses Gesetzes] zu einem Laufbahnwechsel zugelassen worden sind, durchlaufen den Laufbahnwechsel nach § 11 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in seiner bis dahin geltenden Fassung.</del></p> <p>(4) Beamtinnen und Beamte, die vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 6 dieses Gesetzes] zu einem Aufstiegsverfahren zugelassen worden sind, durchlaufen das Aufstiegsverfahren nach den §§ 21 bis 23 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in ihrer bis dahin geltenden Fassung.</p> <p>(5) Beamtinnen und Beamte, die vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 6 dieses Gesetzes] zur</p>

				beruflichen Entwicklung zugelassen worden sind, durchlaufen das Verfahren nach den §§ 25 bis 27 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in ihrer bis dahin geltenden Fassung.“
16.	§ 12 LVO-E (S. 3)	„Die angedachte Regelung wird grundsätzlich begrüßt, setzt aber in Absatz 4 durch die Formulierung „...eine hauptberufliche Tätigkeit, nach Art, Bedeutung und Dauer den Eignungsvoraussetzungen mindestens gleichwertig ist“ einen zu engen Rahmen.“	nein	Die Regelung bezweckt, dass den Behörden einerseits ein Instrument zur Verfügung steht, das ohne Beteiligung weiterer Stellen genutzt werden kann. Andererseits muss dieses Instrument mit engen Tatbestandsmerkmalen verknüpft werden, damit es nicht ausufernd genutzt wird.
17.	§§ 25, 26 LVO-E (S. 3)	„Da die Vorgaben an ein Masterstudium vergleichsweise eng gefasst sind, kommt es in der kommunalen Praxis immer wieder zu Fällen, in denen ein Masterstudium nicht für einen Aufstieg anerkannt werden kann. Um eine Anerkennungsfähigkeit zu gewährleisten, werden in solchen Fällen häufig ergänzende Studienmodule angeboten. Wir wären für eine Prüfung dankbar, ob die notwendige fachliche Ergänzung nicht auch im Rahmen eines Moduls der modularen Qualifizierung (einschl. Leistungsnachweis) erbracht werden kann. Dabei sollten die jeweiligen Dienstherrn darüber entscheiden können, welche zusätzlichen Module erforderlich sind, um die Anerkennungsfähigkeit eines Masterstudiums zu gewährleisten.“	nein	<p>Die modulare Qualifizierung (§ 25LVO) und der Masteraufstieg (§ 26 LVO) sind unterschiedliche Modelle der Entwicklung von der LG 2.1 in die LG 2.2., die auch eine unterschiedliche Herangehensweise an die Qualifizierung haben. Die modulare Qualifizierung richtet sich zunächst an erfahrenere Kolleginnen und Kollegen (mindestens A12), während das Masterstudium gerade auch für dienstjüngere Kolleginnen und Kollegen (drei Jahre Dienstzeit) die Möglichkeit einer Qualifizierung bietet. Beide Qualifizierungen sind vom Ordnungsgeber mit Absicht voneinander getrennt worden, um unterschiedlichen Ausgangssituationen gerecht zu werden. Die modulare Qualifizierung erhebt nicht den Anspruch eines akademischen Studiums und kann nicht als ein Substitut für ein Modul eines Studiums herangezogen werden. Vielmehr berücksichtigt sie die jahrelange Erfahrung der Kolleginnen und Kollegen und ist inhaltlich darauf zugeschnitten.</p> <p>Im Übrigen erfüllt auch die nachträgliche Erbringung einzelner, isolierter Studienmodule nicht die Voraussetzungen, denn die gewünschte Gesamtqualifikation wird durch die Kombination thematisch und inhaltlich aufeinander abgestimmter Module in einem Studiengang erzielt.</p> <p>Mit der nächsten Überarbeitung der Qualifizierungsverordnung (QualiVO) LG2 allg. Verw werden die Erfahrungen der letzten Jahre ebenso Berücksichtigung finden wie die veränderten Anforderungen an den allgemeinen Verwaltungsdienst und die wachsende Anzahl an verwaltungswissenschaftlichen Studiengängen. Bezweckt wird damit insbesondere die Anerkennungsmöglichkeit für klar</p>



				verwaltungswissenschaftlich ausgerichtete Studiengänge zu erhöhen und den Prüfaufwand zu verringern.
18.	§ 25 LVO-E (S. 3)	„Hier sollte eine Regelung entsprechend der derzeitigen Regelung des § 26 Abs. 5 Sätze 2 und 3 LVO getroffen werden. Denn auch in diesen Fällen entstehen den Kommunen Kosten für die entsprechenden Lehrgänge. Im Falle eines Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst ist es daher sachgerecht, dass auch in diesem Fall eine entsprechende Erstattungspflicht seitens der Beamtin bzw. des Beamten besteht.“	nein	Die Regelung in § 26 Abs. 5 LVO ist bewusst so getroffen worden, dass Personen, die im Rahmen einer beruflichen Entwicklung ein Studium aufnehmen, für den Fall, dass sie den öffentlichen Dienst verlassen, keinen finanziellen Vorteil gegenüber anderen Studierenden erlangen. Die in § 25 LVO angelegte berufliche Entwicklung ist jedoch eine Qualifizierung die für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst maßgeschneidert wird und für eine Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes nur schwer nutzbar gemacht werden kann.
19.	§ 49 LVO a.F. [§ 45 LVO-E] (S. 3 u. 4)	„Zwar gehen wir davon aus, dass bei verfassungskonformer, der kommunalen Selbstverwaltung (Personalhoheit) gerecht werdenden Auslegung von § 49 Abs. 2 LVO die Leitung eines kommunalen Studieninstituts auch mit einer/einem Tarifbeschäftigten besetzt werden kann. Gleichwohl würden wir eine entsprechende (ausdrückliche) Klarstellung durch den Verordnungsgeber begrüßen. Weiterhin wäre es wünschenswert, wenn klargestellt würde, dass die in § 49 Abs. 2 Nr. 2 LVO vorgenommene Aufzählung von Studiengängen nicht abschließend ist und grundsätzlich jeder geeignete Studiengang (in Verbindung mit einer hauptberuflichen Tätigkeit) die erforderlichen Lehr- und Leitungsfähigkeiten vermitteln kann.“	ja	§ 45 Abs. 2 LVO-E regelt in Verbindung mit § 16 Abs. 2 S. 1 LVO-E die Voraussetzungen für die Ernennung der Leiter der kommunalen Studieninstitute als Beamte in einem Amt der Besoldungsgruppe A13 oder höher. Jedoch lässt sich dem nicht entnehmen, dass die Funktion als solche von einem Beamten wahrgenommen werden müsste. Die Laufbahnverordnung trifft Regelungen über das Laufbahnwesen der Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des LBG NRW. Bewertungen bzw. Klarstellungen in der LVO über die Besetzung von Positionen mit Tarifbeschäftigten fügen sich nicht in die Systematik der LVO ein. Eine Klarstellung im Normtext des § 45 Abs. 2 LVO-E, dass die Leitung eines kommunalen Studieninstituts auch mit Tarifbeschäftigten besetzt werden könne, erscheint daher nicht sachgerecht. Unschädlich ist allerdings eine ergänzende Klarstellung in der Begründung.  § 45 Abs. 2 Nr. 2 LVO-E enthält eine Auflistung von Studiengängen, welche in Verbindung mit einer für die Lehrtätigkeit geeigneten hauptberuflichen Tätigkeit die Laufbahnbefähigung für das Amt der Lehrerin/des Lehrers oder der Leiterin/des Leiters an einem Studieninstitut für kommunale Verwaltung in einem Amt der Besoldungsgruppe A13 oder höher vermitteln. Der Sinn und Zweck der Norm gebietet es, die besondere Laufbahn nach § 16 für qualifizierte Lehr- und Leitungs-

				<p>kräfte der kommunalen Studieninstitute zu öffnen. Entscheidend ist, dass die betreffende Person mit ihrer Qualifikation objektiv nachvollziehbar eine Lehr- und Leitungsaufgabe in einem Studieninstitut wird erfüllen können. Durch Einfügen des Wortes „insbesondere“ in die in § 45 Abs. 2 Nr. 2 LVO-E enthaltene Aufzählung von Studiengängen soll zukünftig die Beispielhaftigkeit der aufgelisteten Studiengänge klargestellt werden.</p>
20.	Erstattungspflicht Anwarterbezüge (S. 4)	<p>„Nach Bestehen der Laufbahnprüfung wechseln die von der Kommune ausgebildeten Beamtinnen und Beamten häufiger zu anderen öffentlichen Dienstherren, die möglicherweise mit besseren Aufstiegschancen werben. Unabhängig davon, dass das für die abgebende Kommune aus personalwirtschaftlichen Gründen sehr misslich ist, sind entsprechende Kosten während des Vorbereitungsdienstes angefallen. Daher regen wir an, dass in Fällen einer Versetzung zum Beispiel innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes der neue Dienstherr dem bisherigen Dienstherrn zumindest die gezahlten Anwarterbezüge erstattet. Auch insoweit kann eine gleichmäßige degressive Erstattungspflicht in Frage kommen. Allerdings sollte dies auch für solche Fälle gelten, in denen anstelle der Versetzung schlichtweg eine neue Ernennungsurkunde überreicht wird.“</p>	nein	<p>Die Anregung soll im Kontext des zweiten Teils der Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW unter Federführung des FM aufgegriffen und diskutiert werden.</p>
21.	E-Bike-Leasing u. Fahrkostenzuschüsse (S. 4)	<p>„Schaffung einer rechtlichen Grundlage zur Ermöglichung von E-Bike-Leasing und zur Zahlung von Fahrkostenzuschüssen für den ÖPNV (insbesondere zur Finanzierung des Deutschlandtickets)“</p>	nein	<p>Mit dem Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen (GV. NRW. 2024 S. 656) wurden im Landesbesoldungsgesetz (LBesG NRW) die rechtlichen Grundlagen für eine Entgeltumwandlung zum Zwecke eines Fahrradleasings geschaffen. Voraussetzung der Entgeltumwandlung für Zwecke eines Fahrradleasings ist insbesondere, dass diese für eine Maßnahme erfolgt, die den Berechtigten vom Dienstherrn angeboten wird und es diesen freigestellt ist, ob sie das Angebot annehmen. Die Rechtsgrundlage für die Einführung des Fahrradleasing-Modells im Beamtenbereich (§ 2 Abs. 3 S. 2 und 3 LBesG NRW) ist am 01.11.2024 in Kraft getreten.</p>

22.	Mehrarbeitsvergütung (S. 4)	„Flexibilisierung und ggfs. Erhöhung der Mehrarbeitsvergütung“	nein	Es ist nicht erkennbar, was mit Flexibilisierung und ggf. Erhöhung der Mehrarbeitsvergütung gefordert wird. Unabhängig hiervon wäre das Thema „Mehrarbeitsvergütungsverordnung“ bei der Modernisierung des öffentlichen Dienstes unter Federführung des FM zu platzieren, da es finanzielle Auswirkungen hätte.
23.	Arbeitgeberanteil (S. 4)	„Eröffnung der Möglichkeit zur Zahlung eines Arbeitgeberanteils für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte“	nein	Die Koalitionsvereinbarung von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sieht vor, zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes eine einmalige Wahlmöglichkeit am Anfang des Beamtenverhältnisses einzuführen, nach der auf Antrag eine pauschale Beihilfe in Höhe des jeweiligen Arbeitgeberbeitrags zu einer Krankenvollversicherung alternativ zur bisherigen individuellen Beihilfe gezahlt wird. Diese Wahlmöglichkeit soll zunächst zeitlich befristet und auf ihre Wirksamkeit evaluiert werden.  Die Landesregierung wird daher die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten einer pauschalen Beihilfe im Rahmen bestehender verfassungsrechtlicher Vorgaben sowie deren Administrierbarkeit und haushaltmäßige Auswirkungen überprüfen. Diese Prüfung erfolgt nicht im Rahmen der Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW-Laufbahnrecht.
24.	Studienplatzkapazitäten (S. 4)	„bedarfsgerechte Ausweitung von Studienplatzkapazitäten (insbesondere im Studiengang Verwaltungsinformatik an der HSPV NRW)“	nein	Das dahingehende Interesse und der Bedarf auf kommunaler Seite wurde bereits durch das Ministerium des Innern aufgenommen und mit der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände erörtert. Es wird kurzfristig nach Möglichkeiten gesucht, das Angebot und die Nachfrage besser zusammenzubringen.

**DBB NRW (Stellungnahme v. 25.09.24)**

25.	Vorbemerkung Nr. 4 (S. 3)	„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“	nein	Das Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen“ (GV. NRW. 2024 S. 656) sieht erhebliche Besoldungsverbesserungen vor. So wurden die monatlichen Grundgehälter zum 01.11.2024 um einen Sockelbetrag von 200,00 Euro angehoben. Zum 01.02.2025 erfolgt zudem eine lineare Steigerung der Grundgehälter um 5,5 %.
-----	---------------------------	--	------	---

				<p>Darüber hinaus gehende weitere Verbesserungen nur für die Einstiegsämter sind daher nicht geplant.</p> <p>Eine Hebung der Einstiegsämter für Beamtinnen und Beamte ist aus besoldungsfachlicher Sicht auch nicht erforderlich. In der Laufbahngruppe 1.1 wurden erst durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz mit Wirkung vom 01.07.2016 die Besoldungsgruppen A 2 bis A 4 gestrichen und das Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 5 zugeordnet. Die derzeitigen Einstiegsämter A 6 in der Laufbahngruppe 1.2, A 9 in der Laufbahngruppe 2.1 und A 13 in der Laufbahngruppe 2.2 in Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes sind - auch im Bund-Länder-Vergleich - als angemessen anzusehen.</p> <p>Eine Hebung der Einstiegsämter wäre zudem äußerst ausgabenintensiv.</p>
26.	Vorbemerkung Nr. 5 (S. 3)	„Abschaffung von Stellenobergrenzen“	<b>nein</b>	Dieses Thema ist Teil der Werkstattgespräche mit den Gewerkschaften unter Federführung des FM.
27.	Vorbemerkung Nr. 6 (S. 3)	„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.“	<b>nein</b>	<p>Die mit dem Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (GV. NRW. 2022 S. 389) zum 01.01.2022 erfolgte Streichung der ersten beiden Erfahrungsstufen in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 diente der Stärkung der Besoldungsstruktur und der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Von der Streichung der Erfahrungsstufen profitierte einerseits das seinerzeit noch in den Erfahrungsstufen 1 oder 2 befindliche Bestandspersonal, welches gesetzlich in die nächsthöhere mit einem Betrag belegte Erfahrungsstufe übergeleitet und in eine entsprechende Planstelle eingewiesen wurde. Die Streichung der Erfahrungsstufen und die Überleitung hatte insoweit dieselbe Wirkung wie ein („vorweggenommener“) Erfahrungsstufenaufstieg durch Zeitablauf. Für Berufsanfängerinnen und -anfänger wirkt sich die Streichung der Erfahrungsstufen insofern positiv aus als die Einstiegsbesoldung seither aus der Erfahrungsstufe 3 erfolgt.</p> <p>Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verfügt der Gesetzgeber bei Erlass besoldungsrechtlicher Vorschriften über eine weite Gestaltungsfreiheit, die ihre Grenzen lediglich in den zwingend</p>

				zu beachtenden verfassungsrechtlichen Vorgaben (z.B. der des Alimentationsprinzips und des Abstandsgebots) findet (Beschluss vom 06.05.2004, – 2 BvL 16/02 –, Rn. 42 und Beschluss vom 04.04.2001, – 2 BvL 7/98 –, Rn. 43 f.). Von dieser Gestaltungsfreiheit hat der Besoldungsgesetzgeber bei der Neugestaltung der Grundgehaltstabelle der Landesbesoldungsordnung A in zulässiger Weise Gebrauch gemacht.
28.	Allg. b) (S. 5)	„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.“	nein	Beurlaubungen von Beamten stellen eine Ausnahme von den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums dar und sind daher nur in engen Grenzen möglich, sofern hierfür ein wichtiger Grund gegeben ist. Die Beurlaubung eines Beamten zur Ausübung einer privatrechtlichen Beschäftigung ist aus grundsätzlichen Erwägungen nur in absoluten Ausnahmefällen möglich, wenn die Personalmaßnahme im Rahmen der vorhandenen beamtenrechtlichen Regelungen ansonsten nicht realisiert werden kann. Bezüglich der fiktiven Fortschreibung der Beurteilung wird ausgeführt, dass diese nur vorgesehen ist, wenn die zu Beginn des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass diese Tätigkeit öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient. Zudem zeigt die Formulierung in § 9 LVO (gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit insbesondere bei einer Behörde, öffentlichen Einrichtung oder bei einer europäischen oder internationalen Institution), dass die Fortschreibung der Beurteilung in Fällen einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft die Ausnahme darstellen sollte.
29.	Allg. d) (S. 6)	„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	nein	An der Dauer der Mindestprobezeit und Ausnahmen hiervon, wird durch die Novelle nichts geändert. Die Möglichkeit einer Verkürzung der Probezeit bzw. der Mindestprobezeit, sofern die Probezeit nicht auf einen Zeitraum von weniger als drei Monaten gekürzt wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 LVO) ist keine neue Regelung. Diese rechtliche Option der Verkürzung existiert jedenfalls seit 1973. In 2014 ist im damaligen § 18 LVO die Begrenzung auf mindestens drei Monate eingeführt worden. Diese Verkürzung stellt einen Ausnahmetatbestand für Einzelfälle dar, für den es

		<p>den ersten sechs Monaten ohne Angabe von Gründen jederzeit von den Mitarbeitenden wieder trennen.</p> <p>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.“</p>		<p>stets der Mitbestimmung einer anderen Stelle bedarf, vgl. § 14 Abs. 2 LVO. Von diesem Ausnahmetatbestand wird sehr restriktiv Gebrauch gemacht. Um zu verdeutlichen, dass die Mindestprobezeit auch durch Verkürzung wegen besonderer Leistungen in der Probezeit und in der Laufbahnprüfung unberührt bleibt, wird § 5 Absatz 5 LVO-E um eine solche Klarstellung ergänzt.</p> <p>In § 13 Abs. 2 LGB und zukünftig in § 13 Abs. 4 LBG-E wird die Befugnis des Landespersonalausschusses geregelt, die Probezeit bei anderen Bewerbern zu kürzen. In diesem Absatz ist die Begrenzung des Kürzungsrechts, das bislang aus § 14 Abs. 1 Nr. 1 LVO resultierte, aufgenommen worden, um zu verdeutlichen, dass das Kürzungsrecht durch den LPA nicht unbegrenzt ausgeübt werden kann.</p>
30.	Allg. e) (S. 6)	<p>„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.“</p>	nein	<p>Die Möglichkeit zur Einstellung im Beförderungsamt auch ohne Landespersonalausschuss, ist bewusst gewählt worden, um den im Koalitionsvertrag formulierten Auftrag „Quereinstieg fördern, mehr Eigenverantwortung ermöglichen“ zu erfüllen. Dabei ist die Einstellung im Beförderungsamt begrenzt und an Tatbestandsmerkmale geknüpft worden, damit dieses Instrument maßvoll eingesetzt wird.</p>
31.	Allg. f) (S. 6 u. 7)	<p>„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 Beförderungssämtern ist zuerst eine interne Ausschreibung notwendig, um möglichst vielen potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit zu</p>	nein	<p>Aus Art. 33 Abs. 2 GG lässt sich keine Pflicht zu einer generellen Ausschreibung vakanter Stellen im öffentlichen Dienst ableiten, eine generelle gesetzliche Pflicht zur Stellenausschreibung muss demnach nicht geschaffen werden. Nach Auffassung der Rechtsprechung stellt die Ausschreibung von vakanten Stellen nur <u>ein</u> geeignetes Mittel</p>

		geben, sich beruflich fortzuentwickeln. Da das Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG gilt, wird dies insgesamt die Qualität anheben.“		dar, um die Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführen. Eine weitgehende Pflicht zu dienststellenbezogenen Ausschreibungen eröffnet jedoch § 8 LGG. Eine Ausschreibungspflicht kann sich aber auch auf Grund von Spezialgesetzen, Verwaltungsvorschriften oder der Verwaltungspraxis ergeben.
32.	Allg. g) (S. 7)	„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.“	ja	Dieser Anregung wird gefolgt und die Norm entsprechend gestrichen.
33.	Allg. h) (S. 7)	„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 Dienstherren 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.“	nein	Die zitierte Entscheidung des BVerwG bezieht sich auf die Rechtslage in Rheinland-Pfalz, bzw. auf Bundesrecht. In seinem Urteil vom 17.09.2020, 2 C 2/20 (Rd.Nr. 16 ff.) führt das BVerwG unter anderem aus, dass die für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen maßgeblichen Regelungen in NRW den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen. Danach schreibt § 92 Abs. 1 LBG NRW unmittelbar ein System von Regelbeurteilungen, die Bildung eines abschließenden Gesamturteils und die Formulierung eines Vorschlags für die weitere dienstliche Verwendung vor. Ferner sind die Aufnahme der Regelbeurteilung in die Personalakte des Beamten sowie die Möglichkeit des Beamten, auf die Beurteilung Einfluss zu nehmen, gesetzlich geregelt. § 8 LVO gibt darüber hinaus den regelmäßigen Rhythmus für die Regelbeurteilungen, die Bestimmungen der Stichtage, die Bildung von Vergleichsgruppen und die Quoten für die Vergabe der besten und zweitbesten Note vor. Innerhalb dieser Vorgaben darf die Verwaltung die weiteren Einzelheiten für die Erstellung dienstlicher Regelbeurteilungen durch Verwaltungsvorschriften regeln.
34.	Allg. i) (S. 8)	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	nein	Es wird keine konkrete Forderung zur Änderung / Ergänzung des Gesetzentwurfs formuliert. Die Forderung nach einem „Konzept“ und einer „Überwachung“ bezieht sich auf die Rechtsanwendung.

		<p>vermieden werden können. [...] 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.“</p>		
35.	§ 6 LBG NRW-E (S. 9)	<p>„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.</p> <p>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.“</p>	nein	<p>Eine Kontrollbefugnis des Landespersonalausschusses wird hier nicht für zweckmäßig erachtet, da die Regelung nicht darauf abzielt, Einzelfallentscheidungen treffen zu dürfen. Diese wären über die Möglichkeit als anderer Bewerber über den Landespersonalausschuss eingestellt zu werden, bereits gegeben. Die Öffnungsklausel soll eine Ausnahmemöglichkeit darstellen, die Regelungswirkung für eine ganze Laufbahn oder eine Laufbahngruppe entfaltet. Dabei muss die konkrete Ausnahme in einer Laufbahnverordnung geregelt werden und unterliegt somit den Anforderungen eines Rechtssetzungsverfahrens. Die Regelung in § 6 Abs. 3 LBG-E ermöglicht den Zugang zur Verbeamtung mit einem alternativen Bildungsabschluss. Sie ersetzt keinen Vorbereitungsdienst. Der DQR kann als Orientierungshilfe bei der Regelung von Einzelfällen herangezogen werden.</p> <p>Eine generelle Öffnung lehnt die Landesregierung ebenfalls ab und hat daher den Weg gewählt, zunächst die gesetzliche Option dafür zu schaffen, dass eine Alternative für einen Vorbereitungsdienst zulässig ist. Die einzelnen für eine Laufbahn mit Vorbereitungsdienst zuständigen Ressorts müssen prüfen, ob die Nutzung dieser Option für die von ihnen betreute Laufbahn zweckmäßig und im Hinblick auf die Aufgabenerledigung zielführend ist.</p>
36.	§ 13 LBG NRW-E (S. 9)	<p>„Wie bereits ausgeführt, ist eine einfachere und vor allem verständlichere Regelung geboten. Auch wenn der Landesperso-</p>	nein	s. Begründung zu Nr. 29



		nalausschuss 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.“ Anm.: s. dazu auch Ausführungen unter Allgemeines d)		
37.	§ 14 LBG-NRW-E (S. 10)	<p>„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. [...]</p> <p>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.</p> <p>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. [...] 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.“ Anm.: s. dazu auch Ausführungen unter Allgemeines e)</p>	nein	s. Begründung zu Nr. 30 und Nr. 78
38.	§ 19 LBG NRW-E (S. 11)	<p>Insbesondere Spitzenkräfte können mit einer schnellen Beförderung nach dem Berufseinstieg an die Verwaltung gebunden werden. [...] 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.</p>	nein	<p>Das Urteil über die Bewährung des Probebeamten besteht in der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn, ob der Beamte den Anforderungen, die mit der Wahrnehmung der Ämter seiner Laufbahn verbunden sind, voraussichtlich gerecht werden wird.</p> <p>Unabhängig von dieser Probezeitbeurteilung ist es auch möglich, die während der Probezeit gezeigten Leistungen und Befähigungen eines Beamten im Hinblick auf eine Beförderungsentscheidung zu beurteilen. Maßstab sind</p>

		Es ist hier konkret nicht ersichtlich, auf welcher Grundlage eine Beförderungsauswahl getroffen werden soll. [...]“		hierbei die sich aus dem Eingangsstatusamt der Laufbahn ergebenden Anforderungen. Bereits nach geltender Rechtslage kann es bspw. beim Nachteilsausgleich erforderlich sein, Beurteilungen für Probezeitbeamte im Hinblick auf eine Beförderungsentscheidung zu erstellen.
39.	§ 20 LBG NRW-E (S. 11)	„Regelungen zum Nachteilsausgleich wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen sind familienpolitisch und zukunftsorientiert richtig und wichtig. Jedoch sind die hier getroffenen Regelungen 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.“	nein	Hier scheint ein Missverständnis zu bestehen. Es handelt sich nicht um eine neue Regelung. Bereits jetzt können Beamtinnen und Beamte im Wege des Nachteilsausgleich während der Probezeit befördert werden. Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch darauf, dass ihr Dienstherr bei einer beabsichtigten Beförderung das Leistungsprinzip nach Art. 33 Abs. 2 GG beachtet. Entsprechend müssen diese Beamtinnen und Beamten auch eine Leistungs- und Befähigungsbeurteilung während der Probezeit erhalten. Mit § 20 LBG wird eine gesetzliche Ausnahme vom Beförderungsverbot während der Probezeit geregelt. Die Beteiligung des LPA ist daher in diesen Fällen nicht erforderlich. Von einer Zusammenführung der Normen zum Nachteilsausgleich wird allerdings aufgrund der Rückmeldungen der Verbände abgesehen, vgl. Begründung zu Nr. 67.
40.	§ 42 LBG NRW-E (S. 12)	„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.“	ja  nein	Der Anregung wird entsprochen: „Der Dienstherr fördert und entwickelt die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten.  Personalentwicklung ist sowohl Ausdruck des Leistungsprinzips als auch der Fürsorgepflicht. Sie berücksichtigt die Persönlichkeit sowie das Leistungs- und Lernpotenzial der Beamtinnen und Beamten.
41.	1. § 61 LBG NRW-E (S. 12)	„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.“	nein	Über die mögliche Abschaffung der Bagatellgrenze sollte in einem Gesamtkonzept im Rahmen der Modernisierungsoffensive unter Federführung des FM diskutiert werden.

42.	2. § 61 LBG NRW-E (Anm. z. Bereich Lehrkräfte (S. 17))	„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.“	nein	Über die mögliche Abschaffung der Bagatellgrenze sollte in einem Gesamtkonzept im Rahmen der Modernisierungsoffensive unter Federführung des FM diskutiert werden.
43.	§ 65 LBG NRW-E (S. 12)	„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.“	nein	„Die Vereinbarung einer Blockteilzeit ist für beide Seiten bindend ist. Hieraus folgt, dass die Rücknahme einer antragsgemäß bewilligten Blockteilzeit grundsätzlich nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich ist. Die Entscheidung über einen Antrag auf Rücknahme einer Alterszeitvereinbarung ist nach pflichtgemäßen Ermessen zu treffen. Die Dienststelle benötigt bei Blockteilzeiten ein hohes Maß an Planungssicherheit (z.B. hinsichtlich der bef. Einstellung von Vertretungskräften). Zudem kann die Rückabwicklung einer Blockteilzeit einen hohen Verwaltungsaufwand. Diesem Umstand trägt die „Störfallregelung“ Rechnung. Die einseitige Aufhebung einer bewilligten Blockteilzeit ist aus den vorgenannten Gründen abzulehnen.“
44.	§ 69 LBG NRW-E (Anm. z. Bereich Lehrkräfte (S. 17 u. 18))	„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.“	nein	Es handelt sich nicht um eine konkrete Forderung zur Änderung / Ergänzung des Gesetzentwurfs. Hier steht die Gesetzesanwendung im Fokus.  Über das Thema sollte im Gesamtkontext „Arbeitszeit“ im Rahmen der „Modernisierungsoffensive“ diskutiert werden. Unabhängig hiervon wird darauf hingewiesen, dass die derzeit etablierten Teilzeitregelungen einen sachgerechten Kompromiss zwischen originären dienstlichen Interessen und den individuellen Belangen der Beamtinnen und Beamten darstellen.

		[...] 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.“		
45.	§ 112 LBG NRW u. § 116 LBG NRW (Anm. BSBD NRW (S. 15))	„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. [...] 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.“	nein	Da diese Forderung Auswirkungen auf den Haushalt haben würde, müsste diese Forderung anlässlich des 2. Teils der Modernisierung des öffentlichen Dienstes unter Federführung des FM aufgegriffen werden.
46.	§ 119a LBG NRW-E (S. 12 u. 13)	„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.“	nein	Die Neuregelung verfolgt das Ziel, die Attraktivität des kommunalen Wahlamtes in NRW zu steigern und so auch künftig eine ausreichende Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für dieses Amt in NRW sicherzustellen.  Auch aus versorgungsrechtlichen Gesichtspunkten ist diese Anregung abzulehnen: Bei der Übernahme eines kommunalen Wahlamtes durch eine Beamtin oder einen Beamten ruhen die Rechte und Pflichten gemäß § 119 a LBG NRW. Bei der Übernahme eines kommunalen Wahlamtes außerhalb von NRW findet § 102a LBeamtVG keine Anwendung. Diese Vorschrift gilt nur für <b>landesinterne</b> Dienstherrnwechsel. NRW besitzt keine Gesetzgebungskompetenz, um die Versorgungslastenteilung bei bund-/länderübergreifenden Dienstherrnwechseln zu regeln. Für bund-/länderübergreifende Dienstherrnwechsel wurde daher der Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLT-StV) geschaffen. Sollte die Regelung des § 119a LBG NRW-E auch auf die Übernahme eines kommunalen Wahlamtes in einem anderen Bundesland ausgeweitet werden, würde das (NRW-)Beamtenverhältnis nicht mehr wegen der Übernahme des kommunalen Wahlamtes enden. Folglich würde kein Dienstherrnwechsel im Sinne des § 2 VLT-StV vorliegen, so dass es nicht zu einer Versorgungslastenteilung kommen würde.

		<p>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.“</p>		<p>Dies hätte zur Folge, dass bei einer Rückkehr nach Beendigung des kommunalen Wahlamtes der nordrhein-westfälische Dienstherr, zu dem das ruhende Beamtenverhältnis besteht, die Versorgungslast überwiegend alleine zu tragen hätte.</p> <p>Die Vorschrift findet nur für nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes neu begründete Wahlbeamtenverhältnisse Anwendung. Hierdurch wird gewährleistet, dass sich die Dienstherrn auf die veränderte Rechtslage einstellen und die notwendigen personalwirtschaftlichen Entscheidungen hinsichtlich der Nachbesetzung und des Stellenplans (Leerstelle) treffen können. Ferner kann eine in der Vergangenheit nach § 22 Absatz 2 oder 3 BeamStG bereits erfolgte Entlassung aus dem Lebenszeit- bzw. Probebeamtenverhältnis wegen des statusrechtlichen Rückwirkungsverbots nicht rückabgewickelt werden.</p> <p>Die Schaffung einer „vereinfachten“ Wiedereinstellung für „Altfälle“, z. B. durch Ausnahme von der Altersgrenze oder Verzicht auf amtsärztliche Untersuchung, würde über das vom Gesetz verfolgte Ziel, die Attraktivität des kommunalen Wahlamtes in NRW zu steigern und so auch künftig eine ausreichende Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für dieses Amt in NRW sicherzustellen, hinausgehen, da sich dieser Personenkreis bereits bewusst und in Kenntnis der Rechtsfolgen für diesen Schritt entschieden hat.</p>
47.	1. § 5 LVO-E (S. 13)	<p>„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.“</p>	nein	<p>Das Bestehen der Laufbahnprüfung dient dem Erwerb der Laufbahnbefähigung. Erst danach beginnt die Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Probe und die laufbahnrechtliche Probezeit, die der Feststellung der Bewährung dient. In § 5 Absatz 5 wird ein Verkürzungstatbestand für Beamtinnen und Beamte eingeführt, die sich sowohl bei der Laufbahnprüfung als auch in der Probezeit besonders hervorgetan haben. Die Tatbestandsvoraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. Die Forderung, dass ein Bestehen der Laufbahnprüfung mit Spitzennote eine zusätzliche Verkürzungsmöglichkeit ermöglichen kann, wird abgelehnt. Zum einen würde es zu einem Ungleichgewicht zwischen der erbrachten Leistung in der Laufbahnprüfung und der im Anschluss im Beamtenverhältnis auf</p>

				Probe erbrachten Leistung führen und zum anderen erscheint auch das erneute Heranziehen eines auf die Laufbahnprüfung abzielenden Merkmals zwecks Begründung eines zusätzlichen Verkürzungstatbestandes u.a. aufgrund der inhaltlichen Nähe zu einem bereits kumulativ zu erfüllenden Merkmal unbillig.
48.	§ 9 LVO-E (S. 13 u. 14)	<p>„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.</p> <p>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.</p> <p>Bezüglich dieser Änderung ist zusätzlich anzuregen, dass der Verweis in § 9 Abs. 1 Nr. 2 LVO-E auf § 34 FrUrIV 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.“</p>	nein	<p>Es wird nicht für erforderlich erachtet, eine eigenständige Sonderregelung für freigestellte Personalratsmitglieder zu treffen.</p> <p>Nach der Rechtsprechung des BVerwG (Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11.09) setzt die fiktive Fortschreibung vergangener Beurteilungen eine belastbare Tatsachengrundlage voraus. Aus diesem Erfordernis ergeben sich die Grenzen der Nachzeichnungsmöglichkeit: Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, so kann von einer Beurteilung tatsächlicher Leistungen als Grundlage einer dem Art. 33 Abs. 2 GG gerecht werdenden Auswahlentscheidung nicht abgesehen werden. Denn eine fiktive Fortschreibung ohne belastbare Tatsachengrundlage ist mit einer auf der Grundlage tatsächlicher Leistungen erstellten Beurteilung nicht mehr vergleichbar. Sie kann daher dem einheitliche Bewertungsmaßstäbe voraussetzenden Leistungsgrundsatz in einem Auswahlverfahren nicht mehr genügen. Eine nicht auf zureichender tatsächlicher Grundlage beruhende fiktive Fortschreibung einer vergangenen Beurteilung ermöglicht keinen Vergleich mit einem konkurrierenden Bewerber, der in seinen aktuellen Leistungen beurteilt wird.</p> <p>Die Rechtsprechung geht ebenfalls davon aus, dass eine fiktive Nachzeichnung der letzten dienstlichen Beurteilung nur zu erfolgen hat, wenn ein gewisses Maß an dienstlicher Tätigkeit unterschritten wird.</p> <p>Vergleiche auch Begründung zu Rn. 28.</p>
49.	§ 12 LVO-E (S. 14)	„Die Voraussetzungen für eine Einstellung im Beförderungsamts sind nachvollziehbar. Jedoch wird gefordert, dass der Landespersonalausschuss die Einhaltung dieser Voraussetzungen überwacht.“	nein	Der Landespersonalausschuss kann auch jetzt schon über Anträge im Beförderungsamts entscheiden. Die Regelung in § 12 LVO-E zielt jedoch darauf ab, dass die Behörden eigenverantwortlich und unter bestimmten tatbe-

				standlichen Voraussetzungen Personal im Beförderungsdienst einstellen können. Dies verschafft der Personalwirtschaft im Sinne des Koalitionsvertrages mehr Flexibilität insbesondere bei der Gewinnung von Quereinsteigern.
50.	§ 33 LVO-E (§ 35 LVO a.F.) (Anm. z. Bereich Lehrkräfte (S. 19))	„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.“	nein	<p>Es ist zutreffend, dass § 35 bzw. nach neuer Fassung § 33 LVO (Befähigung für den Schulaufsichtsdienst und für Ämter mit überwiegend pädagogischen Aufgaben) gekürzt werden soll, so dass zukünftig keine <u>besonderen</u> Dienstzeiterfordernisse für die Befähigung mehr erforderlich sein werden. Mit dem Wegfall von Dienstzeiten liegt die Regelung für den Schulaufsichtsdienst auf der Linie der gesamten Novelle, Dienstzeiterfordernisse nach Möglichkeit zu vermeiden. Wegen der Bedeutung der Aufgabe sind die von Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten wahrzunehmenden Aufgaben (vgl. § 86 ff. SchulG NRW) schon immer der Laufbahngruppe 2.2 zugeordnet gewesen (§ 35 Abs. 1 S.1 LVO a.F.). Daran sollte auch zukünftig – ohne Unterscheidung nach dem jeweiligen Lehramt – festgehalten werden. Die Einstellung in den Schulaufsichtsdienst erfolgt auch zukünftig nicht bedingungslos. Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass alle Lehrkräfte über ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen.</p> <p>Zu erwähnen ist, dass – entgegen der Einschätzung des dbb - auch derzeit für eine Übertragung eines Amtes in der Schulaufsicht nicht zwingend die Tätigkeit als Schulleiterin oder Schulleiter notwendig ist, sondern auch in der aktuellen Fassung der LVO andere dort genannten Ämter möglich sind.</p> <p>Gemäß § 87 Schulgesetz wird die Schulaufsicht durch hauptamtlich tätige, schulfachlich und verwaltungsfachlich vorgebildete Beamtinnen und Beamte ausgeübt. Zur Klarstellung könnte in die Begründung der Verordnung ein Verweis auf diese Norm aufgenommen werden.</p>
51.	§ 34 LVO a.F. (Anm. z. Bereich Lehrkräfte (S. 18 u. 19))	„Der Entwurf sieht vor, den „alten“ § 34 LVO „Zugang zu Leitungsdiensten 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 schul-	nein	Bei der Besetzung von Beförderungsstellen im Schulbereich, wie bspw. der Ämter der Schulleitung oder der stellvertretenden Schulleitung, sollen grundsätzlich keine höheren rechtlichen Anforderungen gestellt werden als im

		<p>praktische 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.“</p>	<p>sonstigen Verwaltungsbereich. Besondere zeitliche Vorgaben im Rahmen des Laufbahnrechts können daher entfallen.</p> <p>Für die Bestellung der Schulleiterin oder des Schulleiters gelten nach wie vor die Vorgaben des § 61 Schulgesetz. Im Übrigen wird vor der Besetzung von Beförderungsstellen im Schulbereich ein Beurteilungsverfahren durchgeführt. Für die Besetzung einer Schulleitungsstelle ist in diesem Rahmen auch ein speziell für den Schulbereich entwickeltes, bestandenes Eignungsfeststellungsverfahren sowie die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme Schulleitungsqualifizierung erforderlich. Insoweit ist nach wie vor gewährleistet, dass auch im Schulbereich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt.</p>
52.	§ 34 LVO-E (Anm. z. Bereich Lehrkräfte (S. 19 u. 20))	<p>„Obwohl sie als Einstiegsqualifikation eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine bestandene Meisterprüfung oder den erfolgreichen Abschluss einer Fachschule und eine mehrjährige Berufserfahrung mitbringen, bekommen verbeamtete Werkstattlehrkräfte im Eingangsamt A 9, Tarifbeschäftigte EG 9a TV-L. Hochqualifizierte Werkstattlehrkräfte erhalten demnach ein deutlich geringeres Entgelt als Vertretungslehrkräfte ohne Berufserfahrung. Daher ist es nicht verwunderlich, dass sich die Einstellung von Werkstattlehrkräften angesichts des Fachkräftemangels schwierig gestaltet. Zahlreiche Bundesländer wie Bayern, Niedersachsen, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen haben das Eingangsamt für Werkstattlehrkräfte 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.</p> <p>Dies gilt für Werkstattlehrkräfte besonders, so dass zu empfehlen ist, das Eingangsamt für Werkstattlehrkräfte von A 9 auf A 10 anzuheben.</p> <p>Werkstattlehrkräfte erteilen 30 Unterrichtsstunden pro Woche, Lehrkräfte mit universitärem Abschluss 25,5 Unterrichtsstunden.</p>	<p>Die Anhebung von Eingangsämtern müsste besoldungsrechtlich geregelt werden und hätte Auswirkungen auf den öffentlichen Haushalt. Diese Forderung müsste daher im Rahmen der Modernisierung des öffentlichen Dienstes unter Federführung des FM thematisiert werden.</p> <p>Der zu erbringende Stundenumfang von Werkstattlehrkräften wird im RdErl. d. Kultusministeriums „Aufgabenbereich der Fachlehrerinnen und Fachlehrer in der Laufbahn der Werkstattlehrerinnen und Werkstattlehrer (§ 36 LVO) an Berufskollegs“ v. 04.01.1995 (GABl. NW. I S. 23), der zuletzt durch RdErl. d. Ministeriums für Schule und Bildung v. 16.06.2020 (ABl. NRW. 07/2020) geändert wurde, geregelt.</p> <p>Der Unterschied des Stundenumfanges zwischen Werkstattlehrkräften (kein Bachelor und höherer Stundenanteil) und Technischen Lehrkräften (Bachelor und geringerer Stundenanteil) resultiert daraus, da die Technischen</p>



		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.“		Lehrkräfte im Gegensatz zu den Werkstattlehrkräften, einen theoretischen Unterricht mit Vor- und Nachbereitung durchführen, also Unterricht im klassischen Sinn.  Eine Veränderung des Stundenumfanges wird daher seitens des MSB nicht für angemessen erachtet, zumal eine Reduzierung der Unterrichtsstunden eine Einstellung zusätzlicher Werkstattlehrkräfte mit sich brächte und dies finanzwirksam wäre.
53.	§ 36 LVO-E (Anm. z. Bereich Lehrkräfte (S. 20))	„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.“		§ 36 Abs. 3 LVO bezieht sich auf eine Maßnahme aus den 90er-Jahren, die es Werkstattlehrkräften ermöglichte, sich durch eine Fortbildung zu Technischen Lehrkräften weiter zu qualifizieren. Die aktuellen Lehramtslaufbahnen in LABG und LVO sehen vor, dass fachtheoretischen Unterricht nur erteilt, wer einen Hochschulabschluss erworben hat. Fachlich ist eine solche Fortbildungsmaßnahme daher schwer zu begründen und war in den 90er-Jahren nur dem Abbau von Überhängen an Werkstattlehrkräften geschuldet. Eine Weiterqualifizierung von Werkstattlehrkräften durch eine Fortbildungsmaßnahme wird daher nicht mehr verfolgt. Stattdessen soll interessierten Werkstattlehrkräften erleichtert werden, einen Bachelor an einer Fachhochschule zu erwerben bzw. diesen für die Laufbahn als Technische Lehrkraft schneller nutzbar zu machen (s. aktueller Änderungsentwurf in § 36 Abs. 1 LVO). Anders als Fortbildungsmaßnahmen eröffnet der Weg über einen berufsbegleitend erworbenen FH-Bachelorabschluss die weitergehende Perspektive, auf der Grundlage dieses Abschlusses im Rahmen eines weiteren berufsbegleitenden dualen Masterstudiengangs und eines berufsbegleitenden Vorbereitungsdiensts in bestimmten Fachrichtungen einen Lehramtsabschluss für das Lehramt an Berufskollegs zu erwerben.
54.	1. § 49 LVO-E (S. 14 u. 15)	„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 Be-		An der Zulage ist <u>zwingend</u> festzuhalten. § 49 ist eine Ausnahmeregelung für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte und Ausfluss des Prinzips des lebenslangen Lernens. Sie schafft Anreize für

		<p>soldungsgruppe 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.</p> <p>Mit dem Wechsel der Laufbahn würden die Beamtinnen und Beamten, obwohl es eine Besserstellung sein soll, zunächst Geld verlieren. Denn sie würden im Eingangsamt 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.</p> <p>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.“</p>		<p>dienst- und lebensältere Beamtinnen und Beamte, die über einen breiten Erfahrungsschatz verfügen und aufgrund dessen bereits in der Praxis höherwertige Tätigkeiten übernehmen. Die aktuelle und zumindest mittelfristig zu erwartende Durchlaufgeschwindigkeit ermöglicht leistungsstarken Kolleginnen und Kollegen durchaus weit vor der Pensionierung die Besoldungsgruppe A 11 zu erreichen.</p> <p>Bei einem Aufstieg von der Laufbahngruppe 1.2 in die Laufbahngruppe 2.1 greift § 21 Absatz 1 LBesG NRW. Hiernach ist den Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 9 EA eine Ausgleichszulage zu zahlen, sodass zu keinem Zeitpunkt eine finanzielle Schlechterstellung erfolgt.</p> <p>Ferner gibt es für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2 durch den Ausbildungs- und den Qualifizierungsaufstieg genügend weitere Möglichkeiten, sich neben dem prüfungsfreien Aufstieg bereits zu einem früheren Zeitpunkt in die Laufbahngruppe 2.1 weiterzuentwickeln.</p>
55.	2. § 49 LVO-E (Anm. BSBD NRW (S. 15))	<p>„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.</p>	nein	<p>Die Formulierung der Zuständigkeit für die Entscheidung über den Praxisaufstieg in § 49 Absatz 3 LVO-E entspricht nicht nur der in der Laufbahnverordnung auch an anderen Stellen gewählten Formulierung, sondern erscheint – da die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle nach § 49 Absatz 1 Nummer 1 LVO-E auch ein entsprechendes dienstliches Bedürfnis feststellen muss – im Gesamtgefüge der Norm auch folgerichtig.</p> <p>Sofern der BSBD NRW auf eine geringe Anzahl von potenziellen Bediensteten verweist, die für einen Laufbahnaufstieg in Frage kommen, bezieht er sich offenbar auf den Qualifizierungsaufstieg nach § 21 LVO. Die einen solchen Qualifizierungsaufstieg regelnde (damalige) „Verordnung über den erleichterten Aufstieg von Beamten des mittleren Verwaltungsdienstes, des allgemeinen Voll-</p>

		Es wäre ein fatales Signal in die zwar kleine aber für das Funktionalisieren einer Justizvollzugseinrichtung immens wichtige Laufbahn.“		zugsdienstes und des Werkdienstes bei Justizvollzugsanstalten des Landes Nordrhein-Westfalen in die Laufbahnen des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes bei Justizvollzugsanstalten des Landes Nordrhein-Westfalen“ wurde durch Verordnung vom 23. Februar 2010 ohne Einwände der Gewerkschaften und Berufsverbände aufgehoben, da die Zahl der Meldungen in den Jahren zuvor nicht ausgereicht hatte, um einen entsprechenden Lehrgang einzurichten. Aus diesem Grund wurde bislang auch von einer erneuten Einführung abgesehen. Diese Einschätzung kann allerdings nicht auf den in § 49 Absatz 3 LVO-E vorgesehenen Praxisaufstieg übertragen werden, da über die dort genannten Voraussetzungen hinaus eine gesonderte Qualifizierung gerade nicht erforderlich ist. Die konkrete Ausgestaltung des Praxisaufstiegs bleibt weiteren Überlegungen vorbehalten.
56.	§ 47 LBesG NRW (S. 16)	„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.“	nein	Die Überarbeitung des Zulagenwesens findet in einem gesonderten Verfahren unter Federführung des FM statt und wird mit den Gewerkschaften im Rahmen der Werkstattgespräche erörtert.
57.	§ 5 LVO-Pol u. § 5 LVO-E (Anm. z. Bereich Polizei (S. 21 u. 22))	„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	nein	Die Regelung in § 13 Absatz 2 LBG-E schafft die gesetzliche Grundlage dafür, dass in den Laufbahnverordnungen Verkürzungstatbestände z.B. wegen besonderer Prüfungsleistungen und besonderer Bewährung in der Probezeit aufgenommen werden können. In § 5 Absatz 5 LVO-E ist ein solcher Tatbestand geregelt worden. Grundsätzlich gilt die LVO auch für Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst, es sei denn, die LVO Pol trifft eine abweichende Regelung.

		<p>gelten, ohne jedoch den anteilig relevanten Zeitrahmen anzugeben.</p> <p>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.</p> <p>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 Probezeitverlängerung sinnvoll.“</p>		<p>Das BeamtStG gibt in § 10 Satz 1 vor, dass die Probezeit nicht länger als fünf Jahre dauern darf. Diese Regelung kann durch Landesrecht nicht abgeändert werden. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist der Dienstherr aus Gründen der Fürsorgepflicht gehalten, alsbald, d.h. unverzüglich, mithin ohne schuldhaftes Verzögeren nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit eine Entscheidung über die Frage der Bewährung des Beamten und daraus zu ziehenden Folgerungen herbeizuführen.</p> <p>Die Zeitspanne, die dem Dienstherrn nach Ablauf der Probezeit einzuräumen ist, um die für die Feststellung seiner Bewährung und die Entscheidung über seine Lebenszeitverbeamtung bzw. seine Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis erforderlichen Feststellungen und Entscheidungen zu treffen, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und kann nicht generell im Wege der Verordnung geregelt werden. Ihre Dauer hängt davon ab, wie lange im jeweiligen Einzelfall für die Feststellung des für diese Entscheidung erheblichen Sachverhalts und für den Entschluss über die Rechtsfolge, mithin für eine sorgfältige Abwägung aller Umstände, erforderlich ist.</p>
58.	§ 8 LVO-Pol u. § 7 LVO-E (Anm. z. Bereich Polizei (S. 22))	<p>„Aus Sicht der DPolG 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.</p> <p>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.“</p>	nein	<p>Eine solche Klarstellung ist in § 7 Abs. 1 Satz 4 LVO-E erfolgt. Auf gebündelten Dienstposten ist nach der Rechtsprechung des BVerwG eine Erprobung nicht möglich, weil es sich nicht um einen höherbewerteten Dienstposten handelt.</p>
<b>DGB NRW (Stellungnahme v. 14.10.24)</b>				

59.	Praxisaufstieg (S. 6)	„Regelung zum Praxisaufstieg in den gehobenen Dienst sind auch für Beamtinnen und Beamte in den Kommunen in NRW wünschenswert. Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TVöD Bund / Kommunen) kennt Regelungen, nach denen Tarifbeschäftigte nach 20 Jahren die Möglichkeit haben, eine Stelle im Wert des „gehobenen Dienstes“ (Laufbahngruppe 2.1) zu bekommen. Entsprechende Regelungen gibt es für Beamtinnen und Beamte nicht, was in den Kommunen in NRW zu einer Ungleichbehandlung führt.“	nein	Mit der Novellierung des Laufbahnrechts in 2014 hat sich NRW bewusst dafür entschieden, eine berufliche Entwicklung in Form eines Aufstieges von einem Qualifikationserwerb abhängig zu machen. Infolge dessen ist der bis 2014 mögliche prüfungsfreie Aufstieg vom gehoben in den höheren Dienst abgeschafft und durch qualifikationsgebundene Varianten abgelöst worden. Wie auch beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst (heute aus der LG 1.2 in die LG 2.1) war ein Grund für diese Entscheidung die Feststellung, dass herausragende Leistungen auch im Spitzenamt einer Laufbahngruppe nur bedingt Hinweise für eine Aufgabenwahrnehmung in der nächsthöhen Laufbahngruppe geben können.
60.	§ 2 Abs. 6 LBG NRW-E (S. 8)	„Die neu aufgenommene Definition des Begriffs „hauptberuflich“ in den Gesetzestext entspricht der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Allerdings wird in der Begründung des Gesetzes Abweichendes von der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wiedergegeben. Das ist irreführend. Entweder sollten die Ausführungen im letzten Satz der Begründung gestrichen werden, da sie nicht die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wiedergeben. Oder es sollte stattdessen zur Klarstellung aufgenommen werden, was das Bundesverwaltungsgericht tatsächlich sagt, nämlich: „Daher kann von einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes nicht erst dann gesprochen werden, wenn diese mindestens die Hälfte der für Beamte geltenden Regelarbeitszeit in Anspruch nimmt. Vielmehr kann auch eine Tätigkeit geringeren Umfangs hauptberuflich ausgeübt werden, wenn sie nach den Lebensumständen des Betroffenen dessen Tätigkeitsschwerpunkt bildet.“ (BVerwG, Urteil vom 25. Mai 2005 – 2 C 20/04 –)“	ja	Der Anregung wird gefolgt und die Begründung entsprechend geändert.
61.	§ 6 Abs. 3 LBG NRW-E (S. 8 u. 9)	„Zukünftig soll von den Bildungsvoraussetzungen (Mindestvoraussetzungen in § 6 Abs. 1), die für eine Laufbahn erforderlich sind, durch eine Änderung der Laufbahnverordnung abgewichen werden können. Damit bleibt es dann den einzelnen Ressorts überlassen zu regeln, welche Bildungsvoraussetzungen einen Zugang zu welcher Laufbahn ermöglichen. Hier sollte darüber nachgedacht werden, dass z. B. ein Zustimmungserfordernis des Parlaments, des zuständigen Ausschusses oder ein Einvernehmen aller Ressorts bei Abweichungen als Kontrollinstanz zur	nein	Ein Abweichen von den Bildungsvoraussetzungen des § 6 Abs. 1 LBG ist nur im Wege einer Regelung in der LVO möglich. Eine solche Ausnahmeregelung setzt daher voraus, dass sämtliche Ressorts beteiligt und die Verbände im Vorfeld eingebunden werden. Dieses Verfahren galt auch bislang für die Laufbahn besonderer Fachrichtung Bildung und Wissenschaft, § 8 Abs. 3 LBG und hat sich bewährt.

		Wahrung von gleichen Mindestmaßstäben und Kompetenzprofilen vorgesehen wird.“		
62.	§ 6 Abs. 4 LBG NRW-E (S. 9)	„Mit dieser Neuregelung wird der Zugang zu Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst zukünftig auch ohne einen solchen möglich, d. h. es kann statt einem Vorbereitungsdienst dann auch ein Studium oder eine Ausbildung reichen. Die Ausnahmen bestimmen darf die für die Laufbahn zuständige oberste Dienstbehörde. Es gilt ähnlich wie unter 2.), dass über eine Möglichkeit zur Sicherung von gleichmäßigen Mindeststandards zur Qualitätssicherung nachgedacht werden sollte, etwa die Notwendigkeit eines Einvernehmens aller Ressorts bei Ausnahmen.“	nein	Die in § 6 Abs. 4 LBG-E getroffene Regelung ist das Ergebnis einer ausführlichen Diskussion zwischen den Ressorts. Um die Institution des Vorbereitungsdienstes zu stärken, ist keine pauschale Öffnung des Zugangs zu den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst im Gesetz geregelt worden. Damit weicht NRW von den Regelungen anderer Länder und des Bundes ab. Es soll vielmehr das jeweils für eine Laufbahn federführende Ressort für seine Laufbahn prüfen und regeln, ob und in welcher Form ein Surrogat zu einem Vorbereitungsdienst erforderlich und zweckmäßig ist. Die hierzu getroffenen Regelungen in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen müssen im Einvernehmen mit IM und FM ergehen, § 7 Abs. 2 S. 1 LBG.
63.	§ 8 Abs. 1 S. 2 LBG NRW-E (S. 8)	„Die Vorschrift legt die Grundlage dafür, dass über eine künftige Rechtsverordnung der Zugang zu Laufbahnen besonderer Fachrichtungen begrenzt werden könnte. Eine gesetzlich festgeschriebene Möglichkeit, hier gerade für Bereiche, in denen die Nachwuchsgewinnung schwer fällt, Ausnahmeentscheidungen treffen zu können, wäre wünschenswert.“	nein	Die Regelung stellt keine Begrenzung dar. § 8 Abs. 1 LBG verdeutlicht - wie bisher -, dass eine Verbeamtung in eine Laufbahn mit Vorbereitungsdienst nur unter den in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelten Voraussetzungen möglich sein soll. Bisher war dies immer ein Vorbereitungsdienst. Zukünftig kann die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung auch regeln, dass der Zugang zur Laufbahn mit Vorbereitungsdienst über ein Surrogat möglich ist. Die Verbeamtung in eine Laufbahn besonderer Fachrichtung bleibt hiervon aber weiterhin unberührt.
64.	§ 13 LBG NRW-E (S. 10 u. 11)	„Negativ anzumerken ist allerdings, dass aus der Vorschrift nicht deutlich wird, dass eine Verlängerung der Probezeit nur dann zulässig ist, wenn in der Regelprobezeit die Bewährung nicht festgestellt werden konnte. Die neue Vorschrift liest sich so, insbesondere im Zusammenhang mit der Gesetzesbegründung, als ob der Dienstherr zukünftig in einem Korridor von 3 Monaten bis 5 Jahren maximalen Spielraum zum Umfang und zum Zeitpunkt der Festsetzung der Probezeit haben soll. „In der Begründung wird darauf hingewiesen, dass z. B. eine Verkürzung der Probezeit durch eine Anrechnung von Vortätigkeiten nicht unbedingt schon zu Beginn, also zum Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis, erfolgen müsse. Der Dienstherr	nein	In § 13 Abs. 2 S. 1 LBG-E wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die regelmäßige Dauer der Probezeit drei Jahre beträgt. So dann wird in Satz 2 die durch das BeamStG vorgegebene maximale Höchstdauer der Probezeit wiedergegeben. Diese beträgt fünf Jahre und kann nur im Wege der Verlängerung erreicht werden. Die Voraussetzungen der Verlängerungen sind - wie bisher auch - in § 5 LVO geregelt. Hiernach ist eine Verlängerung möglich, wenn eine Bewährung bis zum Ende der Probezeit nicht festgestellt werden kann. Die Verlängerung der Probezeit, bietet dem Beamten die Möglichkeit, sich doch noch zu bewähren. Bewährt er sich nicht, ist er zu entlassen. Insofern wird die Verlängerung der Probezeit nicht

		<p>könne sich das auch noch offenhalten und erst im Verlauf darüber entscheiden. Diesen Teil der Regelung lehnen wir ab. Die Regelung in dieser Fassung wird in der Praxis zu Unklarheiten und Unsicherheiten bei den Beschäftigten führen und nicht zu einer Steigerung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses.“</p> <p>„Aus der Neufassung sollte ebenso wie in der aktuellen Fassung deutlich werden, dass eine Verlängerung der Probezeit ein schwerwiegender Eingriff in die Entwicklung der Kolleginnen und Kollegen darstellt, mit dem entsprechend sorgsam umgegangen werden sollte.</p> <p>Ebenso sollte über den Zeitraum der Verlängerung der Probezeit nachgedacht werden. Wir halten hier einen Verlängerungszeitraum von maximal vier Jahren, dementsprechend eine Verlängerungsoption von einem Jahr für zielführend.“</p> <p>„Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Neufassung des § 13 Abs. 5 die Möglichkeit bieten, die Entscheidung über die Anrechnung von Vortätigkeiten „nicht schon im Zusammenhang mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zu treffen, sondern erst nach Ableistung einer gewissen Probezeit“. [...] Hier wäre eine klare Regelung und eine ebenso klare Handhabung in den Behörden wünschenswert, soweit man den Umgang auf Augenhöhe ernst meint.“</p>		<p>als „ein schwerwiegender Eingriff in die Entwicklung der Kolleginnen und Kollegen“ gesehen, sondern im Gegenteil als letzte Chance, eine Lebenszeitverbeamtung erlangen zu können.</p> <p>Aufgrund wiederkehrender Fragen aus der Praxis ist in § 13 Abs. 2 Satz 3 LBG-E die Klarstellung aufgenommen worden, dass Anrechnung und Kürzung der Probezeit nur dann erfolgen dürfen, wenn die ordnungsgemäße Feststellung der Bewährung gewährleistet ist. Alles andere würde dem Sinn und Zweck der Probezeit zuwiderlaufen. Diese Regelung und auch die Ausführungen in der Begründung geben die Rechtsprechung zu Anrechnungstatbeständen wieder.</p>
65.	§ 14 LBG NRW-E (S. 11 u. 12)	<p>„Dem Grundgedanken dieser Regelung ist durchaus etwas abzugewinnen: [...] Ziel muss es aber sein, nicht Lösungen für einzelne Spezialfälle zu bieten, sondern die (Eingangs-) Besoldung grundsätzlich auch in der Breite den Anforderungen der entsprechenden Ämter anzupassen, um einem breiten Personalangel entgegenzuwirken. [...] Der Gesetzgeber schafft bzw. verstärkt eine aktuell bereits vorhandene Konkurrenzsituation zwischen den Behörden.[...].“</p>	nein	Vergleiche Begründung zu Nr. 25, 30 und 78
66.	§ 19 LBG NRW-E (S. 12 u. 13)	<p>„Grundsätzlich gilt auch hier bereits eben Erwähntes: Für eine einzelne schnelle Karriereentwicklung ist das sicherlich gut, problematisch ist, dass mangels ausreichender Beförderungstellen hier erwartbar Konflikte in den Dienststellen entstehen dürften.“</p> <p>„Die angedachten Änderungen schaffen abermals die Grundlage für auffällig schnelle Karrierepfade. Hier muss auch die Frage gestellt werden, wie die Entscheidung über eine herausragende</p>	nein	<p>Die Argumentation kann nicht nachvollzogen werden. Nach geltendem Recht muss der LPA bei besonderen Leistungen innerhalb der Probezeit gerade nicht befasst werden, § 19 Abs. 2 Satz 3 LBG.</p> <p>Zukünftig entfällt das Beförderungsverbot. Allerdings bleibt zu berücksichtigen, dass die Vergleichsgruppe des Eingangsamtes den Maßstab bildet. D.h., dass ein soeben auf Lebenszeit ernannter Beamter im Vergleich</p>

		<p>Leistung in der Probezeit zustandekommt. Bisher waren diese äußerst ausgewählt vorkommenden Fälle über die Befassung des Landespersonalausschusses klar nachvollziehbar. Diese Transparenz geht mit dem vorliegenden Vorschlag zugrunde. Es entsteht diesseits große Sorge, dass die weitreichende Öffnung der Beförderungsmöglichkeiten, für die Kolleginnen und Kollegen, die künftig hierüber entscheiden müssen, großes Konfliktpotential mit sich bringen. Mangels klarer Regelungen werden sich landes- und behördenweit unterschiedliche Ausprägungen der Anwendung dieser Möglichkeit entwickeln, die die Akzeptanz für die Beförderungsentscheidungen nicht steigen lassen wird.“</p> <p>„Hinzu kommen weitere rein administrative Fragen. Die Möglichkeit, bereits unmittelbar nach Beendigung der Probezeit befördert werden zu können löst z. B. einen unmittelbaren Anpassungsbedarf der Beurteilungsrichtlinie Polizei aus, nach der in der aktuellen Fassung erfolgen Beförderungsentscheidungen auf Grundlage der ersten Beurteilung im Eingangsam, die neun Monate nach Ablauf der Probezeit erstellt wird. Hier stellt sich nun die Frage, auf welcher Grundlage mögliche vorherige Beförderungen erfolgen soll.“</p>		<p>zu Kolleginnen und Kollegen, die bereits viel Erfahrungen im Eingangsam sammeln konnten, regelmäßig nur dann eine Chance auf Beförderung haben kann, wenn er in der Probezeit besondere Leistungen gezeigt hat. Diese Leistungen müssen in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung zum Ausdruck kommen.</p> <p><b>nein</b> Im Hinblick auf den Wegfall des Beförderungsverbot müssen die Beurteilungsrichtlinien überprüft und ggf. angepasst werden.</p>
67.	§ 20 LBG NRW-E (S. 13 u. 14)	<p>„Entgegen der bisherigen Formulierung soll in den beschriebenen Konstellationen (§ 20 Abs. 3 Nr. 1-3) eine Beförderung ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses während der Probezeit künftig frühestens nach zwei Jahren möglich sein. Bisher war hier eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit möglich. Ebenso wird (sicherlich deklaratorisch) eine zusätzliche tatbestandliche Voraussetzung („sofern dienstliche Leistungen dies rechtfertigen“) gefordert. Nun wird hier sicherlich die Auffassung vertreten, dass die Bezugnahme auf die dienstlichen Leistungen bei Beförderungen doch ohnehin selbstverständlich sei. Das ist allerdings keine Neuigkeit. Vielmehr entsteht auch bei dieser Anpassung die Sorge, dass hier abermals die Grundlage für eine subjektive Differenzierung zwischen Beförderungsentscheidungen gelegt wird.</p> <p>Unabhängig von der Bewertung wäre eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Punkten in der Gesetzesbegründung wünschenswert, da es sich bei den benannten beiden Punkten augenscheinlich nicht nur um redaktionelle Anpassungen handelt.“</p>	<b>ja</b>	<p>Die Zusammenfassung der Normen zum Nachteilsausgleich im § 20 LBG sollte dazu dienen, das Recht zum Nachteilsausgleich Anwenderfreundlicher zu gestalten. Da die Zusammenführung der Normen des § 6 LVO und des § 20 LBG aber offensichtlich zu Verständnisproblemen führen, wird von einer Veränderung abgesehen. Allerdings muss der Wegfall des Beförderungssperrjahres nach der Probezeit in § 20 Abs. 3 LBG und in § 6 Abs. 1 LVO nachvollzogen werden.</p>



68.	§ 21 LBG NRW-E (S. 14)	„Aus unserer Sicht ist der Zusatz „es sei denn, zwingende sachliche Gründe stehen dem entgegen“ zu unbestimmt und sollte klarer gefasst werden, notfalls über die Gesetzesbegründung.“	nein	In der Gesetzsbegründung ist bereits der Hinweis enthalten, dass der Hinweis auf die zwingenden sachlichen Gründe der Regelung des § 69 Absatz 1 LBG und dem § 13 Absatz 4 Landesgleichstellungsgesetz entnommen ist.
69.	1. § 61 LBG NRW-E (S.14 - 16)	<p>„Aus Sicht der DGB-Gewerkschaften ist die beabsichtigte Änderung als europarechtswidrig einzuschätzen, daher lehnen wir sie ab. Sie hat ggfs. negative Folgen für die Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten. In der Begründung des Gesetzentwurfs wird ausgeführt, dass die Regelung erfolgt, um die Verpflichtung zu ausgleichsfreier Mehrarbeit i. H. v. 5 Stunden für Teilzeitbeschäftigte entsprechend des Umfangs einer Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren.</p> <p>Tatsächlich ist es aber so, dass aufgrund von europarechtlicher Rechtsprechung und durch nachfolgend von der GEW erstrittene Urteile seit 2008 jedenfalls für Lehrkräfte feststeht: Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, sowohl Beamt*innen als auch Angestellte, müssen ab der 1. Stunde vergütet werden, und zwar nicht nach der MehrarbeitsvergütungsVO, sondern bis zur Vollzeitstundenanzahl anteilig der entsprechenden Besoldung. Alles andere wäre ein Verstoß gegen geltende Rechtsprechung und Europarecht. Allein der auf anteilige Besoldung oder anteiliges Entgelt gerichtete Anspruch Teilzeitbeschäftigter entspricht den Anforderungen der unmittelbar geltenden Entgeltgleichheit des Art. 157 AEUV, wie sie die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ausgeformt hat.</p> <p>Das OVG NRW hat daher in Fortführung der europarechtlichen Rechtsprechung noch einmal Folgendes in einem von der GEW NRW geführten Verfahren (Beschluss vom 16.10.2008 - 6 A 1434/07) für eine Lehrkraft ausgeführt:</p> <p><i>„Der Anspruch auf anteilige Besoldung setzt nicht voraus, dass die Grenze von drei Unterrichtsstunden nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV oder eine proportional zu der Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte verminderte Mindeststundengrenze überschritten wird. Die Anwendung einer solchen "Bagatellgrenze" auf Stunden, die teilzeitbeschäftigte Lehrer über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zu der regulären Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrer leisten, würde ebenfalls gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz verstoßen. Sie hätte zur Folge, dass die betroffenen teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte bei gleicher Arbeit und gleicher Anzahl von Stunden eine geringere Vergütung erhielten als die vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte. Eine</i></p>	nein	Die Einschätzung, dass die beabsichtigte Änderung europarechtswidrig sei wird nicht geteilt. Ausgleichsfähige Mehrarbeit entsteht erst, wenn Mehrarbeit oberhalb der „Bagatellgrenze“ geleistet wird. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Grenze - EU-rechtskonform zu kürzen. (vgl. BVerwG, Urteil vom 23. September 2010 – 2 C 27/09 sowie BVerwG, Beschluss vom 13. März 2012 – 2 B 98/11 –, juris). Sobald Mehrarbeit oberhalb der anteiligen „Bagatellgrenze“ geleistet wird, kann diese ausgeglichen werden. Im Fall einer Mehrarbeitsvergütung gilt nach § 66 Abs. 2 LBesG, dass Teilzeitbeschäftigte eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe der anteiligen Besoldung erhalten, soweit die individuelle Arbeitszeit und die geleistete Mehrarbeit die regelmäßige Arbeitszeit der vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten nicht überschreiten wird. Diese Verfahrensweise wird so auch unter Ziffer 2.4.6 der Hinweise zu Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Freistellung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern im Land NRW Gemeinsamer Runderlass des Ministeriums des Innern 24 - 42.01.11-66.11-6/17, des Ministeriums der Finanzen P 1124 - 000023 _ 2017/000001 und des Ministeriums der Justiz 3110 - Z. 56 beschrieben.

		<p><i>Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlung ist nicht ersichtlich. Die Bestimmung in § 3 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV beruht auf der Erwägung, dass Beamte verpflichtet sind, in gewissem Umfang über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ohne Entschädigung Dienst zu tun (§ 78 a Abs. 1 LBG). Diese Begründung trägt hier nicht, weil die Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte aufgrund der dargelegten europarechtlichen Vorgaben dem Dienst vollzeitbeschäftigter Lehrer innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gleichzusetzen ist. “</i></p> <p>Die Regelung ist daher wegen Verstoß gegen Europarecht zu streichen.“</p> <p>„Wir fordern zudem eine generelle Streichung der „Bagatellgrenze“ bei Mehrarbeit.“ [...]</p>	<b>nein</b>	Über die mögliche Abschaffung der Bagatellgrenze sollte in einem Gesamtkonzept im Rahmen der Modernisierungsoffensive diskutiert werden.
<b>70.</b>	2. § 61 LBG NRW-E (insb. f. Bereich Polizei (S. 23))	„Diese Veränderung sollte zu Gunsten der Kolleginnen und Kollegen ausfallen, die Vorschrift muss eine Öffnungsklausel für den Bereich der Polizei NRW erhalten. Innerhalb der öffentlichen Verwaltung ist es Konsens, dass die Problematik „Mehrarbeit“ nahezu ausschließlich im Bereich der Polizei Wirkung entfaltet. Daher sollte sie auch hier gelöst werden. Soweit es bei der angeordneten Anpassung zur analogen Übertragung auf Teilzeitkräfte bliebe, wäre das an Häme kaum zu überbieten.“	<b>nein</b>	Über die mögliche Abschaffung der Bagatellgrenze sollte in einem Gesamtkonzept im Rahmen der Modernisierungsoffensive diskutiert werden. Die Bagatellgrenze gilt für alle Landesbeamtinnen und -beamte. Es wird darauf hingewiesen, dass nach hiesigem Kenntnisstand das Thema Mehrarbeit auch im Schul- sowie Justizbereich relevant ist. Warum eine Ungleichbehandlung der Laufbahnen untereinander erfolgen sollte, erschließt sich nicht.
<b>71.</b>	§ 69 LBG NRW-E (S. 16 )	„Allein das Bekenntnis, dass Teilzeit, mobile Arbeit und Jobsharing Führungspositionen nicht entgegenstehen und in diesen zu fördern sind, wird die seit vielen Jahren bestehende Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, in der Mehrzahl Frauen, bei Beförderungen nicht wesentlich verbessern, zumal schon die Vorschrift selbst sich nicht auf die Fälle von Teilzeit, Jobsharing und mobile Arbeit in Führung bezieht, die in z. B. Familiensorgearbeit begründet sind. Zusätzlich braucht es weitere Maßnahmen, wie regelmäßige, verpflichtende Schulungen für Führungskräfte zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern, die in Teilzeit begründet sind. Im Beurteilungswesen sind außerdem z. B. Parameter erforderlich, die eine positive Bewertung von Familiensorge und Engagement im Beruf ermöglichen und es als Kompetenz bewertbar machen, dass beides vereinbart wird.“	<b>nein</b>	Öffentliche Ämter sind nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Die von Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber betreffen. Der Vergleich im Rahmen einer Auswahlentscheidung hat anhand statusamtsbezogener dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen. Dabei werden in der Regel auch Kompetenzen wie beispielsweise Ausdauer, Belastbarkeit, Effektivität und Zusammenarbeit als Beurteilungsmerkmal oder Teil eines solchen berücksichtigt und bewertet. Zentraler Bezugspunkt sind dabei die Tätigkeiten im Hauptamt. Zeigen Beamtinnen oder Beamte im Hauptamt Kompetenzen, die gegebenenfalls auch in einem außerdienstlichen oder familiären Kontext erworben oder geschult worden

				sind, so kann dies mittelbar in einer Beurteilung zum Ausdruck kommen.
72.	1. § 92 LBG NRW-E (S. 5 u. 6)	„Einzelheiten dazu sind in verschiedensten Beurteilungsrichtlinien für unterschiedlichste Bereiche (Ressorts, Ministerien, Fachrichtungen) geregelt. Es muss überprüft werden, ob dieses Regelungsgeflecht den Anforderungen eines neuen Laufbahnrechtes gerecht werden kann. Eine solche Überprüfung ist mit der beabsichtigten Neureglung des Laufbahnrechtes aber bisher nicht verbunden. DGB-Stellungnahme Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – Laufbahnrecht Generell aber sollten Beamtinnen und Beamte nicht aus ihrem statusrechtlichen Amt, sondern aus dem jeweils ausgeübten Amt beurteilt werden.“	nein	Die Beurteilungsrichtlinien müssen im Hinblick auf die beurteilungsrelevanten Inhalte des Gesetzesentwurfs überprüft und ggf. überarbeitet werden. Die dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes (BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 -2 C 1.18 -Rn. 32).
73.	2. § 92 LBG NRW-E (S. 17)	„Die Regelung schafft die Rechtsgrundlage für eine fiktive Fortschreibung von Erprobungs- und Probezeiten. Die in der Gesetzesbegründung benannten Konstellationen sind nachvollziehbar. Diese sollten sich allerdings auch im Gesetzestext wiederfinden, um den Anwendungsbereich der Vorschrift zu definieren.“	nein	Die Verordnungsermächtigung soll es weiterhin dem Verordnungsgeber überlassen, die Fälle und das Verfahren einer Nachzeichnung zu regeln.
74.	§ 115 LBG NRW-E (S. 17)	„Die erforderlichen Untersuchungen sollten aber regelmäßig durch Polizeiärztinnen und -ärzte erfolgen. Die Beurteilung der Dienstfähigkeit ist hoch komplex und erfordert selbstredend große medizinische Erfahrung einerseits, andererseits aber auch eine hohe Expertise mit Blick auf die Anforderungen des Polizeiberufs.“	nein	Der Hinweis des DGB-Stellungnahme ist richtig und auch wichtig. Gerade deshalb wird in der Regel das durch § 115 LBG NRW eröffnete Auswahlermessen zwischen Polizeiärztin / Polizeiarzt und Ärztin / Arzt der unteren Gesundheitsbehörde dahingehend ausgeübt, dass die Beauftragung zur amtsärztlichen Untersuchung über den polizeiärztlichen Dienst und damit über eine Polizeiärztin / einen Polizeiarzt erfolgt. Es gab in der Vergangenheit aber auch immer wieder Einzelfälle, bei denen die Beauftragung der unteren Gesundheitsbehörde sinnvoller war. Die Beibehaltung der Wahlmöglichkeit ist daher nach wie vor sachgerecht. Eine diesbezügliche Änderung war nicht angedacht und ist auch zukünftig nicht geplant.
75.	§ 5 LVO-E (S. 17 u. 18)	„Das Prüfungsergebnis sollte hierbei als objektiv vorliegender Umstand alleinig ausschlaggebend für eine Entscheidung über die Verkürzung der Probezeit sein. Damit wären diese Entscheidung zu jedem Zeitpunkt transparent, erklär- und nachvollziehbar. Soweit nun, wie im vorliegenden Entwurf, abermals die Voraussetzungen der „besonderen Bewährung“ aufgenommen	nein	Die Kombination der Tatbestandsmerkmale soll die Aspekte der Ausbildung und der Tätigkeit im Amt miteinander verknüpfen. Das Tatbestandsmerkmal „eine über dem Durchschnitt liegende Prüfungsleistung“ dient dazu, Anwärter zu motivieren, eine gute Prüfungsleistung abzule-

		<p>werden, stellt sich diesseits die Frage, wie eine besondere Bewährung in den ersten beiden Jahren der Probezeit aussehen soll und wie hier landeseinheitliche Maßstäbe eingehalten werden sollen.“</p> <p>„In Abs. 3 müssen Soldat*innen und ehemalige Richter*innen ergänzt werden.“</p>		<p>gen. Zum anderen soll das Merkmal der besonderen Bewährung den Sinn und Zweck der Probezeit betonen, wonach es auf eine Bewährung im Amt ankommt. Die Feststellung der besonderen Bewährung liegt im Ermessen der jeweiligen Behörde.</p> <p>Die Tätigkeit eines Soldaten soll wie bisher auch als hauptberufliche Tätigkeit auf die Probezeit angerechnet werden, § 5 Abs. 4 LVO-E.</p> <p>Bislang wurden ein Verzicht bzw. eine Anrechnung auf die Probezeit für Richterinnen und Richter über § 47 LVO-E hergeleitet. Zur Verdeutlichung wird dieser Personenkreis nun ausdrücklich in § 5 Abs. 3 LVO-E aufgenommen.</p>
76.	§ 7 LVO-E (S. 18 u. 19)	<p>„Die Vorschrift schafft eine Grundlage für die Verlängerung der Erprobungszeit bis zur doppelten Länge. Diese Neuerung ist abzulehnen und sollte ersatzlos gestrichen werden. Es erscheint widersprüchlich, dass einerseits aufgrund zwischenzeitlich gefestigter Rechtsprechung die Erheblichkeitsschwelle bei Erkrankungen aus den Berechnungsvorschriften entfernt wird, um im gleichen Atemzuge neue Verlängerungsmöglichkeiten, in diesem Falle für Erprobungszeiten, in der Verordnung festzuschreiben.“</p> <p>„Bezüglich der Dauer der Erprobungszeit bleibt festzuhalten, dass hier weiterhin eine Diskrepanz zu den Regelungen des § 8 Abs. 3 LVO Pol NRW vorliegt. Hier wäre eine Harmonisierung zu einer dreimonatigen Erprobungszeit auch in der LVO NRW wünschenswert.“</p>	nein	<p>Die Regelung korrespondiert mit der Verlängerung der Probezeit in § 5 Abs. 7 LVO-E. Durch den Wegfall der Erheblichkeitsschwelle tritt keine Neufestsetzung der Erprobungszeit bei längerer Krankheit ein. Ohne die Option einer Verlängerung der Erprobungszeit könnte dies aber zur Folge haben, dass der Beamtin bzw. dem Beamten nach Ablauf der Erprobungszeit die Nichtbewährung ausgesprochen werden muss. Gerade mit Blick auf eine nur dreimonatige Erprobungszeit, wie sie für den mittleren Dienst vorgesehen ist, dient die Verlängerungsoption dem Schutz der Beamtin bzw. des Beamten.</p> <p>Die voneinander abweichenden Festlegungen in der LVO und der LVOPol sind den Anforderungen der unterschiedlichen Personalkörper geschuldet. Die LVO spiegelt personalwirtschaftliche Aspekte aus allen Bereichen der Verwaltung wider und entfaltet Wirkung für die unterschiedlichsten Laufbahnen und Dienstposten. Hiermit verbunden sind unterschiedliche Anforderungen an die Verwendungsbreite des Personals. Die LVOPol trifft hingegen Sonderregelungen explizit für Polizeivollzugsbeamte. Die gestaffelte Dauer der Erprobungszeit in der LVO hat sich bewährt. Eine Reduzierung der Erprobungszeit auf drei Monate für die LG 2.2 würde an anderen Stellen der Landesverwaltung zu einem Ungleichgewicht führen, das es</p>

				zu vermeiden gilt. Hier sei das Erfordernis der zweijährigen Probezeit für Ämter mit leitender Funktion nach § 21 LBG genannt.
77.	§ 8 LVO-E (S. 19)	<p>„Die erneute Festschreibung eines Diskriminierungsverbotes allein wird die bestehenden Probleme nicht lösen. Beurteilungsmerkmale müssten geändert werden, systematischen Kontrollmechanismen von Beurteilungsergebnissen und Beförderungen ausgebaut und mit Konsequenzen versehen werden, wenn Richtwerte und Zielvorgaben nicht erreicht werden.</p> <p>Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass zur Vermeidung von Benachteiligungen in Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten Schulungen angeboten werden können. Verwiesen wird insoweit auf die Regelung des § 17 Abs. 1 S. 2 Nr. 3b LVO NRW. Da hier Defizite bereits statistisch erhoben wurden (so wird es in der Gesetzesbegründung geschildert), sollten diese Schulungsangebote konkreter gedacht und seitens des Dienstherrn angestoßen werden.“</p>	nein	Die Forderung bezieht sich auf die Rechtsanwendung und eine Änderung der Verwaltungspraxis. So werden Beurteilungsmerkmale regelmäßig im Rahmen von Beurteilungsrichtlinien definiert und müssen sich an den in Art. 33 Abs. 2 GG aufgestellten Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientieren. Eine systematische Datenerhebung und -auswertung der Beurteilungsergebnisse eines Regelbeurteilungsverfahrens kann z.B. im Gleichstellungsplan einer Behörde vorgesehen werden. Auf der Grundlage von behördenspezifischen Daten können dann die im Einzelfall notwendigen Maßnahmen, wie bspw. Schulungen von Beurteilern, ergriffen werden.
78.	§ 12 LVO-E (S. 19 u. 20)	<p>„Um ein Mindestmaß an Einheitlichkeit sicherzustellen wird vorgeschlagen, dass die Entscheidungen über Einstellungen in Beförderungsamtern unter Beteiligung der örtlich zuständigen Kolleginnen und Kollegen auf Landesebene getroffen wird. Durch einen solchen Austausch könnte zumindest sichergestellt werden, dass etwa innerhalb der Polizei NRW einheitliche Maßstäbe in dieser Frage angewendet werden.“</p>	nein	Es gilt die Zuständigkeitsregelung des § 3 LVO. Für die Beamtinnen und Beamte des Landes trifft die dienstvorgesetzte Stelle die beamtenrechtlichen Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihr nachgeordneten Beamten, soweit nicht nach Gesetz oder Verordnung eine andere Stelle zuständig ist, § 2 Abs. 4 LBG. Dienstvorgesetzte Stelle ist für die Beamtinnen und Beamten des Landes die oberste Dienstbehörde, soweit durch Gesetz oder Verordnung nichts andere bestimmt ist, § 2 Abs. 2 Nr. 1 LBG. Es liegt im Organisationsermessen der Ressorts, ob sie die Ernennung im Beförderungsamte auf eine andere Behörde delegieren wollen.
79.	§ 20 u. § 21 LVO-E (S. 20)	<p>„In diesem Kontext sollte allerdings nochmals über die Möglichkeit einer Regelung analog des § 7 LVO Pol NRW nachgedacht werden.</p> <p>Die Möglichkeit eines prüfungsfreien Aufstieges der Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Verwaltung würde dabei mehrere Aspekte aufgreifen. Für den Dienstherrn würde sich ein neues Potential von hochqualifizierten Kräften für Funktionen erschließen, die aufgrund der laufbahnrechtlichen Beschränkungen aktuell nicht darstellbar sind.</p>	nein	Mit der Novellierung des Laufbahnrechts in 2014 hat sich NRW bewusst dafür entschieden, eine berufliche Entwicklung in Form eines Aufstieges von einem Qualifikationserwerb abhängig zu machen. Infolge dessen ist der bis 2014 mögliche prüfungsfreie Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst abgeschafft und durch qualifikationsgebundene Varianten abgelöst worden. Wie auch beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst (heute aus der Lg. 1.2 in die Lg. 2.1) war ein Grund für diese Entscheidung die Feststellung, dass herausragende Leistungen auch im

		Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die über eine hohe Fachlichkeit verfügen, würde ein solches Vorgehen neue Entwicklungsperspektiven mit sich bringen. Gerade vor dem Hintergrund, dass Aufstiegs- und Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend der §§ 20 und 21 LVO NRW nicht jährlich angeboten werden, wäre dies eine niederschwellige Möglichkeit, hochqualifizierte Beschäftigte in entsprechenden Funktionen zu verwenden.“		Spitzenamt einer Laufbahngruppe nur bedingt Hinweise für eine Aufgabenwahrnehmung in der nächsthöhen Laufbahngruppe geben können. Des Weiteren gewährleistet die Qualifizierung für die gesamte Laufbahngruppe ein hohes Maß an Verwendungsbreite und stellt damit sicher, dass die Verwaltung auf neue und wachsende Aufgaben angemessen personalwirtschaftlich reagieren kann.
80.	§ 24 LVO-E (S. 20)	„Das achtjährige Dienstzeiterfordernis für eine Beförderung nach A 13 in der Laufbahngruppe 2.1 wird gestrichen. Dies geschieht mit der Begründung, damit solle die Leistungsbezogenheit des Dienstrechts betont werden. Allerdings ist fraglich, ob vereinzelte Turbokarrieren diesem Ziel wirklich nachkommen. Für einzelne Betroffene können hier unnatürlich schnelle Karrierepfade entstehen, die mit Blick auf den Gesamtpersonalkörper problematisch werden können. Für eine Vielzahl an Beschäftigten, denen sich eine solche Möglichkeit trotz hervorragender Leistung mangels vorhandener Beförderungstellen nicht bietet, ist dies sicher nicht befriedigend.“	nein	Der DGB stellt mögliche Auswirkungen des Wegfalls der Dienstzeiterfordernisse dar, erhebt aber nicht die Forderung, die Regelung zu belassen. Auch mit einem Dienstzeiterfordernis kann die Situation eintreten, dass hervorragende Leistungen nicht mit einer Beförderung einhergehen.
81.	§ 25 LVO-E (S. 21)	„In den Kommunen in NRW wird die Modulare Qualifizierung bereits ab Statusamt A 11 ausgeschrieben. Der neue Gesetzestext muss so verstanden werden, dass diese Vorgehensweise nicht mehr zulässig ist. Das hätte katastrophale Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung für den „höheren Dienst“. Für den Landesdienst kann die Streichung der Mindestverweildauer von zwei Jahren als Voraussetzung für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung durchaus positiv sein und wird von uns begrüßt. Grundsätzlich sollten sich die Anforderungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen selbstredend am Grundsatz der Bestenauslese orientieren. Im Übrigen sollten sie aber regelmäßig dahingehend geprüft werden, ob sie unnötig hohe Hemmschwellen für die Teilnahme an diesen Maßnahmen beinhalten. Auch im Kontext der Anpassung dieser Vorschrift wird die Möglichkeit der Verdoppelung der Erprobungszeit abgelehnt (s. o.).“	nein	Vorweg sei angemerkt, dass eine Missinterpretation der Neuregelung durch den DGB (zwei Jahre in A12 vor Auswahlverfahren) vermutet wird. Zu der Forderung selbst: Die Modulare Qualifizierung (MQ) ist ein Aufstiegsverfahren, das sich an berufserfahrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet. Auf diese Erfahrungswerte sind die Kursinhalte der MQ zugeschnitten und ermöglichen eine Qualifizierung für die LG 2.2. Die Besoldungsgruppe A 12 bietet im Durchschnitt das Maß an Berufserfahrung bzw. Dienstjahren, das zu den Kursinhalten der MQ passend ist und zugleich durch die noch zu erwartende Anzahl an Dienstjahren bis zum Renteneintritt bzw. Pensionsbeginn als Personalentwicklungsmaßnahme Wirkung entfaltet. Die Besoldungsgruppe A 11 kann im Landesdienst bereits nach sehr wenigen Dienstjahren und damit mit einer geringeren Berufserfahrung erreicht werden. Das hierzu passende Konzept ist die Qualifizierung durch akademische Leistungen nach §26 LVO (Masteraufstieg), die wiederum in der Kombination aus geringerer Berufserfahrung und einem abgeschlossenen Masterstudium die Qualifikation für die LG 2.2. ermöglicht.

				Die Verdopplung der Erprobungszeit in Anlehnung an § 5 Abs. 7 LVO ist eine Möglichkeit, eine Qualifizierungsmaßnahme noch erfolgreich abzuschließen. Sofern die Bewährung nicht festgestellt werden kann, ist das Scheitern der Qualifizierungsmaßnahme die Folge. (vgl. auch Begründung zu Nr. 76)
82.	§ 26 LVO-E (S. 21)	„Der Gesetzesbegründung zu dieser Vorschrift lässt sich entnehmen, dass wie bisher in Ausnahmefällen die Möglichkeit besteht, dass das Auswahlverfahren in der zeitlichen Abfolge nach Abschluss des Studiengangs stattfindet. Die Entscheidung hierüber soll künftig aber nicht mehr zwingend durch die Oberste Dienstbehörde, sondern auch von einer von ihr bestimmte Stelle getroffen werden. Auch hier stellt sich die Frage, ob solch weitreichende laufbahnrechtliche Entscheidungen nicht doch ausschließlich auf Landesebene getroffen werden sollten.“	nein	Die oberste Dienstbehörde kann eine Stelle bestimmen, die entscheidet, ob eine Qualifizierung angeboten wird. Diese Stelle ist ebenfalls befugt, das Auswahlverfahren durchzuführen, kann die Beamtin/den Beamten für das Studium von den dienstlichen Aufgaben freistellen und über die Übernahme von Studiengebühren entscheiden. Die Delegationsmöglichkeit auch hinsichtlich der Frage, ob Ausnahmen von der zeitlichen Reihenfolge von Auswahlverfahren und Studium erfolgen können, ist sachgerecht.
83.	§ 33 LVO-E (S. 22)	„Auch hier sollen künftig keine besonderen Dienstzeiterfordernisse für die Befähigung mehr erforderlich sein. Dies sehen wir kritisch. Denn in der ursprünglichen Vorschrift handelte es sich nicht um Dienstzeiten jeglicher Art, sondern auch um spezifische Erfahrung z. B. in der Schulleitung oder in der Lehrkräfteausbildung. Letztlich bedarf es bei der Ausübung der Schulaufsicht in der Regel grundlegender Erfahrungen des Systems Schule. Ohne diese dürfte eine qualifizierte Wahrnehmung der Aufgaben in der Schulaufsicht schwerlich möglich sein. Ob es daher der Qualität der Schulaufsicht zuträglich ist, wenn keinerlei Voraussetzungen bezogen auf Mindesteigenschaften bestehen, ist zweifelhaft.“	nein	Es ist zutreffend, dass § 35 bzw. nach neuer Fassung § 33 LVO (Befähigung für den Schulaufsichtsdienst und für Ämter mit überwiegend pädagogischen Aufgaben) gekürzt werden soll, so dass zukünftig keine <u>besonderen</u> Dienstzeiterfordernisse für die Befähigung mehr erforderlich sein werden. Mit dem Wegfall von Dienstzeiten liegt die Regelung für den Schulaufsichtsdienst auf der Linie der gesamten Novelle, Dienstzeiterfordernisse nach Möglichkeit zu vermeiden. Wegen der Bedeutung der Aufgabe sind die von Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten wahrzunehmenden Aufgaben (vgl. § 86 ff. SchulG NRW) schon immer der Laufbahngruppe 2.2 zugeordnet gewesen (§ 35 Abs. 1 S.1 LVO a.F.). Daran sollte auch zukünftig – ohne Unterscheidung nach dem jeweiligen Lehramt – festgehalten werden. Die Einstellung in den Schulaufsichtsdienst erfolgt auch zukünftig nicht bedingungslos. Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass alle Lehrkräfte über ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. Zu erwähnen ist, dass – entgegen der Einschätzung des dbb - auch derzeit für eine Übertragung eines Amtes in der Schulaufsicht nicht zwingend die Tätigkeit als Schulleiterin oder Schulleiter notwendig ist, sondern auch in der aktuellen Fassung der LVO andere dort genannten Ämter möglich sind.

				Gemäß § 87 Schulgesetz wird die Schulaufsicht durch hauptamtlich tätige, schulfachlich und verwaltungsfachlich vorgebildete Beamtinnen und Beamte ausgeübt. Zur Klarstellung könnte in die Begründung der Verordnung ein Verweis auf diese Norm aufgenommen werden.
84.	§ 37 LVO-E (S. 22)	„Die Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen sind nicht erwähnt. Es muss geprüft werden, ob es solche Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen gibt, die als „Berufskolleg“ geführt werden oder dem gleichzustellen sind. Wenn dem so ist oder die Möglichkeit besteht, Rettungsdienstschulen auch als Berufskolleg zu führen, müssen die Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen ausdrücklich aufgenommen werden.“	nein	Rettungsdienstschulen sind keine Berufskollegs in der Verantwortung des MSB, sondern liegen im Zuständigkeitsbereich des MAGS. Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen müssen nicht in § 37 LVO aufgenommen werden und erschienen deshalb auch nicht im alten § 40 LVO.
85.	1. § 53 LVO-E (S. 6 u. 7)	„Das neue Laufbahnrecht muss uneingeschränkt auf bereits vorhandene Beamtinnen und Beamte angewendet werden. Gegebenenfalls muss in jedem Einzelfall nachträglich die Anwendung und deren Auswirkung auf die jeweiligen Laufbahnmöglichkeit geprüft werden. Ergeben sich daraus positive Effekte mit Blick auf mögliche Beförderungen oder Beförderungsfristen oder gar Laufbahnwechsel, sind diese zu ermöglichen. Es kann nicht sein, dass vorhandene Beamtinnen und Beamte wegen der Konserverierung bisheriger Rechtsvorschriften im Laufbahnrechtssystem stecken bleiben, während neu eingestellte Beamtinnen und Beamte an ihnen vorbeiziehen. Dazu ein Beispiel: Die nach § 53 Laufbahnverordnung (LVO) NRW vorgesehenen Übergangsregelungen führen in Teilen zu einer Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung von Beamtinnen und Beamten, die vor Inkrafttreten des Gesetzes in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind und längere Probezeiten ableisten müssen. Hier sind andere Übergangsregelungen vorzusehen.“	nein	Viele Regelungen richten sich sowohl an das Bestandspersonal als auch an zukünftiges Personal. Erstere profitieren z.B. vom Wegfall der Dienstzeiterfordernisse und des Sperrjahres nach der Probezeit, dem Rückkehrrecht für kommunale Mandatsträger sowie Neuregelungen im Zusammenhang mit dem Aufstieg und der beruflichen Entwicklung. Werden Normen novelliert, so bedarf es bei laufenden Verfahren klarer Regelungen, nach welchem Recht diese Verfahren durchgeführt und abgeschlossen werden müssen. Hierbei ist auch der Vertrauensschutz der Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen. Beispielsweise haben Probe- und Erprobungszeiten keineswegs stets bzw. ausschließlich nachteiligen Charakter für die Beamtinnen und Beamten, da sie gewährleisten, dass eine Beamtin oder ein Beamter die Bewährung unter Beweis stellen kann. Eine Überprüfung sämtlicher un abgeschlossener Probe- und Erprobungszeiten nach dem Günstigkeitsprinzips wäre darüber hinaus mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden und würde in der Praxis rechtliche Folgefragen z.B. im Hinblick auf die während der Probezeit erforderliche Verwendung auf mehr als einem Dienstposten und der erforderlichen Beurteilungen auslösen.



86.	2. § 53 LVO-E (S. 22)	„Hier wäre die Geltung auch für alle Kolleginnen und Kollegen, die sich aktuell bereits im Probebeamtenverhältnis befinden, wünschenswert. Eine Möglichkeit wäre hier bei allen Beschäftigten, die aktuell die 90-Tagesgrenze überschritten haben, auf die Verlängerung der Probezeit verzichten, soweit sie noch nicht rechtskräftig festgestellt wurde. Gegebenenfalls sollte in jedem Einzelfall nach einem Günstigkeitsprinzip verfahren werden.“	nein	s. Begründung zu Nr. 85
87.	insb. f. Bereich Polizei: Wochenarbeitszeit (S. 23)	„Dass eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht nur nicht mehr zeitgemäß, sondern gerade auch im Schichtdienst eine erwiesene Gesundheitsgefahr darstellt, ist kein Geheimnis. Die DGB-Gewerkschaften fordern die Rückführung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamte; in einem ersten Schritt auf das Tarifniveau (39.50 Std.). Soweit politischer Wille vorläge, wären mit dem Langzeitarbeitskonto sogar Möglichkeiten vorhanden, die keine unmittelbare finanzielle Belastung darstellen würden.“	nein	Über das Thema wird im Gesamtkontext „Arbeitszeit“ im Rahmen der „Modernisierungsoffensive“ unter Federführung des FM diskutiert werden.
88.	insb. f. Bereich Polizei: § 114 Abs. 2 LBG NRW-E (S. 23 u. 24)	<p>„Nach § 114 Abs. 2 LBG verringert sich der Ruhestandseintritt für Kolleginnen und Kollegen, die 25 Jahre Wechselschichtdienst geleistet haben, um ein Jahr. Zum einen ergeben sich in vielen Funktionsbereichen regelmäßig Streitigkeiten darüber, ob die starren Anforderungen für den Wechselschichtdienst vorliegen. Diese Streitigkeiten entstehen dann in der dienstlichen Vita der Kolleginnen und Kollegen immer wieder, weil die dienstlichen Rahmenbedingungen sich häufig verändern. Hinzu kommt, dass die starre Grenze häufig zu sachwidrigen Ergebnissen führt.“</p> <p>„Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist hier klar: Jeder Monat Wechselschichtdienst hat für unsere Kolleginnen und Kollegen gesundheitliche und soziale Auswirkungen. Eine starre Grenze verbietet sich daher. In diesem Zusammenhang wurde bereits mehrfach vorgeschlagen, dass ein gestaffelter früherer Ruhestandseintritt gesetzlich geregelt wird, bspw. könnte pro Jahr Wechselschichtdienst der Ruhestandseintritt um einen Monat vorverlegt werden. Damit würde den individuellen Belastungen deutlich besser Rechnung getragen als mit der aktuellen Regelung.“</p>	nein	Die Anregung sollte im Kontext des zweiten Teils der Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW unter Federführung des FM aufgegriffen und diskutiert werden.
89.	insb. f. Bereich Poli-	„Der vorliegende Gesetzentwurf zeigt sehr deutlich auf, welches Ergebnis entsteht, wenn man innerhalb eines unzureichendes Gefüges Öffnungen für Einzelfälle etablieren möchte.	nein	Vergleiche Begründung zu Rn. 25

	zei: Eingangsamt (S. 24)	Vor diesem Hintergrund sollte übergeordnetes Ziel die Schaffung eines Laufbahnrechts sein, in dem alle Beschäftigten entsprechend ihrer Qualifikationen und den dienstlichen Erfordernissen besoldet werden und über ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten verfügen. Ziel bleibt dabei, dass Politik sich mit der Forderung „Eingangsamt A 11“ ebenso auseinandersetzt wie mit den erforderlichen Folgeanpassungen im Laufbahnrecht.“		
90.	insb. f. Bereich Polizei: PEK (S. 24 u. 25)	„Die Polizei NRW verfügt trotz zwischenzeitlicher personeller Besetzung entsprechender Posten zur Erarbeitung über kein landeseinheitliches Personalentwicklungskonzept. Unter der Überschrift „Moderner Arbeitgeber“ sind diese Konzepte unvermeidbar und neben den dienstlichen Rahmenbedingungen ein Hauptentscheidungsfaktor für junge Menschen bei der Berufswahl. Ebenso wichtig ist das Thema allerdings auch für Bestandspersonal. Für den Bereich der Polizei muss hier zwingend über die Etablierung von gleichwertigen Fach- und Führungskarrieren nachgedacht werden.“	nein	Es handelt sich um keine Forderung, die sich auf den Gesetzesentwurf bezieht. Es geht vielmehr um die Rechtsanwendung.
91.	insb. f. Bereich Polizei: Reboarding (S. 25)	„Ein weiteres Element zukunftsorientierter Personalentwicklung ist die Frage, wie Kolleginnen und Kollegen, die nach längerer Abwesenheit, bspw. aufgrund von Erkrankung, Elternzeit, Sabbatical o. ä. wieder in den dienstlichen Alltag integriert werden. Sog. „Reboarding-Maßnahmen bzw. ein zugehöriges Konzept sind in weiten Teilen der Privatwirtschaft selbstverständlich, auch im öffentlichen Dienst sollten entsprechende Konzepte erarbeitet werden. Grundlage hierfür wäre allerdings die Schaffung einer Rechtsgrundlage, bspw. im Landesbeamtengesetz.“	nein	Mit § 42 Abs. 3 LBG i.V.m. § 14 Abs. 4 und 5 LGG gibt es bereits gesetzliche Regelungen, die Vorgaben für ein Wiedereinstiegsmanagement, für Personalentwicklungskonzepte und Fortbildungen machen. Neben dem Personalentwicklungskonzept können diese Aspekte bspw. auch Eingang in den Gleichstellungsplan finden. Personen, die aus der Elternzeit zurückkehren, können und sollen schon vor dem Wiedereintritt in den aktiven Dienst an geeigneten und zielführenden Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen und erhalten dafür eine Freistellung zum Ausgleich.