LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4127

Alle Abgeordneten

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

STELLUNGNAHME

zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen“ Drs. 18/20439

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Ausschusses für Heimat und Kommunales am 8. Oktober 2026

Per Mail anhoerung@landtag.nrw.de
Stichwort: A07 – Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 08.10.2026

Kontaktperson:

Ass. iur. Daniela Zinkann
Referentin
Beamt*innenpolitik &
Personalvertretungsrecht

GEW NRW
Nünningstr. 11
45141 Essen
Tel: 0201 / 29 403 24

daniela.zinkann@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

Essen, 23.09.2026

Die GEW NRW nimmt zu o.g. Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

Die GEW NRW hat bereits zum Zeitpunkt der Verkündung der Eckpunkte zur Modernisierungsoffensive durch die Landesregierung diese als Anfang, aber keinen Durchbruch gewertet. Auch nach der nun durch den Gesetzentwurf erfolgten Konkretisierung bleibt es dabei: wir bewerten manche Maßnahmen, wie den Einstieg in die Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten bis 54 Jahre und die Einführung der Möglichkeit eines Altersgeldes als positive Schritte in Richtung Modernisierung und Attraktivitätssteigerung. Diese reichen aber nicht aus, um gerade die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe der Landesbediensteten -die Lehrkräfte - zu entlasten und ihre Tätigkeiten ausreichend attraktiv zu entlohnen und zu gestalten.

Ganz besonders vermissen wir:

- die Einführung der im Koalitionsvertrag versprochenen **Möglichkeit einer pauschalen Beihilfe**. Völlig unverständlich ist für uns die Begründung der Landesregierung für eine endgültige Ablehnung: Mittlerweile haben bereits 11 Bundesländer eine pauschale Beihilfe eingeführt. In keinem ist die Einführung an verfassungsrechtlichen Gründen gescheitert oder gab es nach der Einführung rechtliche Probleme.
- die **Abschaffung der Bagatellgrenze** für alle. Besonders enttäuschend ist die stattdessen erfolgte neue Einführung einer Bagatellgrenze für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Diese steht im totalen Gegensatz zu der behaupteten Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte und führt in Schulen zu neuer unsinniger und zeitraubender Bürokratie.
- eine **vollständige Angleichung der Besoldung der Fachleitungen** für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen. Auch abgesehen von diesem Ziel bewerten wir die hier vorgelegte Änderung nicht mal als eine Verbesserung im Sinne einer wirklichen Erhöhung der bisherigen Fachleitungszulage. Zwar soll sie grundsätzlich um 50€ zum 1.1.2027 steigen, dafür soll sie bei Teilzeitbeschäftigten nun aber zukünftig gekürzt werden. Je nach konkretem Beschäftigungsumfang als Fachleitung erhalten Teilzeitbeschäftigte u.U. damit sogar weniger als vor einer Gesetzesänderung.
- den angemessenen **Ausgleich der weiteren strukturellen Probleme im Besoldungssystem der Lehrkräfte** bei Funktions-, Leitungs- und Beförderungsämtern zumindest über die Regelung von angemessenen Zulagen. Die mit dem Besoldungspaket für Lehrkräfte vorgelegten Verbesserungen sind zwar ein Schritt in die richtige Richtung und bedeuten eine Verbesserung für einen Teil der Beschäftigten in Leitungsämter. Allerdings fehlt für viele Fälle weiter eine Lösung: z.B. ist im Grundschulbereich zum 1.8.2026 das erste Beförderungsamt ersatzlos weggefallen. Damit verbundene Zusatzaufgaben und -verantwortung werden zukünftig nicht mehr angemessen vergütet.
- die **Gutschrift von 0,5 Pflichtstunden auf ein Lebensarbeitszeitkonto auch für schwerbehinderte oder Beschäftigte ab 55 Jahren**.
- eine **rechtmäßige Regelung zur Nachzeichnung von Beurteilungen** von länger für Personalratstätigkeit freigestellten Personen.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

1. Artikel 1 – Änderung des LBG NRW

a.) Zu Nr. 3., Feststellung der gesundheitlichen Eignung, § 14 a LBG-E
Grundsätzlich ist nachvollziehbar, dass die Landesregierung den Versuch unternimmt, die komplexe Rechtsprechung zum Thema Feststellung der gesundheitlichen Eignung im Sinne der Wesentlichkeitstheorie zu normieren. Allerding haben wir Bedenken, dass die Regelung tatsächlich im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts steht. Die Bedenken beziehen sich besonders auf Abs.3, S. 3 *„Eine uneingeschränkte Dienstfähigkeit liegt insbesondere dann nicht vor, wenn durch die Ausübung einer der den Ämtern der Laufbahn entsprechenden Tätigkeit Gefahren für Leib und Leben anderer Personen oder für bedeutende Rechtsgüter bestehen oder wenn eine Tätigkeit der Bewerberin oder dem Bewerber in gesundheitlicher Hinsicht nicht zugemutet werden kann.“.* Unseres Erachtens stehen sie im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und sollten daher gestrichen werden.

b.) Zu Nr. 4-7, Informations- und Mitteilungspflichten des Dienstherrn, § 16 Abs.5 LBG-E
Wir begrüßen diesen Ansatz zur verbesserten Information der Beamt*innen über ihre grundlegenden Rechte und Pflichten aus dem Beamt*innenverhältnis.

c.) Zu Nr.8., Hinausschieben des Ruhestands, Möglichkeit unterhälftiger Teilzeit, § 32 LBG-E
Die verbesserte Möglichkeit der Genehmigung einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschieben der Ruhestandseintritts begrüßen wir.

d.) Zu Nr. 9., Fiktion der Dienstunfähigkeit, § 33 LBG-E
Die Vorschrift sollte angepasst werden, denn die Fiktion der Dienstunfähigkeit ist äußerst schwerwiegend. Daher sollte unbedingt klargestellt werden, dass sie nur dann eintritt, wenn der/die Beamt*in sich trotzt *wiederholter schriftlicher* Aufforderung ohne hinreichenden Grund einer Untersuchung entzieht. Wir schlagen zur Rechtsklarheit die Formulierung aus § 65 des bayrischen Beamtengesetzes vor:
„Wer sich trotz wiederholter schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung, sich nach Weisung des oder der Dienstvorgesetzten untersuchen oder beobachten zu lassen entzieht, kann so behandelt werden, wie wenn die Dienstunfähigkeit amtsärztlich festgestellt worden wäre.“

e.) Zu Nr. 10., Mitteilung von Untersuchungsbefunden, § 33a LBG-E
Wir haben Bedenken, dass die neu gefasste Vorschrift im Einklang mit der aktuellen Rechtsprechung zur Zulässigkeit des begrenzten Umfangs der Weitergabe von Informationen zwischen Amtsarzt und Dienststelle steht. Die Formulierung in Abs. 1 ist jedenfalls nicht eindeutig und muss überarbeitet werden. Es muss klar werden, dass der Dienststelle ausschließlich das amtsärztliche Ergebnis, nicht aber zugrunde liegende Diagnosen, Befunde oder sonstige Gesundheitsdaten mitgeteilt werden. Nur auf Anforderung im Einzelfall können auch die tragenden Gründe des Gutachtens mitgeteilt werden, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, für die von ihr zu treffende Entscheidung erforderlich ist. Wir schlagen vor, sich an der eindeutigen Regelung, z.B. des Bundes, § 48 BBG, zu orientieren: „*Die Ärztin oder der Arzt teilt der Behörde auf Anforderung im Einzelfall die tragenden Gründe des Gutachtens mit, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung*

des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit für die von ihr zu treffende Entscheidung erforderlich ist."

f.) Zu Nr. 12., Erscheinungsbild; Verordnungsermächtigung, § 45 a LBG-E
Wir sehen die Regelung kritisch. Unseres Erachtens sollten Regelungen, die ggfs. tiefgreifend in das Persönlichkeitsrecht der Beamt*innen eingreifen, nicht weitestgehend einem einzelnen Ministerium überlassen bleiben, sondern vom Gesetzgeber selbst geregelt werden. In der jetzigen Vorschrift fehlt vor allem eine Auseinandersetzung mit der Definition „Erscheinungsmerkmal" und eine Definition im Sinne der Verhältnismäßigkeit, wann z.B. die Grenze einer hinnehmbaren „Kollision mit den dienstlichen Pflichten" oder dem „Pflichtgemäßen Zustand" angenommen werden kann.

g.) Zu Nr. 16., Zweifel an Dienstunfähigkeit, § 62 LBG-E
Diese Vorschrift muss gestrichen werden. Sie ist völlig unbestimmt, nicht verhältnismäßig ausgestaltet und außerdem überflüssig. Zukünftig könnte der Dienstherr in jedem denkbaren Fall eine Krankmeldung, auch wenn sie belegt wurde mit einem ärztlichen Attest, durch eine amtsärztliche Untersuchung überprüfen lassen. Es reichen beim Dienstherrn *„Zweifel an der Dienstfähigkeit"*. Weitere Vorgaben, die diesen schwerwiegenden Vorgang im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zumindest begrenzen, gibt es nicht. Die Landesregierung zeigt hier ein völlig unangemessenes Misstrauen gegenüber ihren Beschäftigten. Da hilft es auch nicht, dass in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird: *„Zugleich soll durch die Vorschrift kein Generalverdacht erzeugt werden, sondern vielmehr soll es den Fällen vorbehalten bleiben, in denen die Beamtin oder der Beamte einen entsprechenden Anlass gibt.* Was ein ausreichender Anlass sein soll, bleibt im Belieben des Dienstherrn.

h.) Zu Nr. 17., Unterhälftiger Teilzeit aus familienpolitischen Gründen, § 64 LBG Abs. 1-E
Wir begrüßen die Ermöglichung *unterhälftiger* Teilzeit aus familienpolitischen Gründen.

i.) Zu Nr. 18, Beendigungsoption bei TZ im Blockmodell, § 64 Abs. 4 LBG-E
Wir begrüßen die Regelung.

j.) Zu Nr. 23, Möglichkeit der Direktabrechnung, Vereinheitlichung Beihilfesatz bei Elternzeit, Zuschuss zur freiwilligen GKV oder PKV-Vollversicherung, Fallmanagement, § 75 LBG-E
Wir begrüßen die Möglichkeit einer schnellen und unbürokratischen elektronischen Direktabrechnung von Amts wegen. Das wird besonders bei hohen Krankenhausrechnungen eine Verbesserung für Beihilfeberechtigte und ihre Angehörige darstellen.

Die Einräumung eines eigenständigen und einheitlichen Beihilfeanspruchs von 70 Prozent für Beamt*innen mit einem Kind in Elternzeit (ob Vollbeurlaubt oder in unterhälftiger Teilzeit) begrüßen wir.

Die Einführung einer Erstattung der Krankenkassenbeiträge von freiwillig gesetzlichen Versicherten Beamt*innen *in Härtefällen in Höhe von max. 100 €* reicht aus unserer Sicht nicht aus, um die bestehende Gerechtigkeitslücke bei freiwillig gesetzlich versicherten Beamt*innen zu schließen. Sie müssen bisher sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmer*innenanteil der Krankenversicherungsbeiträge vollständig selbst zahlen**.** Wir fordern die Landesregierung daher auf, nun endlich ihrem Versprechen zur Umsetzung einer pauschalen Beihilfe nachzukom-

men. Elf Bundesländer räumen mittlerweile ihren Beamt*innen diese freiwillige Wahlmöglichkeit ein. Entscheiden sich die Beamt*innen für das Modell der pauschalen Beihilfe, übernimmt der Dienstherr einen monatlichen Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen von privat und gesetzlich versicherten Beamt*innen. In der Regel werden 50 Prozent des Beitrags der Gesetzlichen Krankenversicherung durch den Dienstherrn bezuschusst. Maximal erhalten Beamt*innen die Hälfte des Höchstbeitrags der Krankenkassen. Keines der elf Bundesländer hatte mit der Einführung (verfassungs-)rechtliche Probleme.

Für grundsätzlich gut befinden wir die Idee eines Fallmanagements für Beihilfeberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf. Allerdings wird sich erst zeigen müssen, ob und wenn ja, wie die Beihilfeträger die konkrete Unterstützung ausgestalten werden. Denn das konkrete Angebot eine Fallmanagements ist keine Pflicht, sondern in das Belieben der Beihilfeträger gestellt. Auch die Ausgestaltung einer etwaigen Unterstützung bleibt zu unbestimmt. Leider soll das Angebot auch nur für aktive Beamt*innen gelten. Wir fordern eine Geltung auch für Versorgungsempfänger*innen.

k.) Zu Nr. 24., Amtsbezeichnung, § 77 LBG -E
Die Neuregelung zu einer differenzierteren Amtsbezeichnung als nur der männlichen oder weiblichen Form entsprechend den bestehenden Möglichkeiten im Personenstandsgesetz begrüßen wir grundsätzlich. Eine Lösung ist vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Frage der „Dritten Option“ beim Personenstand bzw. einer positiven selbstbestimmten Option des Geschlechtsausdrucks schon länger geboten.

Unseres Erachtens könnte die Landesregierung jedoch unabhängig von der noch nicht abgeschlossenen sprachlichen Entwicklung auch weiter gehen und für Personenbezeichnungen wenigstens durchgehend neutrale Bezeichnungen verwenden, also z.B. statt Beamtin oder Beamter → beamtete Person; Bewerberinnen und Bewerber → bewerbende Person, Bewerbende; Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber → Inhabende von Planstellen usw.

l.) Zu Nr. 27., Daten zur Kranken- und Pflegeversicherung, § 84 LBG-E
Für uns unklar bleibt, inwieweit Erkenntnisse aus den über diese Vorschriften gesammelten Daten zu Konsequenzen führen werden. Uns ist der Nutzen im Verhältnis zum Aufwand nicht ersichtlich. Die Pflicht zur Mitteilung der Höhe der Versicherungsbeiträge von Angehörigen halten wir für datenschutzrechtlich fragwürdig.

m.) Zu Nr. 27., Fiktive Fortschreibung und fiktive Erprobung, § 92 LBG-E
Der begrenzte Gesamtzeitraum für eine fiktive Fortschreibung in allen Fallgruppen von nur zwei Beurteilungszeiträumen ist zu kurz und rechtlich auch nicht geboten. Mit Blick auf voll freigestellte Personalratsmitglieder, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte ist die angedachte Regelung auch rechtlich wegen eines Verstoßes gegen für diese Fallgruppen geltende Benachteiligungsverbote unzulässig. In NRW ist ein Benachteiligungsverbot für Personalräte z.B. in § 7 LPVG NRW geregelt. Durch eine Begrenzung auf zwei Beurteilungszeiträume bestünde z.B. die Gefahr, dass engagierte Mitglieder der Personalvertretung aus Angst vor Nachteilen für ihren Karriereweg die Tätigkeit als Personalvertretung aufgeben.
Andere Bundesländer machen vor, wie es gehen kann: In Bayern (Art. 17a Leistungslaufbahngesetz) wird für bestimmte Fallgruppen zwar auch eine maximale Begrenzung von drei Beurteilungszeiträume festgeschrieben, für Personalratstätigkeit, Schwerbehindertenvertretung

und Gleichstellungsbeauftragte gilt diese Grenze jedoch nicht. Begründet wird dies vom bayrischen Gesetzgeber ausdrücklich mit den für die o.g. Fälle bestehenden Benachteiligungsverboten, insbesondere beim beruflichen Fortkommen: *„Die zeitliche Beschränkung der fiktiven Laufbahnnachzeichnung auf drei Beurteilungszeiträume gilt nicht für voll freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte, da ihnen das Benachteiligungsverbot zur Seite steht.“* https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP17/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000004000/0000004352.pdf Da eine Benachteiligung langjähriger Personalratstätigkeit aufgrund des gesetzlich vorgeschriebenen Benachteiligungsverbots gem. § 7 LPVG NRW ausgeschlossen werden muss, muss die Regelung für diese Fälle entsprechend der bayerischen Regelung angepasst werden.

n.) Zu Nr. 28, Bekanntgabefiktion, § 105 LBG-E
Grundsätzlich sind medienbruchfreie Verfahren sehr zu begrüßen. Allerdings befürchten wir in den hier von der Landesregierung ausgewählten Fällen eine Entwicklung zum Nachteil der Beschäftigten. Wir fordern daher, dass nicht allein die elektronische *Antragstellung* eine ausdrückliche Einwilligung für eine elektronische *Bekanntgabe* eines Verwaltungsaktes (z.B. Beihilfebescheid) bzw. anderer relevanter Schriftstücke (z.B. Besoldungsmitteilung) ersetzt - und damit die weitreichenden Folgen der neu eingeführten Bekanntgabefiktion in Lauf gesetzt werden. Wir fordern stattdessen die Notwendigkeit einer ausdrücklichen Einwilligung zur elektronischen Bekanntgabe. Auch für die Fälle, in denen der Antrag selbst elektronisch gestellt wurde. Nur damit wird auch der erforderlichen Warnfunktion bezogen auf die rechtlichen Folgen genüge getan.

2. Artikel 2 - Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes

a.) Zu Nr. 2, Prüfungspflicht betreffend Richtigkeit der Bezügemitteilung, elektronische Bereitstellung, § 3 LBesG-E
Wir lehnen die rein elektronische Bereitstellung der Bezügemitteilungen ohne vorherige Zustimmung des Beschäftigten ab. Nur mit einer entsprechenden Zustimmung wird die Warnfunktion betreffend die Rechtsfolgen einer fiktiven Zustellung auch bei Nichtabruf und Nichtprüfung erfüllt.
Außerdem fordern wir vor einer solchen Vereinfachung zugunsten des Dienstherrn zunächst eine verständlichere Gestaltung der Bezügemitteilungen.

Unseres Erachtens stellt die neu eingeführte Pflicht zur vollumfänglichen Prüfung der Richtigkeit der Bezügemitteilung eine Verschärfung der bestehenden Anforderungen an Beamt*innen dar, die die bisherigen Anforderungen der Rechtsprechung an die Sorgfalt von Beamt*innen überschreitet. Das Bundesverwaltungsgericht sieht nämlich ausdrücklich keine anlasslose, lückenlose Überwachungspflicht der monatlichen Abrechnungen auf mathematische oder tiefgehende juristische Fehler. Wir lehnen die Regelung daher ab.

b.) Zu Nr. 8., Neuregelung zur Berechnung des Familienzuschlags, wenn beide Eltern teilzeitbeschäftigt sind, § 43 LBesG-E
Wir begrüßen die Neuregelung. Der Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg hat den NRW-Zustand bereit 2024 als Verstoß gegen Art. 3 I GG bewertet. Gut, dass die Landesregierung nun grundsätzlich rückwirkend ab 1.1.2024 die rechtswidrigen Nachteile von Elternteilen

beseitigt, die beide im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und zusammen nicht den zeitlichen Umfang einer Vollzeitstelle erreichen.

Unverständlich ist allerdings, dass die Landesregierung keine Zahlungen von Amts wegen vorsieht. Vielmehr wird der guten Regelung direkt wieder ein Riegel in der Durchsetzbarkeit vorgeschoben. So heißt es im Entwurf: *„Der Anspruch auf Nachzahlungen nach Satz 4 ist ausgeschlossen, wenn der Anspruch nicht innerhalb des jeweiligen Haushaltsjahres, für das die Berücksichtigung beider Teilzeitanteile bei der Berechnung des kinderbezogenen Familienzuschlags verlangt wird, schriftlich gegenüber der nach § 85 Absatz 1 oder 2 bestimmten Stelle geltend gemacht wurde."* Es gibt also nur Nachzahlungen für diejenigen, die bereits in der Vergangenheit einen entsprechenden Antrag gestellt haben. Wir fordern mindestens für das Jahr 2026 eine Nachzahlung von Amts wegen, so dass den Kolleg*innen entsprechende Anträge an die Bezügestellen erspart bleiben und das LBV von weiteren zahlreichen Anträgen und Widersprüchen im Zusammenhang mit diesem Besoldungsbestandteil verschont bleibt.

c.) Zu Nr. 12., Neuregelung der Fachleitungszulage, § 55 LBesG-E und Anlage 15-E

Die Neuregelung der Fachleitungszulage zum 1.1.2027 in diesem Gesetzentwurf stellt keine tatsächliche Verbesserung dar. Auch wenn die Zulage grundsätzlich um 50 € angehoben werden soll (ab 1.1.2027 auf 202,95€/ bisher voll 153,75 €, 2/3 102,50 €), soll im gleichen Zuge zukünftig wieder eine anteilige Kürzung bei Teilzeitbeschäftigten ermöglicht werden. Das war bisher rechtswidrig laut rechtskräftiger Rechtsprechung des VG Düsseldorf (Az. 26 K 8037/18). Das Gericht stellte ausdrücklich fest, dass die bisherige Regelung in NRW an die Inanspruchnahme als Fachleitung anknüpft und nicht an den Beschäftigungsumfang an sich. Die GEW hat ihren Mitgliedern seit der Entscheidung Widerspruchsmuster zur Verfügung gestellt, um gegen die trotzdem in der Praxis aufrechterhaltene rechtswidrige Kürzung nach Teilzeitquote vorzugehen. Mit der jetzt geplanten Umformulierung der Norm soll diese Rechtsprechung umgangen werden und eine Kürzung wegen Teilzeitbeschäftigung legitimiert werden. Bei einer Kürzung könnte es so in der Praxis sogar zu einer Schlechterstellung von einzelnen Teilzeitbeschäftigten Fachleitungen im Vergleich zum jetzigen Status Quo kommen.

Auch wenn man in Betracht zieht, dass mit dem kürzlich auch auf den Weg gebrachten zweiten Besoldungspaket für Schulleitungen und Lehrkräfte die Fachleitungszulage ab dem 1.2.2027 noch einmal auf 350 € steigen soll (vgl. Anlage 15 Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften) ist die Regelung nicht ausreichend.

Wir fordern stattdessen eine echte Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung (erhalten derzeit lediglich die Zulage für die Aufgabenwahrnehmung neben ihrer Grundbesoldung in der Regel A 13) an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen (diese erhalten auf Dauer eine A 15 Beförderungsstelle). Die GEW NRW führt aktuell Musterverfahren gegen das Land NRW, da wir aufgrund der mittlerweile nahezu gleichgelagerten Tätigkeiten der Fachleitungen aller Schulformen den gravierenden Unterschied in der Besoldung für verfassungswidrig halten.

d.) Zu Nr. 17., Erhöhung des ruhegehaltsfähigen Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts, § 71 a LBesG-E

Grundsätzlich sollte die Landesregierung weiter darum bemüht sein, ausreichend Nachwuchs und Fachkräfte für eine Besetzung von Stellen zu gewinnen und eine vorausschauende Stellenplanung betreiben. In vielen Berufen des öffentlichen Dienstes ist ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts wegen der hohen Belastungen im Arbeitsalltag in der Regel keine Option. Auch sollte bei der Lösung im Blick behalten werden, dass die Besetzung von attraktiven Stellen mit lebensjüngeren Beschäftigten nicht erschwert wird.

Im Zusammenhang mit der Neuregelung muss nun endlich auch die besondere Altersgrenze von Lehrkräften an die Altersgrenze der übrigen Landesbeamt*innen angepasst werden. Bisher treten Lehrkräfte nicht zum Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie geburtsmäßig geltende Altersgrenzen erreichen, sondern erst zum Ende des Schulhalbjahres, indem sie die Altersgrenzen erreicht haben.

e.) Zu Nr. 19., Streichung der Fortgeltung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung
Wir bitten um Klarstellung, nach welchen Regelungen sich aktuell und künftig die Mehrarbeitsvergütung bemisst, wenn die Geltung der bisherigen MehrarbeitsvergütungsVO mit dieser Regelung gestrichen werden soll.

Außerdem weisen wir darauf hin, dass - aufgrund der Neuregelungen im Bereich der Lehrkräftebesoldung und dem damit einhergehenden einheitlichen Eingangsamt, die bisherigen Bestimmungen zur Mehrarbeitsvergütung nicht mehr passen. Es fehlt eine Regelung, welcher Stundensatz nun für die Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen gelten soll, die ab 1.8.2026 einheitlich das Eingangsamt A 13 besitzen werden. Für sie muss unseres Erachtens mindestens der Stundensatz gelten, der bisher für Lehrkräfte anderer Schulformen mit Eingangsamt A 13 gehobener Dienst galt.

f.) Zu Nr. 22., Moderate Erhöhung der Stellenzulagen in Anlage 15
Die leichte Erhöhung aller in der Anlage 15 geregelten Stellenzulagen behebt nicht die strukturellen Fehler im Besoldungssystem.

3. Artikel 4 – Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

a.) Zu Nr. 2., Trennung der Alterssicherungssystem, § 13 a LBeamtVG-E
Wir lehnen die Trennung der Systeme ab. Sie bedeutet für einen größeren Teil von Lehrkräften, die ab dem 1.1.2027 eingestellt werden, eine Verschlechterung bei den Zeiten, die als versorgungswirksam angerechnet werden können. Das dürfte sich auch negativ auf die Attraktivität des Berufes auswirken.

Im Lehrkräftebereich kommt es typischerweise vor, dass Beschäftigte mehrfach befristete Tätigkeiten als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis eingehen, bevor sie auf einer Stelle endgültig verbeamtet werden. Diese Zeiten werden in Zukunft in der Regel nicht mehr als pensionsfähig anerkannt werden können. Denn in vielen Fällen wird die Wartezeit von 5 Jahren in der Gesetzlichen Rentenversicherung erreicht sein, zumal zu dieser auch Kindererziehungszeiten, Wehr- oder Zivildienstzeiten, Zeiten einer Berufsausbildung oder sonstige neben dem Studium im Angestelltenverhältnis verrichteten Tätigkeiten zählen. Damit greift das neue Anrechnungsverbot und die Tätigkeiten als angestellte Lehrkraft können nicht mehr als pensionsfähig anerkannt werden.

Wir fordern daher mindestens eine Überarbeitung der Vorschrift, so dass Tätigkeiten als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis bei unmittelbar anschließender Verbeamtung als ruhegehaltsfähig anerkannt werden können.

b.) 4. Artikel 5 – Altersgeldgesetz
Wir begrüßen die Einführung eines Altersgeldes als Alternative zur verlustreicheren Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit wird eine langjährige gewerkschaftliche Forderung nach einer jedenfalls teilweisen Mitnahmefähigkeit von erdienten Versorgungsbezügen erfüllt.

Die generelle Wartezeit von 5 Jahren entsprechend der bundesgesetzlichen Regelung halten wir für vertretbar.

Nach § 7 Abs. 1 LAltGG wird die Höhe des Altersgeldes mittels eines Multiplikationsfaktors von 0,85 ermittelt. Mit diesem Faktor werden die erdienten Versorgungsansprüche der ausscheidenden Beamtin bzw. des ausscheidenden Beamten pauschal um 15 Prozent gekürzt. Diese Strafkürzung ist unseres Erachtens weder dem Grunde noch der Höhe nach hinreichend begründet. In anderen Bundesländern gibt es diese Strafkürzung nicht, wir fordern daher ihre Streichung. Bei der Evaluation des Bundesaltersgeldes, die die identische Strafkürzung enthält, haben immerhin ein Drittel der Befragten die Abschläge für deutlich zu hoch befunden. Nach jüngster Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts Pressemitteilung Nr. 67/2026 | Bundesverwaltungsgericht ist die Strafkürzung auch unvereinbar mit Europarecht und schon deswegen aus der Norm zu streichen.

Die Dynamisierung des Altersgeldes halten wir für sachgerecht.

Wir regen an, im Gesetzentwurf eine Evaluation in fünf Jahren vorzusehen.

Beschäftigte sollten gegenüber ihrem Dienstherrn einen Anspruch auf Auskunft zur Höhe ihres Altersgeldes haben mit Vergleichsberechnung zur Höhe ihrer Ansprüche bei Nachversicherung.

5. Artikel 7 – Änderung der Laufbahnverordnung

a.) Zu Nr. 1 Fiktive Fortschreibung einer Beurteilung und Erprobung, § 9 LVO-E
Über die Möglichkeit der Einwanderhebung gegen die Bildung der Vergleichsgruppe müssen Beamt*innen *schriftlich* informiert werden. Wir fordern eine entsprechende Ergänzung in Abs. 1.

6. Artikel 9 – Änderung der Arbeitszeitverordnung

a.) Zu Nr. 1., Lebensarbeitszeitkonto, § 2a AZVO-E
Wie oben bereits geschrieben, begrüßen wir grundsätzlich, dass die Landesregierung einen Einstieg in die Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit der Beamt*innen in NRW unternimmt. Die Gutschrift von einer Wochenstunde für Beamt*innen auf ein Lebensarbeitszeitkonto ist ein erster Schritt, grundsätzlich fordern wir jedoch eine *echte* Rückführung auf mindestens die Arbeitszeit nach TV-L, also 39 Stunden und 50 Minuten.

Die Landesregierung sieht als Regelfall die vollständige Freistellung vor Erreichen des Ruhestandes vor. Auf Antrag soll eine ganz oder teilweise Freistellung auch zu einem früheren Zeitpunkt gewährt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Einwandschwelle für die Dienststelle halten wir für zu niedrig. Es sollten privilegierte Gründe geschaffen werden und für andere Fälle mindestens *zwingende* Gründe entgegenstehen müssen.

Grundsätzlich ist für uns nicht nachvollziehbar, warum nicht auch eine Zusammenführung von Lebensarbeitszeitkonto und bestehendem Langzeitkonto möglich ist und die gleichzeitige Inanspruchnahme von Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto und anderer Zeitguthaben ausgeschlossen sein soll.

Wir begrüßen die grundsätzliche finanzielle Abgeltungsmöglichkeit für ausgewählte Fälle und verstehen die Regelung so, dass die Besoldung in der Höhe des Zeitpunktes der Auszahlung, also in der Regel vor Eintritt in den Ruhestand, bemessen wird.

Wir kritisieren, dass es keine entsprechende Regelung für Kolleg*innen in der Altersstaffel bzw. mit einer Schwerbehinderung gibt und fordern eine entsprechende Anwendung auf diese Fallgruppen.

7. Artikel 12 – Änderungen AusführungsVO § 93 Abs.2 SchulG

Zu § 2a Lebensarbeitszeitkonto für Lehrkräfte

Wie bereits eingangs erläutert, begrüßen wir den Einstieg in die Rückführung der Wochenarbeitszeit durch die Landesregierung.

Für uns nicht nachvollziehbar ist jedoch die Schlechterstellung von Lehrkräften im Vergleich zu anderen Beamt*innen, z.B. soll die Einführung für Lehrkräfte erst zum 1.8.2027 starten und nicht wie bei den übrigen Beamt*innen zum 1.1.2027. Der Schuljahresbezug ist unseres Erachtens bei der Gutschrift von Stunden für die Zukunft nicht nötig.

Auch die Gutschrift von nur 0,5 Pflichtstunden für alle Schulformen ist zu gering bemessen. Wir fordern eine Erhöhung angepasst an die zu leistenden Pflichtstunden der jeweiligen Schulform im Verhältnis Pflichtstunden der Schulform zur 41 Stundenwoche.

Ebenso kritisieren wir, dass es keine Regelung für Kolleg*innen ab 55 Jahren bzw. mit einer bereits bestehenden Stundenermäßigung wegen Schwerbehinderung gibt. Wir fordern eine mindestens entsprechende Anwendung der jetzt getroffenen Regelung auf diese Fallgruppen.

Genauso fordern wir eine entsprechende Regelung für weiteres schulisches Personal im Dienst des Landes, dessen wöchentliche Pflichtstunden nicht gem. § 2 I VO § 93 SchulG bestimmt werden, sondern nach anderen Vorschriften. Das ist z.B. für MPT-Kräfte und Sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase der Fall. Auch für verbeamtete Werkstatt- und Fachlehrkräften ist eindeutig zu klären, dass sie entsprechend entlastet werden.

Die Freistellungsmöglichkeiten halten wir für verbesserungswürdig. Der Regelfall ist, dass eine Freistellung im letzten Schul*jahr* durch Reduzierung der Pflichtstundenzahl erfolgt. Auf Antrag *kann* eine Ermäßigung durch Anrechnung auf die wöchentliche Pflichtstundenzahl im letzten

Schul*halbjahr* gewährt werden, genau wie eine Vollfreistellung im letzten Schulhalbjahr, falls das angesparte Zeitguthaben mindestens der individuellen Pflichtstundenzahl im letzten Schulhalbjahr entspricht. Bisher nicht geregelt ist, welche Gründe des Dienstherrn eine Versagung dieser Anträge rechtfertigen. Es ist zu befürchten, dass es aufgrund der Situation in Schule häufig zu einer Ablehnung kommen wird. Daher fordern wir klare Regelungen zu den Möglichkeiten einer Antragsablehnung, die keine zu niedrige Verweigerungsschwelle setzen für allgemeine Fällen und ggfs. die Schaffung von privilegierten Gründen.

Wir begrüßen die grundsätzliche finanzielle Abgeltungsmöglichkeit für ausgewählte Fälle und verstehen die Regelung so, dass die Besoldung in der Höhe des Zeitpunktes der Auszahlung, also in der Regel vor Eintritt in den Ruhestand oder eines Dienstherrnwechsels, bemessen wird.

Nähere Bestimmungen sollen noch durch das Ministerium für Schule und Bildung getroffen werden. Wir fordern, dass in diesem Fall ebenfalls eine geordnete Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände entsprechend der Absprachen zum Prozess der Modernisierung stattfindet. Wir fordern außerdem die Möglichkeit zu einem entsprechenden Regelungsentwurf eine Stellungnahme abgeben können.

8. Artikel 19 – Änderung der Beihilfeverordnung NRW

Zu Nr. 6., Fallmanagement bei Beihilfe, § 6 BVO-E
Die Regelung bestimmt, dass grundsätzlich das Landesamt für Besoldung und Versorgung für ein Fallmanagement bei Beihilfeberechtigten zuständig ist. Es handelt sich lediglich um eine Kann-Vorschrift. Das heißt, es bleibt abzuwarten, ob ein Fallmanagement in der Praxis stattfinden wird. Hierfür wäre in jedem Fall sicher zu stellen, dass im LBV ausreichend personelle Kapazitäten eingerichtet werden. Das ist dem Gesetzentwurf nicht zu entnehmen.