LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4168

Alle Abgeordneten

Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

Kontaktperson:

Nina Rieger
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: (0211) 3683-113

Nina.Rieger@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen - weitere Maßnahmen

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/20439
Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Ausschusses für Heimat und Kommunales am 8. Oktober 2026

Düsseldorf, den 29.09.2026

Vorbemerkung

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Die nachfolgenden Ausführungen geben die gemeinsame Bewertung des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften zum vorliegenden Gesetzentwurf wieder. Sie bündeln die unterschiedlichen fachlichen Erfahrungen und Perspektiven aus den jeweiligen Organisationsbereichen und verfolgen das gemeinsame Ziel, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu stärken, gute Arbeitsbedingungen zu sichern und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes langfristig zu gewährleisten.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich in den vergangenen Jahren intensiv in den von der Landesregierung initiierten Dialogprozess eingebracht und ihre Positionen zu den Herausforderungen und Reformbedarfen des öffentlichen Dienstes deutlich formuliert. Die Durchführung eines strukturierten Austauschs darf jedoch nicht mit einer inhaltlichen Zustimmung zu den nun vorgelegten gesetzlichen Regelungen gleichgesetzt werden. Der vorliegende Gesetzentwurf ist keine gemeinsam mit den Gewerkschaften abgestimmte Reformagenda; eine gemeinsame Verantwortung für die vorgeschlagenen Maßnahmen besteht daher nicht.

Ungeachtet dieser grundsätzlichen Klarstellung bewerten wir eine Reihe der im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen als positive Schritte in Richtung Modernisierung und Attraktivitätssteigerung, halten aber weitere Reformschritte zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und zur Gewinnung sowie Bindung qualifizierter Beschäftigter für dringend erforderlich.

Mit Maßnahmen wie der Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos, der Einführung von Altersgeld, der Erweiterung des Arbeitszeitrahmens in der flexiblen Arbeitszeit sowie der Überarbeitung des Zulagenwesens werden Themen adressiert, auf deren Regelungsbedarf die Gewerkschaften seit vielen Jahren hingewiesen haben. Auch der Einstieg in die Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit für Beschäftigte bis 54 Jahre ist ein Schritt in die richtige Richtung, wenngleich wir enttäuschend finden, dass, anders als von der Landesregierung angekündigt, eine entsprechende Umsetzung für ältere und schwerbehinderte Beschäftigte nicht erfolgt. Positiv bewerten wir auch einige Maßnahmen zur Verwaltungsvereinfachung und Digitalisierung sowie einzelne Verbesserungen, die die Situation der Beschäftigten konkret erleichtern können, wie z.B. die neue Verpflichtung, Beamtinnen und Beamten künftig gemeinsam mit ihrer Ernennungsurkunde ein Regelungspapier zu ihren Rechten und Pflichten zur Verfügung zu stellen.

Ebenfalls positiv hervorzuheben ist, dass die Landesregierung den Handlungsbedarf im Bereich der Beihilfe bei besonderen Unterstützungs- und Pflegebedarfen erkannt hat. Die vorgesehene Möglichkeit einer direkten Abrechnung mit der Beihilfestelle sowie die Einführung eines Fallmanagements können für die Betroffenen eine spürbare Entlastung darstellen und der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht besser Rechnung tragen. Ob diese Verbesserungen ihre beabsichtigte Wirkung tatsächlich entfalten, wird jedoch maßgeblich von ihrer konkreten Ausgestaltung und einer praxistauglichen Umsetzung abhängen.

Erheblichen Nachbesserungsbedarf sehen wir bei den Zulagen. Vor dem Hintergrund gestiegener Lebenshaltungskosten, dauerhaft hoher Arbeitsbelastungen und eines zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte werden die vorgesehenen, überwiegend moderaten Anpassungen ihrer Funktion als Instrument der Personalgewinnung und -bindung nicht gerecht. Viele Zulagen sind seit Jahren oder sogar Jahrzehnten nicht substanziell angepasst worden. Eine nachhaltige Modernisierung des öffentlichen Dienstes erfordert daher deutlich ambitioniertere Lösungen.
Auch die Regelung zur fiktiven Nachzeichnung von Beurteilungen muss noch einmal dringend überdacht werden. Aus unserer Sicht stellt sie einen Verstoß gegen das Verbot der Benachteiligung von langjähriger Personalratstätigkeit dar und macht diese wichtige Tätigkeit im Sinne der Wahrung von Demokratie in der Dienststelle unattraktiv.

Ganz besonders vermissen wir:

- 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 bei Lehrkräften zu neuer unsinniger und zeitraubender Bürokratie.
- die Möglichkeit der Gutschrift von einer Wochenstunde bzw. 0,5 Pflichtstunden auch **für Beschäftigte über 55 Jahre oder mit einer Schwerbehinderung**.
- die Einführung der im Koalitionsvertrag versprochenen Wahlmöglichkeit einer **pauschalen Beihilfe.** Die von der Landesregierung angeführten verfassungsrechtlichen Bedenken gegen eine Einführung teilen wir nicht. Mittlerweile wurde die pauschale Beihilfe in 11 Bundesländern eingeführt. In keinem scheiterte die Einführung an verfassungsrechtlichen Gründen.
- eine **Angleichung der Besoldung der Fachleitungen** für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen. Abgesehen von diesem Ziel bewerten

wir die von der Landesregierung jetzt vorgeschlagene Regelung nicht einmal als eine Verbesserung im Sinne einer wirklichen Erhöhung der bisherigen Fachleitungszulage. Zwar wird diese grds. um 50 € angehoben, dafür soll sie bei Teilzeitbeschäftigten nun aber zukünftig gekürzt werden. Je nach konkretem Beschäftigungsumfang erhalten Teilzeitbeschäftigte u.U. damit sogar weniger als vor der Gesetzesänderung.

- den **Ausgleich der weiteren strukturellen Probleme im Besoldungssystem bei Funktions-, Leitungs- und Beförderungsämtern** zumindest über die Regelung von angemessenen Zulagen. Wir halten die Tatenlosigkeit der Landesregierung für besonders unverständlich vor dem Hintergrund, dass insbesondere im Grundschulbereich das seit dem 1.8.2026 für Zusatzaufgaben und -verantwortung verliehene erste Beförderungsamt ersatzlos wegfallen ist.
- Die **Regelungen zur fiktiven Nachzeichnung und Vergleichsgruppenbildung** müssen klar, nachvollziehbar und rechtssicher ausgestaltet werden. Insbesondere darf die Begrenzung des berücksichtigungsfähigen Beurteilungszeitraums nicht dazu führen, dass langjährig freigestellte Personalratsmitglieder schlechtere Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven haben. Die Dauer des Engagements in der Personalvertretung darf weder zu Nachteilen im beruflichen Fortkommen führen noch die Übernahme und Wahrnehmung von Personalratsämtern unattraktiv machen.
- **Besondere Belastungen der Feuerwehren anerkennen**: Die vorgesehene niedrigere Erschwerniszulage für Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte wird abgelehnt. Die ganzjährige Einsatzbereitschaft und die besonderen Anforderungen des Feuerwehrdienstes rechtfertigen keine Schlechterstellung. Für Dienste in belastenden Zeiten ist eine einheitliche Zulage von 5,00 Euro je Stunde für alle Beamtinnen und Beamten vorzusehen.

Zu den Regelungen im Einzelnen

A. Landesbeamtengesetz (LBG NRW)

§14a Absatz 3

Bedenken bestehen weiterhin hinsichtlich § 14a Absatz 3 Satz 3 LBG. Die von der Landesregierung angeführte Fürsorgepflicht des Dienstherrn räumt unsere Bedenken nicht aus. Die vorgesehene Regelung verändert die aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgenden Maßstäbe für die Prognoseentscheidung zur gesundheitlichen Eignung und bedarf daher einer besonders sorgfältigen rechtlichen Begründung. Eine solche ist aus unserer Sicht bislang

nicht hinreichend erkennbar. Wir halten daher an unserer Forderung nach Streichung des Satzes 3 fest. In der Rechtsprechung zur Prüfung der gesundheitlichen Eignung eines Beamten / einer Beamtin hat sich der folgende Grundsatz entwickelt:
Lassen sich vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit oder krankheitsbedingte erhebliche und regelmäßige Ausfallzeiten nach Ausschöpfen der zugänglichen Beweisquellen weder feststellen noch ausschließen ("non liquet"), so geht dies zu Lasten des Dienstherrn, denn die Voraussetzungen für die Annahme der mangelnden gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers sind nur dann nicht erfüllt.
Es muss angenommen werden, dass diese Rechtsprechung sehr vielen Beamtinnen und Beamten, insbesondere bei der erstmaligen Begründung eines Beamtenverhältnisses, nicht bekannt ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass Dienstherren diese (im Zweifel zu ihren Lasten gehende) Rechtsprechung in ihrem Handeln nicht hinreichend berücksichtigen, ist hoch.
Durch Aufnahme einer Regelung in den Absatz 3 des § 14a, hinter dem derzeit letzten Satz kann beides behoben werden.

Formulierungsvorschlag:
Kann die gesundheitliche Eignung im vorgenannten Sinn abschließend weder festgestellt noch ausgeschlossen werden (non liquet), ist sie als gegeben zu betrachten.

Bedenken bestehen weiterhin hinsichtlich § 14a Absatz 3 Satz 3 LBG. Die Regelung steht nicht mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Einklang, wir fordern daher ihre Streichung.

§ 16 LBG
§ 16 Abs. 5 LBG NRW wird hinzugefügt. Damit werden die Informations- und Mitteilungspflichten des Dienstherrn gegenüber Beamtinnen und Beamten festgelegt. Das ist zu begrüßen. Gerade Beamtinnen und Beamten auf Widerruf sind die wesentlichen Inhalte ihres Beamtenverhältnisses zu Beginn des Vorbereitungsdienstes häufig nicht hinreichend bekannt. Die Neuregelung trägt daher zu mehr Transparenz und Rechtsklarheit bei und fördert zugleich die Gleichbehandlung mit Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz, die bereits heute umfassender über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.
Die "Tiefe" der zu übermittelnden Informationen sollte in einer Verwaltungsvorschrift konkretisiert werden, damit ein vergleichbares Verwaltungshandeln und ein einheitlicher Informationstransfer an neue Beamtinnen und Beamte erfolgt. Das wäre auch für die Absicherung der für Personal zuständigen Beschäftigten in den Personalabteilungen hilfreich. Wir begrüßen daher, dass die Landesregierung zumindest eine Konkretisierung durch Rundschreiben angekündigt hat. Entscheidend wird sein, dass damit landesweit ein einheitlicher

Mindeststandard für Inhalt und Umfang der zu übermittelnden Informationen gewährleistet wird.

§ 32 LBG
Die verbesserte Möglichkeit der Genehmigung einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts begrüßen wir.

§ 33 Abs. 1 S. 2 LBG
Die hierzu von der Landesregierung vorgebrachte Begründung überzeugt uns nicht. Gerade weil mit der vorgesehenen Rechtsfolge erhebliche Konsequenzen für die betroffene Beamtin oder den betroffenen Beamten verbunden sein können, halten wir eine zusätzliche verfahrensrechtliche Absicherung für erforderlich. Die wiederholte schriftliche Aufforderung stellt sicher, dass die betroffene Person die möglichen Rechtsfolgen ihres Verhaltens eindeutig erkennen und ihr Verhalten entsprechend ausrichten kann. Das Interesse an einer effektiven Verfahrensgestaltung rechtfertigt aus unserer Sicht nicht den Verzicht auf eine solche verfahrensrechtliche Sicherung.
Die Regelung zur fingierten Dienstunfähigkeit bei Nichtbefolgung einer Untersuchungsanordnung bedarf aus Sicht des DGB NRW einer Nachbesserung. Unklar bleibt derzeit, wann „hinreichende Gründe“ vorliegen, die einer solchen Fiktion entgegenstehen. Die offene Formulierung führt zu einem weitreichenden Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn. Da mit einer fingierten Dienstunfähigkeit tief in die Rechtsstellung der Beschäftigten eingegriffen wird, sind an die Norm besonders hohe Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen. Im Sinne der Rechtssicherheit und einer einheitlichen Anwendungspraxis sollte die Norm präzisiert werden. Es sollte unbedingt klargestellt werden, dass sie nur dann eintritt, wenn der/die Beamt*in sich trotz *wiederholter schriftlicher* Aufforderung ohne hinreichenden Grund einer Untersuchung entzieht. Wir schlagen zur Rechtsklarheit die Formulierung aus § 65 des bayerischen 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.“

§ 33a LBG
Die vorgenommenen Ergänzungen erfolgen aus Klarstellungsgründen. Da Gutachten besonders sensible Gesundheitsdaten enthalten, ist es sachgerecht, die Verfahrenspraxis gesetzlich zu normieren. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften haben Zweifel, ob die Neufassung tatsächlich im Einklang mit der aktuellen Rechtsprechung zum zulässigen Umfang der Weitergabe medizinischer Informationen zwischen Amtsärztinnen bzw. Amtsärzten und

Dienststellen steht. Die Regelung erscheint insoweit nicht hinreichend eindeutig. Aus der Norm muss ersichtlich werden, dass der Dienststelle ausschließlich das amtsärztliche Ergebnis mitzuteilen ist und nur auf Anforderung im Einzelfall gutachterliche Details mitgeteilt werden dürfen. Wir plädieren für eine Orientierung an der eindeutigeren Regelung des Bundes im § 48 BBG: „*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.*“

§ 45a LBG

Wir lehnen die Regelung aufgrund ihrer Unbestimmtheit in ihrer jetzigen Fassung weiterhin ab. Der Hinweis der Landesregierung auf die jederzeitige Geltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes beseitigt diese Bedenken nicht. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz kann hinreichend bestimmte gesetzliche Tatbestandsvoraussetzungen und Eingriffsgrenzen nicht ersetzen. Unseres Erachtens sollten Regelungen, die ggfs. tiefgreifend in das Persönlichkeitsrecht der Beamt*innen eingreifen außerdem nicht weitestgehend einem einzelnen Ministerium im Rahmen einer Verordnung überlassen bleiben, sondern vom Gesetzgeber selbst im LBG oder einem anderen Gesetz geregelt werden.

Mit der vorgesehenen Verordnungsermächtigung reagiert der Gesetzentwurf auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und nähert sich den dort formulierten Anforderungen an. Gleichwohl verbleiben wesentliche materielle Fragen auf der Ebene der Rechtsverordnung. Die Regelung enthält offene und auslegungsbedürftige Begriffe, etwa den des „pflichtgemäßen Zustands“ oder „konnotierter Merkmale“, ohne diese näher zu konkretisieren. Dadurch entsteht ein erheblicher Auslegungsspielraum für die Verwaltungspraxis. 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.
Angesichts der Grundrechtsrelevanz möglicher Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Beamtinnen und Beamten erscheint es sachgerecht, die tatbestandlichen Voraussetzungen und Grenzen der vorgesehenen Maßnahmen präziser zu fassen. Dies würde dazu beitragen, die Rechtsanwendung zu vereinheitlichen und die notwendige Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu stärken. Ob der vorgesehene § 45a LBG-E in jeder Hinsicht den Anforderungen des verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgrundsatzes genügt, wird die weitere rechtliche Bewertung und die spätere Anwendungspraxis zeigen.
Unabhängig davon betrachten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften die geplante Einführung des § 45a LBG-E in ihrer

derzeitigen Ausgestaltung insgesamt kritisch. Nach dem gegenwärtigen Wortlaut eröffnet die Vorschrift den Dienstherrn sehr weitreichende Möglichkeiten, Vorgaben zum Erscheinungsbild zu machen, ohne dass hinreichend erkennbare Ermessensgrenzen oder tatbestandliche Konkretisierungen vorgesehen sind. Ein echter Begrenzungsmaßstab ist bislang nur in Absatz 3 erkennbar, soweit bei Eingriffen mit religiösem Bezug der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten ist.
Besonders kritisch ist die Möglichkeit zu bewerten, bestimmte Erscheinungsmerkmale bereits im Vorfeld untersagen zu können. So würde etwa die Möglichkeit, die Anbringung eines Tattoos bereits präventiv zu untersagen, einen weitreichenden Eingriff in die freie Persönlichkeitsentfaltung darstellen. Zugleich bleibt unklar, welche Voraussetzungen sogenannte „nicht abnehmbare“ Erscheinungsmerkmale erfüllen müssen, um als nicht dienstkonform eingestuft werden zu können. Gerade deshalb wird es maßgeblich auf die rechtsstaatliche und grundrechtskonforme Ausgestaltung der Rechtsverordnung ankommen.

Für Beamtinnen und Beamte des Bundes besteht bereits seit dem Jahr 2021 eine gesetzliche Regelung zum Erscheinungsbild. Der DGB hat sich hierzu bereits in seiner Stellungnahme vom 29. Oktober 2020 zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Bundes geäußert. Die dort formulierten grundsätzlichen Erwägungen behalten aus Sicht des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften auch für die nordrhein-westfälische Regelung ihre Gültigkeit.

Der DGB hat seinerzeit ausgeführt:
„Die freie Persönlichkeitsentfaltung ist ein hohes Gut und die sie beschränkenden Grenzen müssen klar und bestimmt formuliert sein. Dieser Maßgabe wird Absatz 2 nicht hinreichend gerecht. Bei Beamtinnen, die bei der Ausübung ihres Amtes nicht mit BürgerInnen in Kontakt kommen, ist ein derartiger Grundrechtseingriff nicht verhältnismäßig. Diese Feststellung sollte in die Begründung aufgenommen werden. Fraglich ist zudem, ob im Falle von nicht hoheitlich tätigen Beamtinnen ein solcher Grundrechtseingriff gerechtfertigt wäre.
Die Formulierung ‚Erscheinungsmerkmale‘, die durch eine ‚über das übliche Maß hinausgehende besonders individualisierende Art geeignet sind, die amtliche Funktion der Beamtin oder des Beamten in den Hintergrund zu drängen‘, ist ein Allgemeinplatz, der Raum für eine gewillkürte ‚Geschmackspolizei‘ eröffnet.“

Vor diesem Hintergrund hat der DGB vorgeschlagen, die gesetzlichen Grenzen deutlich konkreter zu bestimmen. Erscheinungsmerkmale sollten insbesondere dann als unzulässig angesehen werden, wenn sie gewaltverherrlichend, einschüchternd, sexistisch oder nach

allgemeiner sittlicher Anschauung abstoßend wirken oder wenn sie dazu dienen, persönliche weltanschauliche oder religiöse Präferenzen, die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen oder die Ablehnung von Lebensweisen Dritter während der Amtsausübung demonstrativ zur Schau zu stellen.

Die in dieser früheren Stellungnahme formulierte Grundhaltung einer weitestmöglichen Achtung der Persönlichkeitsrechte von Beamtinnen und Beamten sollte auch die weitere Einflussnahme auf die Rechtssetzung in Nordrhein-Westfalen leiten. Einschränkungen der freien Persönlichkeitsentfaltung bedürfen klarer gesetzlicher Grundlagen, müssen einem legitimen Zweck dienen und den Anforderungen der Verhältnismäßigkeit genügen. Diesen Maßstäben wird die vorliegende Regelung in ihrer derzeitigen Fassung nicht hinreichend gerecht und ist demnach abzulehnen.

§ 62 Abs. 2 S. 3 LBG

Die Klarstellung der Landesregierung, dass durch die Regelung kein Generalverdacht erzeugt werden soll und ihre Anwendung auf Fälle beschränkt sein soll, in denen die Beamtin oder der Beamte einen entsprechenden Anlass gibt, begrüßen wir. Gerade diese Einschränkung sollte sich jedoch im Normtext selbst wiederfinden. Die Formulierung „Zweifel über die Dienstunfähigkeit“ bleibt ohne eine entsprechende Konkretisierung zu offen. Die Vorschrift ist zu unbestimmt und überflüssig. Die Regelung erweckt den Eindruck, dass bestehende Krankheitszeiten ohne hinreichende Grundlage in Zweifel gezogen werden könnten. Zudem bleibt unklar, auf welcher Rechtsgrundlage die Vorlage entsprechender Unterlagen erfolgen soll.

Die im Gesetzentwurf verwendete Formulierung der „Zweifel über die Dienstunfähigkeit" ist aus Sicht des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu unbestimmt. Im Interesse der Normenklarheit, der Rechtssicherheit und einer einheitlichen Rechtsanwendung müssen die Voraussetzungen, unter denen solche Zweifel angenommen werden können, näher konkretisiert werden.

Gerade weil die Regelung die Vorlage gesundheitsbezogener Informationen betrifft und damit sensible personenbezogene Daten berührt, bedarf es einer präzisen gesetzlichen Ausgestaltung. Dies dient sowohl dem Schutz der betroffenen Beamtinnen und Beamten als auch der Handlungssicherheit der Personalverwaltungen.

§ 64 LBG

Der DGB NRW begrüßt die Klarstellung der Landesregierung, dass mit der Neufassung des § 64 Absatz 5 LBG NRW keine materiell-rechtliche Einschränkung bestehender Ansprüche verbunden sein soll. Damit wird eine wesentliche Frage aus der Verbändeanhörung beantwortet.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte diese Intention allerdings auch im Gesetz beziehungsweise zumindest in der Gesetzesbegründung unmissverständlich zum Ausdruck kommen. Daher bleiben unsere nachfolgenden Ausführungen bestehen. Für die Betroffenen muss eindeutig erkennbar sein, dass durch die Neufassung keine Verschlechterung des bisherigen Leistungsumfangs im Krankheits- und Pflegefall eintritt.

Beamtinnen und Beamte sind beihilfeberechtigt, außer wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind. Das ist – auch nach aktueller Rechtslage – unlogisch. Beamtinnen und Beamte, die in der GKV versichert sind, haben generell für einzelne medizinische Maßnahmen sowie regulär im Pflegefall Anspruch auf Beihilfen.
Derzeit haben gemäß § 64 Absatz 5 LBG NRW Beamtinnen und Beamte „Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Besoldung“. Ausgenommen sind lediglich Beamtinnen und Beamte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert sind.

Zukünftig soll diese Regelung durch einen Anspruch auf „Fürsorgeleistungen“ ersetzt werden. Aus dem Gesetzentwurf ergibt sich nicht hinreichend deutlich, ob damit lediglich eine redaktionelle Anpassung verbunden ist oder ob hierdurch materielle Änderungen des bisherigen Leistungsumfangs eintreten sollen.

Sollte die Neuregelung dazu führen, dass in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte, die Angehörige pflegen, künftig keine Beihilfeleistungen im Pflegebereich mehr erhalten, wäre dies nicht hinnehmbar. Gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte werden im nordrhein-westfälischen Recht bereits heute erheblich schlechter gestellt. Eine weitere Benachteiligung dieser Personengruppe wäre nicht tragbar.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, § 64 Absatz 5 LBG NRW so zu fassen, dass durch die Neuregelung keine Einschränkung der bislang bestehenden Ansprüche gesetzlich krankenversicherter Beamtinnen und Beamter auf Leistungen im Krankheits- und Pflegefall eintritt. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass der Anspruch auf entsprechende Fürsorgeleistungen auch bei bestehender oder während des Urlaubs eintretender Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht über den bisher geltenden Umfang hinaus ausgeschlossen wird.

§ 65 Abs. 4 LBG

Die vorgesehene Regelung zur zusätzlichen einvernehmlichen Beendigungsoption bei Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell wird grundsätzlich als weiterer Schritt zur Flexibilisierung eingeordnet. Kritisch ist jedoch, dass die Ablehnung an das Vorliegen erheblicher dienstlicher Interessen geknüpft wird, ohne dass dieser Begriff näher bestimmt wird. Dadurch besteht die Gefahr einer uneinheitlichen Verwaltungspraxis und eines zu weiten Beurteilungsspielraums des Dienstherrn. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften halten daher eine Konkretisierung der Ablehnungsgründe für notwendig, um die Rechtssicherheit der Betroffenen zu stärken und die beabsichtigte Flexibilisierung tatsächlich wirksam werden zu lassen. Die Landesregierung hat inzwischen konkretisiert, dass ein erhebliches dienstliches Interesse insbesondere dann vorliegen soll, wenn der ordnungsgemäße Dienstbetrieb aufgrund erheblicher Vakanzen gefährdet ist. Die in der Gesetzesbegründung vorgenommene Konkretisierung des Begriffs der „erheblichen dienstlichen Interessen“ ist hilfreich. Sie beseitigt unsere Bedenken jedoch nicht vollständig. Gerade weil die Regelung der Flexibilisierung zugunsten der Beschäftigten dienen soll, sollte sichergestellt werden, dass die Ablehnung auf tatsächlich gewichtige Ausnahmefälle beschränkt bleibt. Eine lediglich beispielhafte Konkretisierung in der Begründung birgt weiterhin die Gefahr einer unterschiedlichen Verwaltungspraxis

§ 74 LBG

Aus der Begründung: „Der Landesregierung als Verordnungsgeber wird hierdurch ermöglicht, Regelungen hinsichtlich Art und Umfang der Erstattung von Beiträgen für die Krankenversicherung und Pflegeversicherung als besondere Fürsorgeleistungen für die Dauer einer Elternzeit durch Rechtsverordnung zu treffen.“
Dies ist die Verordnungsermächtigung, die in § 13 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung umgesetzt und angepasst wurde. Es handelt sich daher hier um eine Folgeänderung. In der Begründung wird jedoch nicht auf § 13 FrUrlV NRW verwiesen. Dies sollte geprüft und ggf. redaktionell angepasst werden.

§ 75 LBG

Neu ist die Möglichkeit einer direkten Abrechnung zwischen Beihilfestelle und Leistungserbringern. Diese ist generell zu begrüßen, da Beamtinnen und Beamte insbesondere bei hohen Rechnungen keine größeren Geldbeträge vorhalten und vorfinanzieren müssen. Die Möglichkeit einer schnellen und unbürokratischen elektronischen Direktabrechnung von Amts wegen verbessert die praktische Handhabung des Beihilfeverfahrens erheblich.

Positiv zu bewerten ist darüber hinaus die Einräumung eines eigenständigen und einheitlichen Beihilfeanspruchs von 70 Prozent für Beamtinnen und Beamte mit einem Kind während der Elternzeit. Dies gilt unabhängig davon, ob die Elternzeit vollständig oder im Rahmen

einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird. Die Vereinheitlichung schafft Klarheit und verbessert die Situation der Betroffenen.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern seit einigen Jahren die Einführung einer pauschalen Beihilfe für Beamtinnen und Beamte in NRW, wie es sie bereits in 11 Bundesländern gibt. Die von der Landesregierung angeführten verfassungsrechtlichen Bedenken gegen eine auf neu eingestellte Beamtinnen und Beamte beschränkte Regelung nehmen wir zur Kenntnis. Sie rechtfertigen aus unserer Sicht jedoch nicht den vollständigen Verzicht auf die Einführung einer pauschalen Beihilfe. Wenn eine Beschränkung auf neu eingestellte Beamtinnen und Beamte verfassungsrechtlich problematisch ist, muss vielmehr geprüft werden, wie eine verfassungskonforme Wahlmöglichkeit unter Einbeziehung der Bestandsbeamtinnen und -beamten ausgestaltet werden kann. Die vorgesehene Härtefallregelung mit einem Zuschuss von maximal 100 Euro stellt hierfür keinen gleichwertigen Ersatz dar.
Im Gesetzentwurf heißt es:

„Das für Finanzen zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zuschüssen in besonderen Härtefällen zu den Beiträgen für die Krankenversicherung oder die Mitgliedschaft in einer Solidargemeinschaft im Sinne des § 176 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, die einen Betrag von 100 Euro monatlich nicht übersteigen dürfen, zu regeln.“

Die Begründung führt aus, dass ein Zuschuss nur in besonderen Härtefällen gewährt werden soll, in denen die Beiträge im Einzelfall eine übergebührliche und nach objektiven Gesichtspunkten unzumutbare Belastung darstellen. Die konkrete Ausgestaltung der Härtefälle und Anspruchsvoraussetzungen soll einer Rechtsverordnung vorbehalten bleiben.

Gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen müssen die Kosten ihrer Krankenversicherung nahezu vollständig selbst tragen. Dies entspricht derzeit häufig mehr als 15 Prozent ihrer Bruttobezüge und weiterer Einkünfte. Circa sechs bis sieben Prozent der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen – etwa 16.000 bis 18.000 Personen – sind gesetzlich krankenversichert und damit von dieser erheblichen Benachteiligung betroffen.

Sie können die herkömmliche Beihilfe faktisch nicht in Anspruch nehmen, da diese gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung nachrangig leistet, deren Leistungskatalog weitgehend vergleichbar ist. Privat versicherte Beamtinnen und Beamte müssen dagegen regelmäßig nur einen Teil ihrer Krankheitskosten über die private Krankenversicherung absichern und können für die übrigen

Aufwendungen Beihilfeleistungen in Anspruch nehmen. Während sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie nahezu allen anderen Beamtinnen und Beamten der Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherr an den Kosten der Krankenversicherung beteiligt, tragen gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte in NRW diese Kosten weitgehend allein.

Die derzeitige Regelung stellt aus unserer Sicht eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gesetzlich versicherter Beamtinnen und Beamter dar. In der Freien und Hansestadt Hamburg sowie mittlerweile in 10 weiteren Bundesländern wurde daher eine Wahlmöglichkeit zwischen herkömmlicher und pauschaler Beihilfe eingeführt. Damit beteiligt sich der Dienstherr an den Kosten der Krankenvollversicherung in der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung; im Gegenzug wird auf individuelle Beihilfeleistungen verzichtet.

Die pauschale Beihilfe ist zudem in der Koalitionsvereinbarung der aktuellen Landesregierung als Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes festgeschrieben. Vorgesehen ist dort eine einmalige Wahlmöglichkeit zu Beginn des Beamtenverhältnisses, bei der auf Antrag eine pauschale Beihilfe in Höhe des jeweiligen Arbeitgeberbeitrags zu einer Krankenvollversicherung gezahlt werden soll. Eine solche Regelung sieht der aktuelle Gesetzentwurf weiterhin nicht vor.

Stattdessen soll in noch zu definierenden besonderen Härtefällen ein Zuschuss von maximal 100 Euro monatlich gewährt werden. Selbst bei Ausschöpfung dieser Obergrenze wird die bestehende Benachteiligung nur zu einem kleinen Teil ausgeglichen. Monatliche Krankenversicherungsbeiträge von 600 bis 800 Euro und mehr stehen Beiträgen privat versicherter Beamtinnen und Beamter gegenüber, die häufig nur etwa 300 Euro betragen. Die deutlich höhere Kostenlast bleibt damit im Wesentlichen bestehen.

Zudem ist bislang offen, unter welchen Voraussetzungen ein besonderer Härtefall vorliegt. Zu klären wäre beispielsweise, wie das Abstandsgebot zur Grundsicherung, Kinder, Wohnkosten, Zinserträge oder sonstige Einkünfte berücksichtigt werden. Je nach Ausgestaltung der Rechtsverordnung werden daher nicht wenige gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte keinen oder nur einen geringen Zuschuss erhalten.

Das vorgesehene Antragsverfahren würde darüber hinaus umfangreiche Nachweise über die persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse erfordern. Dies verursacht zusätzlichen Verwaltungsaufwand und eröffnet dem Dienstherrn einen weitgehenden Einblick in die privaten finanziellen Verhältnisse der Betroffenen. Während an anderen

Stellen des Gesetzentwurfs Maßnahmen zur Verwaltungsvereinfachung vorgesehen sind, wird hier zusätzliche Bürokratie geschaffen.

Stattdessen sollten gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte einen Zuschuss in Höhe ihres individuellen Beihilfebemessungssatzes bezogen auf die tatsächlich geleisteten Beiträge zur Krankenversicherung erhalten, ohne besondere Anspruchsvoraussetzungen. Das Prinzip einer solchen pauschalen Beihilfe wurde inzwischen in 11 von 16 Bundesländern eingeführt. Regelungen anderer Länder können hierbei als Vorbild dienen.

Die vorgesehene Begrenzung auf maximal 100 Euro löst weder die bestehenden Härtefälle noch die bestehende Ungleichbehandlung. Diese Regelung lehnen wir daher ab. Absatz 10 sollte stattdessen wie folgt geändert werden:

„Das für Finanzen zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zuschüssen zu den Beiträgen für die Krankenversicherung oder die Mitgliedschaft in einer Solidargemeinschaft im Sinne des § 176 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zu regeln. Diese Zuschüsse sollen in der Regel die Höhe des Bemessungssatzes nach Absatz 7 multipliziert mit der Höhe der tatsächlich geleisteten Beiträge für die Krankenversicherung oder die Mitgliedschaft in einer Solidargemeinschaft im Sinne des § 176 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch betragen.“

Die Einführung eines Fallmanagements für Beihilfeberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf ist längst überfällig. Insbesondere chronisch erkrankte Beihilfeberechtigte können von einer solchen Unterstützung profitieren. Die Regelung trägt der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn Rechnung und kann gerade bei komplexen und langfristigen Erkrankungen dazu beitragen, die Belastungen der Betroffenen zu reduzieren. Entscheidend ist die konkrete Ausgestaltung durch die Beihilfeträger: Das Angebot muss unbürokratisch, niedrigschwellig und tatsächlich erreichbar sein.

Nach Satz 1 soll das Angebot jedoch nur Beamtinnen und Beamten offenstehen, die Anspruch auf Besoldung haben oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Die übrigen in Absatz 1 Satz 1 genannten Personengruppen, insbesondere Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, sollen es nach Satz 5 nur nutzen können, wenn sie bereits während des aktiven Dienstes dauerhaft durch das Fallmanagement begleitet wurden.

Damit wären beispielsweise Personen ausgeschlossen, bei denen erst nach Eintritt in den Ruhestand ein besonderer Unterstützungsbedarf entsteht, etwa infolge von Pflegebedürftigkeit, Demenz oder vergleichbaren Erkrankungen. Der Zugang zum Fallmanagement

muss daher allen in § 75 Absatz 1 genannten Beihilfeberechtigten offenstehen, ausdrücklich auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern.

Absatz 11 sollte daher wie folgt geändert werden:

In Satz 1 ist „Nummer 1“ zu streichen. Satz 5 ist zu streichen. Satz 1 bestimmt darüber hinaus lediglich, dass die Träger der Beihilfe befugt sind, eine entsprechende Stelle einzurichten. Damit besteht keine Verpflichtung, eine solche Stelle auch bei bestehendem Unterstützungsbedarf vorzuhalten. Das wird den Bedürfnissen von Beihilfeberechtigten mit besonderen oder komplexen Unterstützungsbedarfen nicht gerecht.

Das Ziel muss vielmehr sein, bei bestehendem Bedarf entsprechende Unterstützungsstrukturen tatsächlich vorzuhalten. Satz 1 sollte daher als verbindliche Regelung ausgestaltet werden.

Wir schlagen folgende Formulierung vor:
„Die Träger der Beihilfe richten bei Bedarf eine Stelle ein, die Beihilfeberechtigten im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 mit besonderem Hilfebedarf im Kostenerstattungsverfahren mit einem Fallmanagement aktivierend und koordinierend begleitet und unterstützt.“

Damit wird sichergestellt, dass Unterstützungsangebote dort geschaffen werden, wo sie benötigt werden, und dass die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht des Dienstherrn in diesem Bereich praktisch wirksam wird.

§ 77 LBG

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 noch 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.

§ 84 LBG

Die vorgesehene Vorgehensweise ist aus unserer Sicht fragwürdig. Aus der Höhe der Beiträge zur Kranken- beziehungsweise Pflegeversicherung sollen Rückschlüsse auf die Versorgungssicherheit gezogen werden. Gleichzeitig werden jedoch ausschließlich diejenigen Personen erfasst, die ab dem vorgesehenen Stichtag neu in das Beamtenverhältnis eintreten beziehungsweise erst ab diesem Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden. Die Absicherung der sogenannten Bestandsbeamtinnen und Bestandsbeamten bleibt dagegen unberücksichtigt und wird durch die gewählte Stichtagsregelung bewusst ausgeklammert.

Eine solche Beschränkung führt zu einer verzerrten Datengrundlage und lässt keine belastbaren Aussagen über die Versorgungssituation der Gesamtheit der Betroffenen zu. Wenn die Versorgungssicherheit tatsächlich evaluiert werden soll, muss dies für alle Beamtinnen und Beamten einschließlich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erfolgen. Nur so können strukturelle Problemlagen frühzeitig erkannt und gegebenenfalls notwendige gesetzgeberische Konsequenzen abgeleitet werden. Anderenfalls sollte auf die Regelung insgesamt verzichtet werden.

Kritisch sehen wir darüber hinaus die Regelung in § 84 Absatz 2 LBG zur Datenerhebung. Insbesondere ist nicht nachvollziehbar, weshalb auch Daten berücksichtigungsfähiger Angehöriger erhoben werden sollen und auf welcher Grundlage dies erforderlich sein soll. Gerade bei sensiblen personenbezogenen Daten bedarf es einer nachvollziehbaren Darlegung von Zweck, Umfang und Grenzen der Datenerhebung. Es muss transparent sein, welche Daten konkret erhoben werden, welchem Zweck dies dient und wie die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben gewährleistet wird. Die bisherige Begründung bleibt insoweit hinter den Anforderungen an eine überzeugende und rechtssichere Regelung zurück.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher entweder eine Ausweitung der Evaluation auf alle Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger oder die Streichung der Regelung. Zudem ist die vorgesehene Datenerhebung unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten kritisch zu überprüfen und nachvollziehbar zu begründen.

§ 92 LBG

Gegenüber dem im Rahmen der Verbändeanhörung vorgelegten Gesetzentwurf wurde § 92 LBG NRW grundlegend neu gefasst. Insbesondere wurde die bereits im ursprünglichen Entwurf vorgesehene Begrenzung der fiktiven Fortschreibung von **drei aufeinander folgenden Beurteilungszeiträumen auf nunmehr zwei Beurteilungszeiträume verkürzt**. Diese weitere Verkürzung sehen der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisch. Eine zeitliche Begrenzung der

fiktiven Fortschreibung ist insbesondere für Beamtinnen und Beamte problematisch, die aufgrund einer länger andauernden Freistellung oder Beurlaubung ihre dienstliche Tätigkeit nicht wahrnehmen können und deren berufliche Entwicklung deshalb über einen längeren Zeitraum fiktiv nachzuzeichnen ist. Der Einwand der Landesregierung, dass eine zeitlich unbegrenzte fiktive Fortschreibung zunehmend ihre tatsächliche Grundlage verlieren könne, ist nachvollziehbar, löst aber das zugrunde liegende Problem nicht. Es darf nicht dazu kommen, dass gerade die Dauer einer gesetzlich geschützten Freistellung selbst zum Grund für schlechtere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wird.

Die vorgesehene Neuregelung des § 92 LBG NRW und die hierzu gegebenen Erläuterungen in der Gesetzesbegründung sind darüber hinaus in Teilen nicht hinreichend klar und bedürfen einer Überarbeitung. Unklar bleibt zunächst das Verhältnis zwischen der fiktiven Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung und der Bildung einer Vergleichsgruppe. Zwar regeln Absatz 4 und Absatz 6 die wesentlichen Grundsätze der Fortschreibung und der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe. Aus dem Gesetzentwurf wird jedoch nicht hinreichend deutlich, in welcher Reihenfolge die Instrumente anzuwenden sind und wie ihre jeweiligen Voraussetzungen voneinander abzugrenzen sind. Auch die in der Begründung vorgenommene Unterscheidung zwischen einer fehlenden Vergleichsgruppenbildung und einer ausgeschöpften Fortschreibungsgrenze beantwortet diese praktische Frage nicht ausreichend. Für die betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie die Personalvertretungen muss nachvollziehbar sein, nach welchen Maßstäben und in welchem Verfahren die berufliche Entwicklung fiktiv fortgeschrieben wird.

Darüber hinaus sind die in § 92 Absatz 3 genannten Fallgruppen aus unserer Sicht nicht vollständig. Insbesondere fehlt eine Regelung zur fiktiven Fortschreibung bei Gleichstellungsbeauftragten. Auch langfristige Beurlaubungen unter Fortfall der Bezüge zur Wahrnehmung gewerkschaftlicher Tätigkeiten werden nicht erfasst. Entsprechende Tätigkeiten dürfen nicht zu Nachteilen im beruflichen Fortkommen führen und sollten daher ausdrücklich berücksichtigt werden.

Besonders kritisch sehen wir die in Absatz 5 vorgesehene Begrenzung der fiktiven Fortschreibung auf höchstens **zwei aufeinander folgende Beurteilungszeiträume**. Gerade bei langjähriger vollständiger oder weitgehender Freistellung für Personalratstätigkeiten, für die Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte besteht die Gefahr, dass diese Begrenzung zu Nachteilen im beruflichen Fortkommen führt. Für Personalratsmitglieder ist das Benachteiligungsverbot in § 7 LPVG NRW ausdrücklich verankert. Die Wahrnehmung dieser Tätigkeiten darf nicht dadurch zu beruflichen

Nachteilen führen, dass die fiktive Fortschreibung nach zwei Beurteilungszeiträumen endet.
Auch im Ländervergleich besteht hier aus unserer Sicht Anpassungsbedarf. In Bayern gilt die dortige zeitliche Begrenzung der fiktiven Laufbahnnachzeichnung für Freistellungen wegen einer Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung, als Gleichstellungsbeauftragte oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht. Dies sollte bei der Ausgestaltung der nordrhein-westfälischen Regelung berücksichtigt werden.

Problematisch ist zudem die in Absatz 5 vorgesehene Folge der ausgeschöpften Fortschreibungsgrenze. Nach Ablauf von zwei Beurteilungszeiträumen soll eine Auswahlentscheidung unter Heranziehung weiterer Auswahlinstrumente nach § 92a Absatz 4 erfolgen. Damit wird für die betroffenen Beamtinnen und Beamten nach Ablauf der Fortschreibungsgrenze ein Wechsel des Verfahrens vorgesehen, obwohl ihre berufliche Entwicklung weiterhin anhand der bisherigen Vergleichsgruppe nachvollzogen werden könnte. Die Notwendigkeit und konkrete Ausgestaltung dieses Übergangs sollten daher überprüft werden.

Darüber hinaus regelt Absatz 6 zwar die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe und die Kriterien für die Auswahl der Referenzpersonen. Es bleibt jedoch offen, wie innerhalb der Vergleichsgruppe eine Rangfolge zu bestimmen ist und welche konkreten Auswirkungen sich daraus auf Beförderungsentscheidungen und weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ergeben. Gerade diese Aspekte sind für die betroffenen Beamtinnen und Beamten von erheblicher praktischer Bedeutung und sollten rechtssicher geregelt werden.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften halten daher eine Überarbeitung der Regelung für erforderlich. Die Voraussetzungen und die Reihenfolge von fiktiver Fortschreibung und Vergleichsgruppenbildung müssen eindeutig geregelt werden. Die Fallgruppen des Absatzes 3 sind um Gleichstellungsbeauftragte und langfristig zur Wahrnehmung gewerkschaftlicher Tätigkeiten Beurlaubte zu ergänzen. Die vorgesehene Begrenzung der fiktiven Fortschreibung auf zwei Beurteilungszeiträume darf für vollständig oder überwiegend freigestellte Personalratsmitglieder, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte nicht gelten. Für diese Fallgruppen ist eine zeitlich unbeschränkte fiktive Fortschreibung vorzusehen, um Benachteiligungen im beruflichen Fortkommen auszuschließen**.** Zudem sind klare Vorgaben dazu erforderlich, wie die Vergleichsgruppe für die weitere berufliche Entwicklung und insbesondere für Beförderungsentscheidungen heranzuziehen ist.

§ 105 LBG

Grundsätzlich sind medienbruchfreie Verfahren sehr zu begrüßen. Allerdings befürchten wir in den hier von der Landesregierung ausgewählten Fällen eine Entwicklung zum Nachteil der Beschäftigten. Kritisch sehen wir insbesondere, dass künftig allein die elektronische Antragstellung die ausdrückliche Einwilligung in die elektronische Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes, beispielsweise eines Beihilfebescheides, ersetzen soll. Damit wird zugleich die neu eingeführte Bekanntgabefiktion ausgelöst, nach der ein elektronisch bereitgestellter Bescheid bereits am vierten Tag nach Absendung der Benachrichtigung als bekannt gegeben gilt, auch wenn er tatsächlich noch nicht abgerufen wurde. Die in der Gesetzesbegründung vorgesehene Möglichkeit, die Bekanntgabefiktion unter bestimmten Voraussetzungen zu widerlegen, beseitigt aus unserer Sicht die grundsätzlichen Bedenken nicht.

Wir fordern daher, dass nicht allein die elektronische Antragstellung eine ausdrückliche Einwilligung in die elektronische Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes beziehungsweise anderer rechtlich relevanter Schriftstücke ersetzt. Dies gilt insbesondere auch für die von § 105 Absatz 2 erfassten Dokumente und Mitteilungen, etwa Besoldungsmitteilungen. Stattdessen muss eine ausdrückliche Einwilligung zur elektronischen Bekanntgabe erforderlich bleiben, auch wenn der Antrag selbst elektronisch gestellt wurde. Nur damit wird der erforderlichen Warnfunktion im Hinblick auf die weitreichenden rechtlichen Folgen der elektronischen Bekanntgabe und den damit verbundenen Fristbeginn ausreichend Rechnung getragen.

B. Landesbesoldungsgesetz

§ 3 LBesG

Die Möglichkeit zur elektronischen Übermittlung von Bezügemitteilungen ist im Rahmen einer modernen und digitalen Verwaltung grundsätzlich zu begrüßen. Gleichzeitig muss die Regelung das Wahlrecht der Beschäftigten zwischen elektronischem und postalischem Versand eindeutig gewährleisten.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die rein elektronische Bereitstellung der Bezügemitteilungen ohne vorherige Zustimmung der Beschäftigten ab. Nur mit einer entsprechenden Zustimmung wird der Warnfunktion betreffend die Rechtsfolgen einer fiktiven Zustellung auch bei Nichtabruf und Nichtprüfung Rechnung getragen.

Außerdem fordern der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften vor einer solchen Vereinfachung zugunsten des Dienstherrn zunächst eine verständliche Gestaltung der Bezügemitteilungen.

Problematisch ist darüber hinaus, dass durch die Vielzahl der Änderungen im Besoldungsrecht in Nordrhein-Westfalen – insbesondere seit dem Jahr 2020 – mit noch laufenden Verrechnungsvorgängen, beispielsweise bei der Zahlung von Familienzuschlägen, die Prüfung der Bezügemitteilungen erheblich erschwert worden ist. Die Besoldungspolitik der Landesregierung hat zu einer erheblichen Komplexität der Besoldungszahlungen geführt. Transparente und nachvollziehbare Bezügemitteilungen sind deshalb eine zwingende Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihren Prüfpflichten überhaupt nachkommen können.

§ 43 LBesG
Wir begrüßen die Neuregelung, da sie Nachteile von Elternteilen beseitigt, die beide im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und zusammen nicht den zeitlichen Umfang einer Vollzeit-stelle erreichen. Wir fordern, dass die Landesregierung zu den dadurch entstehenden Nachzahlungen betroffene Elternteile selbstständig umfassend und verständlich informiert.

Unverständlich ist aus unserer Sicht, dass die Landesregierung keine Nachzahlungen von Amts wegen vorsieht. Vielmehr wird die praktische Durchsetzbarkeit der grundsätzlich zu begrüßenden Regelung durch ein zusätzliches Antragserfordernis eingeschränkt. Nach dem Gesetzentwurf sind Nachzahlungen ausgeschlossen, wenn der Anspruch nicht innerhalb des jeweiligen Haushaltsjahres schriftlich geltend gemacht wurde. Damit profitieren grundsätzlich nur diejenigen, die bereits in der Vergangenheit einen entsprechenden Antrag gestellt haben.
Wir fordern daher mindestens für das Jahr 2026 eine Nachzahlung von Amts wegen. Dies würde die betroffenen Kolleginnen und Kollegen von zusätzlichen Anträgen entlasten und zugleich weitere Anträge und Widersprüche beim LBV vermeiden.

§ 50 LBesG
Die Änderung des Absatzes 1 Satz 1 stellt eine zu begrüßende Veränderung für die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehren dar.

Bisher lautet die Regelung:
„Beamtinnen und Beamte in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A im Einsatzdienst der Feuerwehr sowie Beamtinnen und Beamte, die entsprechend verwendet werden, erhalten eine Stellenzulage. Die Stellenzulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen auch Anwärterinnen und Anwärter (§ 74 Absatz 1).“

Künftig soll geregelt werden:
„Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes erhalten in Ämtern der Landesbesoldungsordnung A eine Stellenzulage.“

Der Wegfall der Bestimmung „im Einsatzdienst“ beendet viele Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Feuerwehrzulage und sorgt für eine Gleichstellung aller Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst. Das ist ausdrücklich zu begrüßen.

Absatz 2 lautet bisher:
„Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, insbesondere der mit dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzehr mit abgegolten.“

Der neue Absatz 2 soll wie folgt lauten:
„Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes des jeweiligen Dienstes der Feuerwehr, insbesondere der mit dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzehr mit abgegolten.“
Dies ist die logische Folge der Änderung in Absatz 1 und wird daher ebenfalls begrüßt.
Das eigentliche Ärgernis liegt aus unserer Sicht jedoch in der Festsetzung der Höhe der Feuerwehrzulage.

Bislang werden gezahlt:
Dienstzeit bis zu einem Jahr
- bis A 6: 66,87 Euro,
- A 7 und A 8 sowie Anwärterinnen und Anwärter: 66,08 Euro,
- ab A 9: 65,28 Euro.

Dienstzeit von zwei Jahren
- bis A 6: 133,75 Euro,
- A 7 und A 8 sowie Anwärterinnen und Anwärter: 132,16 Euro,
- ab A 9: 130,56 Euro.

Zukünftig sollen gezahlt werden:
- für Anwärterinnen und Anwärter: 88,27 Euro,
- für Beamtinnen und Beamte nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes: 176,55 Euro.

Die Feuerwehrzulage soll also ab dem 1. Januar 2027 in der Spitze um 44,39 Euro steigen.

Zur Erinnerung: Der Nachtdienstzuschlag soll für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte lediglich 1,70 Euro statt 5,00 Euro pro Stunde betragen. Auf die Ausführungen zu Artikel 14 beziehungsweise zur Erschwerniszulagenverordnung wird verwiesen.
Unsere Mitgliedsgewerkschaft ver.di hatte bereits seit langer Zeit eine Anhebung der Feuerwehrzulage auf 200,00 Euro monatlich gefordert. Unter Berücksichtigung des Wertverfalls des Geldes und des eingetretenen Kaufkraftverlustes fordern wir inzwischen eine Feuerwehrzulage in Höhe von 300,00 Euro monatlich.

Die Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen leiden unter einer eklatanten Personalnot. Es gelingt kaum noch, junge und leistungsfähige Menschen für den anstrengenden, belastenden und teilweise gefährlichen Dienst in einer Feuerwehr zu gewinnen. In der Vergangenheit wurden in einzelnen Städten bereits willkürlich festgesetzte Zulagen oder Prämien gezahlt, um neues Personal zu gewinnen.

Personalmangel in den Feuerwehren ist gefährlich – für die Bevölkerung ebenso wie für Sachwerte, Produktionsanlagen und die gesamte öffentliche und private Logistik. Am gefährlichsten ist Personalmangel jedoch für die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr selbst. Denn wenn an einer Stelle im Team oder Trupp eine Person oder mehrere Personen fehlen, steigt das Risiko bei der Durchführung von Einsätzen und der gegenseitigen Unterstützung ganz erheblich. Diese Missstände müssen beendet werden – auch durch eine gute Bezahlung.

Die vorgesehene Anhebung der Feuerwehrzulage bleibt hinter dem tatsächlichen Bedarf zurück und wird die bestehenden Personalprobleme nicht lösen. Eine deutlich stärkere Erhöhung wäre ein wichtiges Signal der Wertschätzung und ein notwendiger Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des feuerwehrtechnischen Dienstes in Nordrhein-Westfalen.

§ 55 LBesG

Die Neuregelung der Fachleitungszulage stellt keine tatsächliche Verbesserung dar. Auch wenn die Zulage grds. um 50 € angehoben werden soll, 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 Landesregierung versucht diese Rechtsprechung nun durch die Neuregelung zu umgehen. Wir lehnen die Regelung daher ab. Je nach konkretem Beschäftigungsumfang erhalten Teilzeitbeschäftigte u.U. damit sogar weniger als vor der Gesetzesänderung.

Wir fordern stattdessen eine echte Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen.

§ 71a LBesG

Der nicht ruhegehaltsfähige Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestands soll von bislang zehn auf künftig 15 Prozent erhöht werden. Zudem soll der Zuschlag künftig unabhängig vom Erreichen des Ruhegehaltshöchstsatzes bereits ab dem Beginn des Kalendermonats

gewährt werden, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgt.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen dieser vorgesehenen Ausweitung des Zuschlags kritisch gegenüber. Eine freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit und entsprechende Anreizsysteme dürfen aus unserer Sicht weiterhin nur eine Ausnahme zur Bewältigung besonderer Personalengpässe bleiben. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit darf nicht zum Regelinstrument der Personalsteuerung werden.

Im Falle einer freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit müssen entsprechende Ausgleichsstellen zur Verfügung stehen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass notwendige Personalentwicklungsprozesse gehemmt und Beförderungs- sowie Aufstiegsmöglichkeiten für nachrückende Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigt werden.

Die Landesregierung muss weiter darum bemüht sein, ausreichend Nachwuchs und Fachkräfte für eine Besetzung von Stellen und eine vorausschauende Stellenplanung zu gewinnen.
Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des bestehenden Fachkräftemangels bedarf es einer ausgewogenen Personalpolitik, die sowohl die Interessen erfahrener Beschäftigter als auch die Entwicklungsperspektiven jüngerer Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt.

Aus Sicht des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften sollte die Landesregierung vor allem auf Modelle setzen, die den Beschäftigten eine echte Flexibilität in ihrer Lebens- und Karriereplanung ermöglichen. Die Landesregierung sollte sich deshalb intensiv mit dem Instrument des Ruhestandskorridors auseinandersetzen. Dieser wird unterschiedlichen individuellen Lebensentwürfen gerecht, indem sowohl ein abschlagsfreies früheres Ausscheiden als auch ein längerer Verbleib im Dienst innerhalb eines festgelegten Rahmens ermöglicht wird.

§ 92 LBesG
Wir bitten um Klarstellung, nach welchen Regelungen sich 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 zukünftig mindestens der Stundensatz gelten, der bisher für Lehrkräfte anderer Schulformen mit Eingangsamt A 13 gehobener Dienst galt.

C. Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG)

§ 13 a LBeamtVG

Der DGB NRW nimmt zur Kenntnis, dass die Landesregierung aufgrund des gleichzeitigen Wegfalls der Anrechnung anderer Alterssicherungsleistungen insgesamt keine wesentliche Schlechterstellung erwartet. Diese pauschale Betrachtung überzeugt jedoch nicht für alle Erwerbsbiografien. Die vorgesehene Trennung der Alterssicherungssysteme ist kritisch zu bewerten. Bereits erworbene Ansprüche bleiben zwar in dem jeweiligen System erhalten; eine Berücksichtigung entsprechender Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit im Beamtenversorgungssystem wird künftig jedoch teilweise ausgeschlossen. In der Konsequenz können Beschäftigte mit wechselnden Erwerbsbiografien gegenüber der bisherigen Rechtslage schlechter gestellt werden. Damit entsteht ein Spannungsfeld zwischen dem Ziel größerer Mobilität und der tatsächlichen Ausgestaltung der Alterssicherung.

Vor allem für den Lehrkräftebereich muss die Vorschrift überarbeitet werden. 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. 8

Der DGB fordert daher mindestens eine Überarbeitung der Vorschrift, so dass Tätigkeiten als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis bei unmittelbar anschließender Verbeamtung als ruhegehalts-fähig anerkannt werden können.

§ 66 LBeamtVG

Der Wegfall der Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen ab Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze wird zur

Kenntnis genommen. Damit besteht für die bislang geltende befristete Ausnahmeregelung nach § 66 Absatz 13 LBeamtVG künftig kein Bedarf mehr.

Aus Sicht des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss die weitere Verwendung von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern im öffentlichen Dienst jedoch weiterhin an besonderen Bedarfssituationen orientiert bleiben. Die Möglichkeit, auf die Erfahrung und Fachkenntnisse ehemaliger Beschäftigter zurückzugreifen, kann insbesondere in Bereichen mit erheblichem Fachkräftemangel sinnvoll sein. Sie darf jedoch nicht zu einem regulären Instrument der Personalplanung werden.

Ebenso ist sicherzustellen, dass hierdurch keine negativen Auswirkungen auf den Tarifbereich entstehen. Der Einsatz von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern darf nicht dazu führen, dass notwendige tarifliche Stellenbesetzungen unterbleiben oder tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beeinträchtigt werden.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten daher, dass die Anwendung der Neuregelung verantwortungsvoll erfolgt und sich weiterhin auf Situationen beschränkt, in denen tatsächlich ein besonderer Personalbedarf besteht. Die Neuregelung darf nicht dazu genutzt werden, strukturelle Personalprobleme dauerhaft zu kompensieren oder notwendige Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung zu ersetzen.

D. Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesaltersgeldgesetz - LAltGG NRW)

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Einführung des Altersgeldes.
Beschäftigte haben ein berechtigtes Interesse daran, frühzeitig und verlässlich Auskunft über die Höhe eines zu erwartenden Altersgeldes zu erhalten. Die Entscheidung über einen möglichen Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft ist mit weitreichenden persönlichen und finanziellen Folgen verbunden. Sie setzt daher transparente und belastbare Informationen voraus.

Aus diesem Grund sollte das Gesetz um einen ausdrücklich gesetzlich verankerten Auskunftsanspruch ergänzt werden. Beamtinnen und Beamte müssen die Möglichkeit haben, jederzeit eine nachvollziehbare Berechnung ihres voraussichtlichen Altersgeldanspruchs zu erhalten. Dafür sollte der Dienstherr verpflichtet sein, den Beschäftigten Auskunft zur Höhe des Altersgeldes einschließlich einer

Vergleichsberechnung den Ansprüchen im Falle einer Nachversicherung zu geben.

In der heutigen Arbeitswelt sind größere Flexibilität und Mobilität zwischen Arbeitgebern und Dienstherrn erforderlich und werden von vielen Beschäftigten ausdrücklich gewünscht. Diese Möglichkeiten werden nun auch für Beamtinnen und Beamte im Hinblick auf den Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erweitert und erleichtert. Gerade jüngere Beschäftigte erwarten zunehmend die Möglichkeit, unterschiedliche berufliche Wege einzuschlagen, ohne hierdurch unzumutbare Nachteile für ihre Alterssicherung in Kauf nehmen zu müssen.

Ein Beamtenverhältnis mit einer lebenslangen Bindung an einen Dienstherrn, das nur unter Inkaufnahme ganz erheblicher Nachteile verlassen werden kann und dessen Wiederbegründung ebenfalls mit erheblichen Hürden verbunden ist, wirkt unter den heutigen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Flexibilität, Mobilität, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen zunehmend unattraktiv. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung eines Altersgeldes ausdrücklich zu begrüßen. Mit der Einführung wird zugleich eine langjährige gewerkschaftliche Forderung erfüllt.

Die beabsichtigten nordrhein-westfälischen Regelungen folgen im Wesentlichen den bereits seit dem Jahr 2013 bestehenden Altersgeldregelungen des Bundes. Auch die vorgesehene Höhe des Altersgeldes orientiert sich an den entsprechenden bundesrechtlichen Vorschriften. Die vorgesehene allgemeine Wartezeit von fünf Jahren entsprechend der bundesgesetzlichen Regelung halten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich für vertretbar. Kritisch zu bewerten ist hingegen die in § 7 Absatz 1 LAltGG vorgesehene Berechnung des Altersgeldes mittels eines Multiplikationsfaktors von 0,85. Mit diesem Faktor werden die erdienten Versorgungsansprüche der ausscheidenden Beamtin beziehungsweise des ausscheidenden Beamten pauschal um 15 Prozent gekürzt. Diese Kürzung ist weder dem Grunde noch der Höhe nach hinreichend begründet. In anderen Bundesländern gibt es diese Kürzung nicht. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher ihre Streichung. Auch die Evaluation des Bundesaltersgeldgesetzes hat gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Befragten die vorgesehenen Abschläge als deutlich zu hoch bewertet. Die Dynamisierung des Altersgeldes wird hingegen als sachgerecht angesehen.

Zudem sollte geprüft werden, ob § 6 Absatz 3 LAltGG dahingehend ergänzt werden kann, dass neben Wehrdienstzeiten auch ausdrücklich Zivildienstzeiten als altersgeldfähige Zeiten berücksichtigt werden.

Das Bundesministerium des Innern hat die Auswirkungen des Altersgeldgesetzes des Bundes durch einen externen Dienstleister evaluieren lassen. Die Untersuchung der personalpolitischen und finanziellen Auswirkungen hat gezeigt, dass die tatsächlichen Effekte insgesamt gering geblieben sind. Zugleich wurde festgestellt, dass die Modernisierung des Dienstrechts durch die Erhöhung der Mobilität der Beschäftigten bei Dienststellen, Beschäftigten und Spitzenverbänden auf eine hohe Akzeptanz stößt. Der Bericht der Bundesregierung über die Evaluation des Altersgeldgesetzes wurde dem Deutschen Bundestag im Dezember 2016 vorgelegt (BT-Drs. 18/10680 vom 13. Dezember 2016).

Die Erfahrungen auf Bundesebene sprechen daher dafür, dass die Einführung eines Altersgeldes weder zu den teilweise befürchteten erheblichen finanziellen Belastungen noch zu einem massenhaften Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten führt. Vielmehr stellt sie einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts dar und erhöht dessen Attraktivität insbesondere für Beschäftigte, die sich mehr berufliche Flexibilität wünschen. Wir regen an im Gesetzentwurf eine Evaluation in fünf Jahren vorzusehen.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit der Auswirkungen des neuen Altersgeldes sollten beispielhafte Berechnungen für mehrere typische „Aussteigerfälle“ veröffentlicht werden, um die Unterschiede zwischen Altersgeld und Nachversicherung deutlicher herauszustellen. Darüber hinaus regen der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften an, die Auswirkungen der nordrhein-westfälischen Regelungen nach fünf Jahren zu evaluieren.

E. Laufbahnverordnung

§ 9 LVO
Über die Möglichkeit, Einwände gegen die Bildung der Vergleichsgruppe zu erheben, müssen Beamt*innen schriftlich informiert werden. Wir fordern eine entsprechende Ergänzung in Abs. 1.

F. Arbeitszeitverordnung (AZVO)

§ 2a AZVO
Durch die Einfügung eines § 2a – Lebensarbeitszeitkonto – soll bei weiterbestehender Wochenarbeitszeit von 41 Stunden eine Arbeitsstunde pro Kalenderwoche auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend anteilige Gutschriften erhalten.

Wie in der Vorbemerkung 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, grds. fordern wir jedoch eine *echte* Rückführung auf mindestens die Arbeitszeit nach TV-L, also 39 Stunden und 50 Minuten.

Der von der Landesregierung vorgesehene Regelfall ist der einer vollständigen Freistellung vor Erreichen des Ruhestands. Auf Antrag soll eine ganz oder teilweise Freistellung auch zu einem früheren Zeitpunkt gewährt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Schwelle der entgegenstehenden dienstlichen Gründe halten wir für zu niedrig. Der Dienstherr erhält damit einen zu großen Entscheidungsspielraum. Bestenfalls kann von einem billigen Ermessen ausgegangen werden. Angesichts der hohen Zahl unbesetzter Stellen wird der Dienstherr jedoch regelmäßig dienstliche Gründe benennen können, die einer Inanspruchnahme von Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto entgegenstehen. Für besonders gewichtige persönliche Gründe sollten privilegierte Regelungen geschaffen werden. Im Übrigen sollten einer Inanspruchnahme von Zeitguthaben mindestens zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Der DGB NRW fordert deshalb eine Konkretisierung der gesetzlichen Bestimmungen, mindestens durch eine beispielhafte Aufzählung von Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto. Hierzu gehören insbesondere Blockfreizeiten über längere zusammenhängende Zeiträume von mehreren Wochen oder Monaten. Darüber hinaus bedarf es verbindlicher ausgestalteter Rechte der Beamtinnen und Beamten hinsichtlich der Nutzung ihrer Zeitguthaben. Die vorgesehene Kann-Regelung für den Dienstherrn muss mindestens in eine Soll-Regelung, besser noch in eine Muss-Regelung umgewandelt werden. Zudem sollte es einen beispielhaften Katalog von dienstlichen Gründen geben, die einer Inanspruchnahme entgegenstehen können. Die Feststellung, dass aufgrund unbesetzter Stellen Personal fehlt, darf nicht zum pauschalen Ablehnungsgrund werden. Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine Zusammenführung des neuen Lebensarbeitszeitkontos mit bereits bestehenden Langzeitkonten ausgeschlossen und die gleichzeitige Inanspruchnahme von Zeitguthaben aus unterschiedlichen Konten verhindert werden soll. Hier fordern wir eine flexiblere Ausgestaltung.

Wir fordern außerdem, dass auch Kolleg*innen in der Altersstaffel bzw. mit Schwerbehinderung bei der Ausgestaltung des Lebensarbeitszeitkontos zwingend berücksichtigt werden. Nach dem derzeitigen Wortlaut besteht die Ansparmöglichkeit nur für Beamtinnen und Beamte mit einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden sowie für Teilzeitbeschäftigte. Die von der Landesregierung angekündigte angemessene Berücksichtigung altersbedingter Besonderheiten findet

sich im Gesetzentwurf bislang nicht wieder. Insbesondere Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits in einem pensionsnahen Zeitraum befinden, würden nur in sehr eingeschränktem Umfang von den Vorteilen eines Lebensarbeitszeitkontos profitieren, obwohl sie in besonderem Maße von den langjährigen Belastungen durch die erhöhte Wochenarbeitszeit betroffen sind. Der DGB NRW fordert die Landesregierung daher auf, die Regelungen entsprechend nachzubessern und sicherzustellen, dass keine Beschäftigtengruppe unangemessen benachteiligt wird.

§ 2 Absatz 1 AZVO bestimmt derzeit:
„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten beträgt, sofern in dieser Verordnung nichts anderes bestimmt oder zugelassen ist, durchschnittlich 41 Stunden. Sie verringert sich mit Ablauf des Tages der Vollendung des 55. Lebensjahres auf 40 Stunden und des 60. Lebensjahres auf 39 Stunden.“
Abweichend hiervon beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte durchschnittlich 39 Stunden und 50 Minuten ab einem Grad der Behinderung von mindestens 50 beziehungsweise 39 Stunden ab einem Grad der Behinderung von mindestens 80.

In die Bestimmungen des neuen § 2a muss daher zumindest eine Regelung aufgenommen werden, die auf § 2 Absatz 1 AZVO-Bezug nimmt und eine entsprechende Anwendung auf diejenigen Beamtinnen und Beamten sicherstellt, die aufgrund der Altersstaffelung und/oder einer Schwerbehinderung bereits heute mit verringerter Wochenarbeitszeit Dienst leisten.

Wir fordern eine Regelung zur finanziellen Absicherung der Zeitguthaben. Durch die dauerhaft angelegte Regelung eines Lebensarbeitszeitkontos, das wöchentlich mit einer Stunde gefüllt wird, entsteht zugleich eine „Wertanlage“ erheblichen Ausmaßes. Es gibt in Deutschland kein Gesetz, das Arbeitszeitkonten ausdrücklich regelt. Die rechtliche Grundlage für Arbeitszeitkonten findet sich in der Regel in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Individualvereinbarungen. Das Arbeitszeitgesetz enthält zwar Vorschriften zur maximalen Arbeitszeit und zu Ausgleichszeiträumen, die bei der Gestaltung von Arbeitszeitkonten zu beachten sind, jedoch keine Regelungen zur wirtschaftlichen Absicherung der angesammelten Arbeitszeitwerte. Vergleichbares gilt für die Arbeitszeitverordnungen der Beamtinnen und Beamten.

Allein im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen werden rund 282.000 Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter beschäftigt. Daraus ergibt sich ein jährliches Zeitguthaben von rund 14,7 Millionen Stunden. Legt man die ab Februar 2025 geltenden Mehrarbeitsvergütungssätze zugrunde, ergibt sich bereits ein

Gegenwert von deutlich über 380 Millionen Euro jährlich. Der tatsächliche wirtschaftliche Wert dürfte bei einer Berechnung auf Grundlage der realen Besoldungsverhältnisse noch höher liegen. Hinzu kommt, dass die Beamtinnen und Beamten dem Dienstherrn diesen erheblichen Gegenwert über viele Jahre hinweg zur Verfügung stellen. Es erscheint deshalb gerechtfertigt, auch über eine Verzinsung dieser Werte nachzudenken. Die vorgesehene Möglichkeit einer finanziellen Abgeltung in ausgewählten Fällen wird grundsätzlich begrüßt. Dabei ist sicherzustellen, dass sich die Höhe der Abgeltung nach den zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgeblichen Besoldungsverhältnissen richtet.

Angesichts der Unsicherheiten hinsichtlich der Stabilität öffentlicher Haushalte und vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Nordrhein-Westfalen mit der Entnahme von Mitteln aus dem Pensionsfonds beziehungsweise dessen faktischer Auflösung fordert der DGB NRW eine gesetzliche Regelung zur wirtschaftlichen Absicherung der Zeitguthaben. Der Geldwert dieser Guthaben muss in einer nicht auflösbaren Rücklage oder in einer vergleichbar beständigen Form gesichert werden. Eine Zweckentfremdung dieser Mittel muss gesetzlich ausgeschlossen werden.

Angesichts der erheblichen finanziellen Dimensionen wäre den Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen, aber auch den Bürgerinnen und Bürgern als Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern, besser damit gedient, wenn es eine echte Rückführung der Wochenarbeitszeit auf mindestens 39 Stunden und 50 Minuten gäbe. In Verbindung mit einer fortschrittlichen Personalplanung und Personalpolitik, durch die die Vielzahl unbesetzter Stellen durch angemessene Neueinstellungen sowie durch die Nutzung von Einsparungspotenzialen infolge von Digitalisierung, verbesserten Arbeitsabläufen und Bürokratieabbau reduziert wird, könnten bessere Lösungen gefunden werden als die nun geplante Konstruktion eines Lebensarbeitszeitkontos.

§ 14 Abs. 2 AZVO

Die Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens in der flexiblen Arbeitszeit auf 6.00 Uhr statt bislang 6.30 Uhr wird uneingeschränkt begrüßt. Die Regelung stellt einen sinnvollen Schritt zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Dienst, Familie und persönlichen Lebenssituationen dar.

Gerade Beschäftigte mit langen Pendelzeiten benötigen flexible und praxistaugliche Arbeitszeitmodelle. Die Möglichkeit eines früheren Dienstbeginns eröffnet zusätzliche Spielräume bei der Gestaltung des Arbeitsalltags.

Da die Vorteile dieser Regelung seit Langem bekannt sind und ihre Umsetzung keine besonderen organisatorischen Hürden mit sich

bringt, hätten sich der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften eine deutlich zügigere Umsetzung gewünscht.

§ 27b AZVOPol
Die Regelungen zum Lebensarbeitszeitkonto der AZVO sollen entsprechend Anwendung finden. Der DGB NRW verweist daher auf die vorstehenden Ausführungen zu § 2a AZVO.

Die dort dargestellten Kritikpunkte gelten in gleicher Weise für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten. Dies betrifft insbesondere die lediglich als Kann-Regelung ausgestalteten Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Zeitguthaben, die fehlende Konkretisierung zulässiger Nutzungsformen, die unzureichende Berücksichtigung von Altersstaffelungen sowie die Notwendigkeit einer wirtschaftlichen Absicherung der angesammelten Zeitwerte.

Gerade im Polizeibereich ist angesichts der besonderen Belastungen durch Einsatzlagen, Personalknappheit und die hohe Zahl bereits bestehender Mehrarbeitsstunden sicherzustellen, dass die Nutzung der angesparten Zeitguthaben nicht faktisch an dienstlichen Gründen scheitert. Das Lebensarbeitszeitkonto darf nicht zu einem Instrument werden, dessen Vorteile in der Praxis nur eingeschränkt realisiert werden können.

§ 1 AZVOFeu
Für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen ist die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos in der vorgesehenen Form aus Sicht des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht praxisgerecht.

Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte bauen bereits heute oftmals mehrere Hundert Mehrarbeitsstunden auf, die aufgrund der personellen Situation nicht zeitnah ausgeglichen werden können, sondern über lange Zeiträume fortgeschrieben werden. Der bestehende Nachwuchs- und Personalmangel im feuerwehrtechnischen Dienst führt dazu, dass die Vermeidung von Mehrarbeitsstunden oder deren zeitnaher Abbau vielfach kaum möglich ist.

Die vorgesehene Gutschrift von einer Arbeitsstunde in vierzig Arbeitswochen führt im Bereich des 24-Stunden-Dienstes selbst bei einer Dienstzeit von dreißig Jahren zu keinem halben Jahr an zusätzlicher Freizeit beziehungsweise einem entsprechenden Anspruch auf einen vorzeitigen Ruhestand. Die beabsichtigte Regelung wird daher von den betroffenen Beschäftigten weder als spürbare Entlastung noch als tatsächliche Rückführung der Arbeitszeit wahrgenommen.

Die Anwendungs- und Umsetzungsmöglichkeiten eines Lebensarbeitszeitkontos im Bereich der Feuerwehren müssen deshalb

gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Fachgremien beraten werden. Ziel muss eine Regelung sein, die den besonderen Bedingungen des feuerwehrtechnischen Dienstes Rechnung trägt, praktisch umsetzbar ist und von den Betroffenen tatsächlich als wirksamer Beitrag zur Reduzierung der Arbeitsbelastung wahrgenommen wird.

G. Änderungen AusführungsVO § 93 Abs.2 SchulG

§2a Lebensarbeitszeitkonto für Lehrkräfte
Wie bereits Eingangs erläutert, begrüßen wir den Einstieg in die Rückführung der Wochenarbeitszeit durch die Landesregierung.
Bei der Sonderregelung für Lehrkräfte halten wir allerdings die Gutschrift von nur 0,5 Pflicht-stunden für alle Schulformen für zu gering bemessen. Wir fordern eine Erhöhung auch angepasst an die zu leistenden Pflichtstunden der jeweiligen Schulform.
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. Wir lehnen ab, dass die Rückführung der WAZ über die Gutschrift der 0,5 Pflichtstunden erst zum 01.08.2027 starten soll und nicht zum 01.01.2027 wie für die anderen verbeamteten Beschäftigten. Eine Kopplung der Reduzierung an das Schuljahr erschließt sich uns nicht und ist eine Ungleichbehandlung unter den Beschäftigten.

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

Die Freistellungsmöglichkeiten halten wir für verbesserungswürdig. Der Regelfall ist, dass eine Freistellung im letzten Schuljahr durch Reduzierung der Pflichtstundenzahl erfolgt. Auf Antrag *kann* eine Ermäßigung durch Anrechnung auf die wöchentliche Pflichtstundenzahl im letzten Schulhalbjahr 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 eine Dienstherrnwechsels, bemessen wird.
Nähere Bestimmungen sollen noch durch das MSB getroffen werden. Wir gehen davon aus, dass hieran ebenfalls eine geordnete Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände entsprechend der Absprachen zum Prozess der Modernisierung stattfindet und wir zu einem Entwurf dieser Regelungen eine Stellungnahme abgeben können.

H. Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV)

§ 13 FrUrlV
Es wird klargestellt, dass Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit unabhängig von der Art ihrer Kranken- und Pflegeversicherung – sei es in der privaten Krankenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer Solidargemeinschaft – einen Zuschuss zu den Beiträgen erhalten. Diese Regelung beziehungsweise Klarstellung wird ausdrücklich begrüßt.

Kritisch zu bewerten ist jedoch die vorgesehene Festlegung des Zuschusses auf einen festen monatlichen Betrag von 31 Euro. Angesichts kontinuierlich steigender Beiträge und zunehmender Kosten im Gesundheitswesen wird dieser Betrag langfristig an tatsächlicher Entlastungswirkung verlieren.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften halten daher eine Dynamisierung des Zuschusses für sachgerechter. Alternativ sollte der Zuschuss als angemessener Prozentsatz, der tatsächlich zu entrichtenden Krankenversicherungsbeiträge ausgestaltet werden. Hierdurch würde die Leistung automatisch an die Kostenentwicklung angepasst und ein fortlaufender gesetzgeberischer Nachsteuerungsbedarf vermieden.

Die Formulierung „monatlich 31 Euro“ sollte daher durch eine Regelung ersetzt werden, die eine prozentuale Beteiligung oder einen Dynamisierungsmechanismus vorsieht. Dies würde den unterschiedlichen tatsächlichen Belastungen der Betroffenen besser gerecht werden und die Unterstützung während der Elternzeit dauerhaft bedarfsgerecht ausgestalten.

I. Erschwerniszulagenverordnung (EZulVO)

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich, dass durch die Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung (EZulVO) das Zulagen- und Vergütungswesen einfacher und transparenter ausgestaltet werden soll. Die bislang geltenden

Regelungen enthalten zahlreiche Einzeltatbestände, die mit erheblichem bürokratischem Aufwand verbunden sind. Die beabsichtigte Entbürokratisierung ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass die Neuregelungen nicht dazu führen, dass Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall finanzielle Nachteile entstehen. Der DGB NRW mahnt an, dass Ungleichbehandlungen vermieden werden müssen und die Vereinfachung des Zulagenrechts nicht zulasten der Beschäftigten erfolgen darf.

Die Landesregierung hat entschieden, die in der Tarifeinigung vorgesehene Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen nicht auf den Beamtenbereich zu übertragen. Diese Zulagenregelungen fallen zugunsten des erhöhten Dienst-zu-ungünstigen-Zeiten-Zuschlags für Nachtdienste weg. Für die betroffenen Beamtinnen und Beamten bedeutet dies, dass finanzielle Verbesserungen erst ab dem 1. Januar 2027 und nicht bereits ab dem 1. Juli 2026 wirksam werden. Durch diese zeitliche Verzögerung entsteht den Kolleginnen und Kollegen ein finanzieller Nachteil, der aus Sicht des DGB NRW zwingend kompensiert werden muss.

§ 4 EZulVO NRW
Positiv hervorzuheben ist, dass die Zulage nach Absatz 1 Satz 3 künftig auch bei angeordneten Verlängerungen des Schichtdienstes über 6.00 Uhr hinaus gewährt wird. Damit wird eine langjährige gewerkschaftliche Forderung aufgegriffen und umgesetzt.

Die vorgesehene zeitliche Begrenzung auf die sich anschließenden zwei Stunden ist jedoch abzulehnen. Es ist nicht ersichtlich, was diese Begrenzung bezwecken soll. In der Praxis wird die Arbeit nicht niedergelegt, wenn bspw. ein Einsatz über zwei Stunden nach Dienstende hinaus geht, und ab der dritten Stunde nicht mehr bezahlt wird. Es ist zu gewährleisten, dass die Verlängerung des Dienstes so lange bezahlt wird, bis die Kolleg*innen durch die nächste Schicht abgelöst werden. Soll die Begrenzung als Schutzmaßnahme dienen, so müsste die gesetzliche Verankerung an anderer Stelle erfolgen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die Umsetzung der Regelung keine zusätzlichen bürokratischen Hürden oder unverhältnismäßigen Dokumentationsaufwände für die Beschäftigten verursacht.
Die vorgesehene Ungleichbehandlung zwischen den Einsatzkräften wird ausdrücklich abgelehnt.

Im Gesetzentwurf heißt es:
„In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 beträgt die Zulage für Beamtinnen und Beamte, die dem Geltungsbereich der Arbeitszeitverordnung Feuerwehr vom 1. September 2006 [...] unterfallen, 1,70 Euro je Stunde."

Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Erschwerniszulage für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehren für Dienste in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr sowie in den anschließenden zwei Stunden bei einer aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlichen Dienstverlängerung lediglich 1,70 Euro je Stunde betragen soll, während für alle übrigen Beamtinnen und Beamten ein Zuschlag von 5,00 Euro vorgesehen ist.

Der DGB NRW lehnt diese Ungleichbehandlung entschieden ab.
Die im Gesetzentwurf und dessen Begründung dargestellte Rechtfertigung vermag nicht zu überzeugen. Im Gegenteil: Sie wirkt auf die betroffenen Beschäftigten, deren Angehörige nicht selten bei der engagierten Ausübung ihres Dienstes ihre Gesundheit und ihr Leben aufs Spiel setzen, wie eine Geringschätzung ihrer Leistungen.
Hier wird aus Sicht des DGB NRW an der falschen Stelle gespart.
Angesichts der notwendigen permanenten Einsatzbereitschaft der Feuerwehren an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr und der damit verbundenen besonderen Dienstplangestaltung gab und gibt es im Feuerwehrbereich keine Schicht- und Wechselschichtzulage. Diese Zulagen können deshalb auch nicht „wegfallen". Die dargestellte Argumentation, wonach Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte durch die moderate Erhöhung der Nachtzulage von bislang 1,28 Euro auf künftig 1,70 Euro an Verbesserungen „partizipieren", überzeugt daher nicht.

Sie erweckt vielmehr den Eindruck, als seien die bisherigen Regelungen unveränderbar gewesen und als habe man lediglich versucht, dieser Beschäftigtengruppe dennoch eine geringe Verbesserung zukommen zu lassen.

Der DGB NRW fordert daher die ersatzlose Streichung des § 4 Absatz 2 EZulVO NRW – E und die ausdrückliche Gleichbehandlung aller Beamtinnen und Beamten bei der Zulage für Nachtdienste. Es darf keine Differenzierung nach einzelnen Laufbahnen oder Einsatzbereichen geben. Die vorgesehene Zulage in Höhe von 5,00 Euro je Stunde muss für alle Beamtinnen und Beamten gelten.

§ 13 Abs. 1 Nr. 4 EZulVO NRW
Die vorgesehene Zulage sollte nicht ausschließlich verdeckten Ermittlerinnen und Ermittlern vorbehalten bleiben, sondern auf die gesamte Organisationseinheit ausgeweitet werden.

Dadurch würde sich der Kreis der Anspruchsberechtigten nur geringfügig erweitern, während zugleich eine sachgerechte und einheitliche Behandlung sichergestellt würde. Zudem wird auch bei anderen Zulagenregelungen auf die Organisationseinheit als maßgeblichen Bezugspunkt abgestellt.

Der DGB NRW regt daher an, die Regelung entsprechend anzupassen und die Zulage allen Beschäftigten der jeweiligen Organisationseinheit zu gewähren, die den besonderen Belastungen dieser Aufgabenbereiche ausgesetzt sind.

J. Besoldungszuständigkeitsverordnung NRW

§ 1 BesZVO NRW

Dieser Punkt regelt die Zuständigkeit für die Zahlung und Rückforderung von Erstattungen und Zuschüssen nach den §§ 74 und 75 LBG NRW für Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung oder für die Mitgliedschaft in einer Solidargemeinschaft. Zuständig soll hierfür künftig das Landesamt für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen (LBV) sein.

Der DGB NRW begrüßt diese Regelung ausdrücklich. Die Bündelung der Zuständigkeiten beim LBV ist sachgerecht und zweckmäßig. Das LBV verfügt bereits über die erforderlichen Daten zu den Besoldungs- und Versorgungsverhältnissen und besitzt die notwendige Verwaltungserfahrung zur Bearbeitung entsprechender Leistungsansprüche. Die Übertragung dieser Aufgaben auf eine zentrale Stelle kann dazu beitragen, Verfahren zu vereinheitlichen, Doppelzuständigkeiten zu vermeiden und die Bearbeitung für die Betroffenen nachvollziehbarer zu gestalten.

Gerade vor dem Hintergrund der neu vorgesehenen Zuschussregelungen nach § 75 LBG NRW erscheint es sinnvoll, die Auszahlung und gegebenenfalls die Rückforderung der entsprechenden Leistungen dort anzusiedeln, wo bereits die übrigen besoldungsrechtlichen Leistungen bearbeitet werden. Dies kann zu einer Verwaltungsvereinfachung führen und die Kommunikation für die Betroffenen erleichtern.

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass das LBV personell und organisatorisch in die Lage versetzt wird, die zusätzlichen Aufgaben zeitnah und bürgerfreundlich wahrzunehmen. Bereits heute bestehen in einzelnen Bereichen erhebliche Bearbeitungszeiten. Die Übertragung weiterer Zuständigkeiten darf daher nicht zulasten der Servicequalität gehen. Erforderlich sind vielmehr eine angemessene personelle Ausstattung sowie effiziente digitale Verfahren, damit die angestrebten Vereinfachungen tatsächlich bei den Beschäftigten ankommen.

Insgesamt bewertet der DGB NRW die vorgesehene Zuständigkeitsregelung als sinnvoll und zweckmäßig. Die Bündelung beim LBV kann einen Beitrag zu einer transparenten und praktikablen Umsetzung der neuen Leistungsansprüche leisten. Voraussetzung bleibt jedoch, dass die hierfür notwendigen personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

K. Versorgungszuständigkeitsverordnung

Neuer § 8 VersZVO NRW

Der neue § 8 der Versorgungszuständigkeitsverordnung regelt die Zuständigkeit für die Erstattung von Zuschüssen im Versorgungsbereich. Dabei fällt auf, dass die Erstattung von Zuschüssen zur gesetzlichen Pflegeversicherung in der vorgesehenen Regelung nicht ausdrücklich genannt wird.

Dies ist aus Sicht des DGB NRW nicht nachvollziehbar. Bereits im Zusammenhang mit der Besoldungszuständigkeitsverordnung wird vorgesehen, dass das Landesamt für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen (LBV) für die Zahlung und Rückforderung entsprechender Zuschüsse zuständig ist. Es erschließt sich daher nicht, weshalb im Bereich der Versorgung hiervon abgewichen werden soll. Hinzu kommt, dass die Begründung des Gesetzentwurfs ausdrücklich davon ausgeht, dass auch die Erstattung von Zuschüssen zur gesetzlichen Pflegeversicherung durch das LBV erfolgen soll. Zwischen dem Normtext und der Gesetzesbegründung besteht damit ein Widerspruch, der im weiteren Gesetzgebungsverfahren aufgelöst werden sollte.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hält der DGB NRW daher eine Anpassung des neuen § 8 für erforderlich. Die Vorschrift sollte in Anlehnung an Artikel 17 Nummer 1 ausdrücklich um die gesetzliche Pflegeversicherung ergänzt werden. Nur so wird eindeutig geregelt, welche Behörde für die Bearbeitung der entsprechenden Ansprüche zuständig ist.

Der DGB NRW regt deshalb an, den Wortlaut des neuen § 8 entsprechend zu ändern und den Begriff der Pflegeversicherung ausdrücklich aufzunehmen. Dies würde die beabsichtigte Zuständigkeitskonzentration beim LBV konsequent fortführen, unnötige Auslegungsfragen vermeiden und zu einer rechtssicheren sowie praktikablen Umsetzung beitragen.

L. Beihilfeverordnung NRW

§ 13 BVO NRW

Hier wird festgelegt, dass für das Fallmanagement nach § 75 Absatz 11 LBG NRW in der zukünftigen Fassung für Beihilfeberechtigte des Landes generell das Landesamt für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen zuständig ist. Der Umfang des Fallmanagements wird in einer nicht abschließenden Aufzählung beschrieben.
Gegen diese Regelung bestehen keine Bedenken.

Die anderen Träger der Beihilfe, die mit dem Fallmanagement beauftragt sind, müssen jedoch gut ausgestattet und entsprechend geschult werden, damit auch im Urlaubs- oder Krankheitsfall eine gute Betreuung der betreffenden Beamtinnen und Beamten sichergestellt ist. Die Möglichkeit der Amtshilfe durch das LBV kann darüber hinaus genutzt werden.

Die Einführung eines Fallmanagements kann einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung von Beihilfeberechtigten mit besonderem Hilfebedarf leisten. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine verlässliche und qualitativ hochwertige Begleitung tatsächlich ermöglichen.

M. Weitergehende Forderungen

Der Gesetzentwurf setzt an mehreren Stellen wichtige Impulse für eine Stärkung des öffentlichen Dienstes. Er bleibt jedoch unvollständig, wenn tatsächlich das Ziel verfolgt wird, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu erhöhen. Viele der vorgesehenen Regelungen dienen in erster Linie dazu, die Flexibilität des Dienstherrn zu erhöhen und Verwaltungsabläufe zu vereinfachen. Die unmittelbare Attraktivitätswirkung für die Beschäftigten wird demgegenüber begrenzt bleiben.
Aus diesem Grund erlaubt sich der DGB NRW, auf seine weitergehenden Forderungen hinzuweisen, die in Teilen in der Vorbemerkung bereits aufgegriffen wurden:

1. Abschaffung der sogenannten „Bagatellgrenze“ (§ 61 LBG NRW)

Das vorgelegte Gesetzespaket sieht erneut keine Streichung der sogenannten Bagatellgrenze vor. Es ist nicht nachvollziehbar, einerseits die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern zu wollen und zugleich von den Kolleginnen und Kollegen monatlich bis zu fünf Stunden unbezahlten Mehrdienst abzuverlangen.
Kaum etwas dürfte für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber unattraktiver sein als die Erwartung, regelmäßig unbezahlten Mehrdienst leisten zu müssen. In Zeiten hoher Arbeitsbelastung, zunehmender Personalengpässe und wachsender Anforderungen erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen zu Recht, dass ihre geleistete Arbeit vollständig anerkannt wird.
Unbezahlter Mehrdienst sendet ein falsches Signal – sowohl an die bereits Beschäftigten als auch an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Der DGB NRW fordert daher weiterhin die vollständige Abschaffung der Bagatellgrenze.

2. Modernes Zulagensystem in der Polizei NRW

Die vorgesehene Erhöhung der Polizeizulage auf 176,55 Euro ist notwendig. Gleichzeitig bleibt festzustellen, dass sich Nordrhein-

Westfalen mit dieser Anpassung im Vergleich zum Bund und zu anderen Ländern lediglich im Mittelfeld bewegt.
Angesichts der stetig steigenden Arbeitsbelastung sowie der besonderen Gefahren des Polizeidienstes reicht eine einmalige Anpassung nicht aus. Die Zulage wurde über viele Jahre hinweg nicht erhöht. Inflation und Kaufkraftverluste haben dazu geführt, dass sie einen erheblichen Teil ihrer ursprünglichen Ausgleichsfunktion eingebüßt hat.
Um diesen Entwicklungen wirksam zu begegnen, ist eine Dynamisierung der Polizeizulage dringend erforderlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass die besonderen Belastungen dauerhaft angemessen berücksichtigt werden.
Darüber hinaus vertritt der DGB NRW die Auffassung, dass die Zulage allen Beschäftigten bei der Polizei NRW zugutekommen muss. Eine gerechte Anerkennung der besonderen Belastungen bei der Polizei muss alle Beschäftigtengruppen einbeziehen. Auch Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte sowie die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen leisten bei der Polizei NRW einen besonderen Beitrag unter herausgehobenen Belastungen.

3. § 114 Absatz 2 LBG

Nach § 114 Absatz 2 LBG verringert sich der Ruhestandseintritt für Kolleginnen und Kollegen, die 25 Jahre Wechselschichtdienst geleistet haben, um ein Jahr. Die Regelung erkennt richtigerweise die besonderen gesundheitlichen und sozialen Belastungen des Wechselschichtdienstes an.

Die Ausgestaltung der Vorschrift ist jedoch aus der Zeit gefallen. Kolleginnen und Kollegen, die knapp unterhalb der Grenze von 25 Jahren liegen, gehen trotz jahrelanger erheblicher Belastungen leer aus. Der DGB NRW ist der Auffassung, dass jeglicher geleisteter Wechselschichtdienst bei der Ruhestandsregelung berücksichtigt werden muss. Das Ziel muss sein, dass Wechselschichtdienst stets zu einer Faktorisierung führt. Die bestehende starre Schwellenregelung sollte daher grundlegend überarbeitet werden.

4. Vereinfachung und Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos zur Ansparung der 41. Wochenstunde wird grundsätzlich begrüßt. Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass auch das bereits bestehende Langzeitarbeitskonto weiterhin Verbesserungsbedarf aufweist.

Dies betrifft unter anderem die Ausweitung der buchbaren Stunden sowie die bislang fehlende Flexibilität bei der Nutzung angesparter Zeiten. Derzeit werden längere Freistellungsphasen – etwa in Form eines Sabbaticals – faktisch erschwert oder verhindert.

Zudem sollten Ablehnungen beantragter Freistellungsphasen nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig sein. Insbesondere für Polizeibeschäftigte muss es möglich sein, dass die durch Einsatzlagen angefallenen Mehrdienststunden uneingeschränkt auf das Langzeitarbeitskonto gebucht werden können.
Generell ist sicherzustellen, dass bestehende Doppelstrukturen und Instrumente nicht zu unnötiger Komplexität führen. Die weitere Entwicklung sollte auf ein Einfaches, transparentes und flexibles System ausgerichtet sein, anstatt parallele Konten mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Einschränkungen dauerhaft zu verfestigen.

5. Lehrzulage

Die Lehrzulage wird nach § 1 Abs. 1 S. 1 LehrzulV für folgende Personen gezahlt: „Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die in ihrem Hauptamt durchschnittlich mindestens zur Hälfte in der dienstlichen Aus- oder Fortbildung als Lehrkräfte tätig sind, erhalten eine Stellenzulage (Lehrzulage) nach Maßgabe dieser Verordnung.“ Bei der Polizei besteht das Problem, dass die Lehrkräfte in der Fortbildung (im Gegensatz zur Ausbildung) diese zeitliche Grenze nicht erreichen und dementsprechend von der Lehrzulage ausgeschlossen sind. Die zeitliche Grenze wird in einzelnen Monaten zwar erreicht, es wird aber ein Zeitraum von sechs Monaten herangezogen. Die zeitlichen Grenzen sollten entsprechend herabgesetzt werden.

6. Angleichung der Besoldung der Fachleitungen

Wir fordern eine Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitun-gen für die übrigen Schulformen. Abgesehen von diesem Ziel bewerten wir die von der Landesregierung jetzt vorgeschlagene Regelung nicht einmal als eine Verbesserung im Sinne einer wirklichen Erhöhung der bisherigen Fachleitungszulage. Zwar wird diese grds. um 50 € angehoben, dafür soll sie bei Teilzeitbeschäftigten nun aber zukünftig gekürzt werden. Je nach konkretem Beschäftigungsumfang erhalten Teilzeitbeschäftigte u.U. damit sogar weniger als vor der Gesetzesänderung.

7. Zulagen zum Ausgleich wegfallender Beförderungsämter

Wir fordern den Ausgleich der weiteren strukturellen Probleme im Besoldungssystem bei Funktions-, Leitungs- und Beförderungsämtern zumindest über die Regelung von angemessenen Zulagen. Wir halten die Tatenlosigkeit der Landesregierung für besonders unverständlich vor dem Hintergrund, dass insbesondere im Grundschulbereich ab dem 1.8.2026 für Zusatzaufgaben und -verantwortung verliehene Beförderungsämter ersatzlos wegfallen werden.

N. Fazit

Abschließend bleibt festzuhalten, dass sich der Gesetzentwurf seit der Verbändeanhörung nur unwesentlich geändert hat. Daher bleibt unsere grundsätzliche Bewertung bestehen. Der Entwurf enthält eine Reihe von Maßnahmen, die geeignet sind, Verwaltungsverfahren zu modernisieren, zu digitalisieren und in Teilbereichen die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Damit werden Reformbedarfe aufgegriffen, auf die der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Langem hinweisen.

Gleichzeitig bleibt der Gesetzentwurf in wesentlichen Bereichen hinter dem Anspruch einer umfassenden Modernisierung zurück. Die vorgesehenen Verbesserungen gehen vielfach nicht weit genug, sind nicht hinreichend verbindlich ausgestaltet oder kommen nicht allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen zugute. Teilweise stehen ihnen neue Unsicherheiten, Belastungen oder erweiterte Handlungsspielräume des Dienstherrn gegenüber. Damit wird der Anspruch verfehlt, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen insgesamt nachhaltig zu verbessern und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes dauerhaft zu stärken.

Ein wiederkehrendes Strukturmuster ist die Erweiterung der Handlungsspielräume des Dienstherrn, ohne die individuellen Rechte der Beschäftigten in gleichem Maße abzusichern. Statt klarer Anspruchsnormen finden sich vielfach Ermessensregelungen, unbestimmte Rechtsbegriffe und teilweise gesetzliche Fiktionen. Ob und in welchem Umfang Beschäftigte von Verbesserungen profitieren oder von belastenden Maßnahmen betroffen sind, wird damit erheblich in die Verwaltungspraxis verlagert. Eine wirkliche Modernisierung braucht aus Sicht des DGB NRW dagegen klare, verlässliche und rechtssichere Regelungen.

Auch bei der Ausgestaltung von Eingriffsbefugnissen besteht weiterhin erheblicher rechtlicher und politischer Nachbesserungsbedarf. Modernisierung darf nicht dazu führen, dass Beteiligungs- und Schutzrechte geschwächt oder Eingriffsmöglichkeiten ohne klare gesetzliche Grenzen und wirksame Sicherungen ausgeweitet werden. Digitalisierung, Verwaltungsvereinfachung und organisatorische Flexibilität sind wichtige Bestandteile einer modernen Verwaltung, dürfen aber nicht zulasten der Rechte der Beschäftigten gehen.

Hinzu kommt, dass unter dem Leitbild einer „Modernisierungsoffensive“ Regelungen aufgenommen wurden, die mit der Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes nur mittelbar oder gar nicht zusammenhängen und teilweise erhebliche Grundrechtsbezüge aufweisen. Solche Regelungen hätten einer deutlich intensiveren Diskussion bedurft.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Ziel einer leistungsfähigen, modernen und attraktiven öffentlichen Verwaltung ausdrücklich. Dafür darf Modernisierung jedoch nicht allein als Verwaltungsvereinfachung, Digitalisierung und Ausweitung organisatorischer Flexibilität verstanden werden. Entscheidend sind bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, klare und verlässliche Rechtsansprüche, gesicherte Beteiligungs- und Schutzrechte sowie eine stärkere Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei der Gewinnung von Fachkräften.

Dabei fällt auf, dass zahlreiche Verbesserungen vor allem auf die Gewinnung neuer Beamtinnen und Beamter und potenzieller Nachwuchskräfte ausgerichtet sind. Die Situation derjenigen, die den öffentlichen Dienst bereits heute unter den Bedingungen von Personalmangel, steigender Arbeitsverdichtung und hoher Belastung tragen, bleibt dagegen vielfach unberücksichtigt. Eine nachhaltige Personalstrategie muss deshalb Personalgewinnung und Personalbindung gleichermaßen in den Blick nehmen: Vorhandene Fachkräfte müssen entlastet, ihre Arbeitsbedingungen spürbar verbessert und erfahrene Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst gehalten werden.

Vor diesem Hintergrund ist der Gesetzentwurf aus Sicht des DGB NRW ein wichtiger, aber noch nicht ausreichender Schritt. Er enthält sinnvolle und unterstützenswerte Ansätze, bleibt in seiner Gesamtkonzeption jedoch widersprüchlich: Verbesserungen stehen neuen Unsicherheiten, erweiterten Handlungsspielräumen und ausbleibenden Entlastungen gegenüber. Die aufgezeigten Nachbesserungsbedarfe müssen daher im weiteren Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen werden.

Eine wirkliche Modernisierung muss sich daran messen lassen, ob sie bei den Beschäftigten tatsächlich ankommt: durch spürbare Entlastung, verlässliche Rechte, gute Arbeitsbedingungen und langfristige berufliche Perspektiven. Der öffentliche Dienst wird im Wettbewerb um Fachkräfte nur dann dauerhaft bestehen können, wenn er nicht nur neue Beschäftigte gewinnt, sondern auch diejenigen stärkt und hält, die seine Leistungsfähigkeit tagtäglich gewährleisten. Modernisierung muss deshalb vor allem bessere und verlässlichere Bedingungen für die Menschen schaffen, die den öffentlichen Dienst tragen.