

31.03.2022

Beschlussempfehlung und Bericht

des Haushalts- und Finanzausschusses

zu dem Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/15940 (Neudruck)

2. Lesung

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

Berichterstatter

Abgeordneter Martin Börschel

Beschlussempfehlung

Der Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 17/15940 (Neudruck) – wird in der Fassung der Beschlüsse des Ausschusses angenommen.

G e g e n ü b e r s t e l l u n g

Gesetzesentwurf der Landesregierung

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

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes

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

1. In der Inhaltübersicht wird die Angabe zu § 60 wie folgt gefasst:

„§ 60 Arbeitszeit, alternierende mobile Arbeit“.

2. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „oder – mangels solcher Vorschriften – übliche“ gestrichen.

- b) Folgender Satz wird angefügt:

„Ist eine laufbahnrechtliche Befähigung außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes aufgrund Lebens- und Berufserfahrung durch eine durch Bundes- oder Landesrecht vorgeschriebene Mitwirkung einer unabhängigen Stelle zuerkannt worden, gilt diese Zuerkennung auch im Geltungsbereich dieses Gesetzes.“

3. § 10 Absatz 4 wird aufgehoben.

Beschlüsse des Ausschusses

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

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes

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

1. unverändert

2. unverändert

3. unverändert

4. (neu)

§ 20 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird nach dem Wort „Jahren“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.

b) In Nummer 2 wird nach dem Wort „Angehörigen“ das Wort „oder“ eingefügt.

c) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:

„3. eines festgestellten Dienstunfalls während der Probezeit zur Vermeidung einer unbilligen Härte“.

4. § 42 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 3 werden folgende Sätze angefügt:

„Für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung des Dienstherrn während der Elternzeit oder der Beurlaubung aus familiären Gründen, die dem Wiedereinstieg in den Dienst dient und innerhalb von sechs Monaten vor dem Wiedereinstieg absolviert wird, ist eine bezahlte Dienstbefreiung von bis zu fünf Tagen nach dem Ende der Elternzeit oder der Beurlaubung zu gewähren, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 57 Absatz 3 Satz 1 des Schulgesetzes NRW gilt entsprechend.“

b) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

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

c) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

5. - bisher 4. - unverändert

5. § 60 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Arbeitszeit“ die Wörter „, alternierende mobile Arbeit“ eingefügt.
- b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

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

6. - bisher 7. –
unverändert

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

7. - bisher 6. –
unverändert

7. § 76 wird wie folgt gefasst:

8. - bisher 7. –
unverändert

„§ 76

Behördliches Gesundheitsmanagement

(1) Der Dienstherr fördert das Wohl und die Gesundheit der Beamtinnen und Beamten und bedient sich eines Behördlichen Gesundheitsmanagements.

Behördliches Gesundheitsmanagement ist die strategische Steuerung und Implementierung gesundheitsrelevanter Maßnahmen und Prozesse in der Behörde mit dem Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten zu erhalten. Dieses Ziel wird mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen verfolgt.

(2) Die oberste Dienstbehörde erstellt ein Rahmenkonzept für das Behördliche Gesundheitsmanagement und entwickelt

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

(3) Jede Behörde entwickelt auf Grundlage des Rahmenkonzeptes gemäß Absatz 2 ein eigenes Konzept oder einen Maßnahmenkatalog zum Behördlichen Gesundheitsmanagement. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbeeinträchtigende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten, diesen zu begegnen. Für das Behördliche Gesundheitsmanagement ist ein ständiges Gremium einzusetzen oder zu bestimmen, dem Leitungs- und Fachebene angehören. Dieses Gremium begleitet die Umsetzung des Konzepts sowie dessen regelmäßige Evaluierung. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Mitarbeiterführung sind aufeinander abzustimmen. Für Schulen handelt die zuständige obere Schulaufsichtsbehörde.“

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

9. - bisher 8. –
unverändert

Artikel 2
Änderung des
Landesbesoldungsgesetzes

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

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

Artikel 3
Änderung des Landesrichter- und
Staatsanwältengesetzes

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

1. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 wird aufgehoben.

Artikel 2
Änderung des
Landesbesoldungsgesetzes

Unverändert

Artikel 3
Änderung des Landesrichter- und
Staatsanwältengesetzes

Unverändert

- b) Die Absätze 4 bis 6 werden die Absätze 3 bis 5.
2. In § 8 Absatz 2 Satz 4, § 9 Absatz 3 und § 10 Absatz 3 Satz 6 wird jeweils die Angabe „5“ durch die Angabe „4“ ersetzt.

Artikel 4
Änderung der Hochschul-
Leistungsbezügeverordnung

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

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

Artikel 5
Änderung der Arbeitszeitverordnung

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

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

1. In § 1 Absatz 2 Nummer 5 wird die Angabe „117“ durch die Angabe „116“ ersetzt.

Artikel 4
Änderung der Hochschul-
Leistungsbezügeverordnung

Unverändert

Artikel 5
Änderung der Arbeitszeitverordnung

Unverändert

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

**„§ 14a
Langzeitarbeitskonten**

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

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

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

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

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

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

(4) Dem Langzeitarbeitskonto können einmalig gutgeschrieben werden:

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

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

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

(7) Im Umfang des Zeitguthabens des Langzeitarbeitskontos wird der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag Zeitausgleich durch vollständige oder teilweise Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung gewährt (Entnahmephase). Die Dauer einer vollständigen Freistellung oder teilweisen Freistellung mit unterhäftiger Arbeitszeit darf in der Entnahmephase ununterbrochen maximal sechs Monate betragen. Eine weitere vollständige Freistellung oder teilweise Freistellung mit unterhäftiger Arbeitszeit ist erst nach einer Karenzzeit von zwölf Monaten zulässig. Ab fünf Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist der Zeitausgleich nur in Form einer teilweisen

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

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

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

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

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

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

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

5. § 16 wird wie folgt gefasst:

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

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

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

(3) Die personenbezogenen Daten dürfen nur

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

verwendet werden. Die personenbezogenen Daten sind durch organisatorische und technische Maßnahmen gegen unzulässige Verarbeitung sowie gegen Kenntnisnahme durch Dritte zu sichern. Die personenbezogenen Daten eines Kalenderjahres oder eines Abrechnungszeitraums nach § 14 Absatz 5 sind grundsätzlich spätestens nach sechs Monaten zu löschen. Eine darüberhinausgehende Speicherung ist nur für solche Daten zulässig, die zur Erfüllung gesetzlich zugewiesener Aufgaben erforderlich sind. In diesen Fällen sind die Daten sechs Monate nach Ablauf des für die Aufgabenerfüllung gesetzlich festgelegten

Zeitraums zu löschen. Besoldungsrelevante Daten, die elektronisch übermittelt werden, unterliegen den für sie geltenden gesetzlichen Aufbewahrungsfristen. Die Datenverarbeitung unterliegt den Vorschriften des § 83 des Landesbeamtengesetzes sowie des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 17. Mai 2018 (GV. NRW. S. 244, ber. S. 278 und S. 404) in der jeweils geltenden Fassung.“

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

Artikel 6
Änderung der Arbeitszeitverordnung
Polizei

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

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

1. In § 27 Absatz 1 werden die Wörter „, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten,“ gestrichen.
2. Nach § 27 wird folgender § 27a eingefügt:

„§ 27a
Langzeitarbeitskonten

Die Regelungen der Arbeitszeitverordnung zu Langzeitarbeitskonten gelten entsprechend. Abweichend von § 14a Absatz 8 Satz 3 der Arbeitszeitverordnung bedarf die Freistellung der Polizeivollzugsbeamtinnen und

Artikel 6
Änderung der Arbeitszeitverordnung
Polizei

Unverändert

Polizeivollzugsbeamten der
 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt
 neben der Zustimmung der
 dienstvorgesetzten Stelle auch der
 Zustimmung der obersten
 dienstvorgesetzten Stelle.“

**Artikel 7
 Inkrafttreten**

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

**Artikel 7
 Inkrafttreten**

Unverändert

Bericht

A Allgemeines

Der Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15940 (Neudruck), wurde durch das Plenum am 16. Dezember 2021 zur Beratung an den Haushalts- und Finanzausschuss (HFA) - federführend -, an den Unterausschuss Personal, an den Innenausschuss, an den Rechtsausschuss sowie an den Wissenschaftsausschuss überwiesen.

B Beratung

Der Haushalts- und Finanzausschuss hat zu diesem und zu drei weiteren Gesetzentwürfen in seiner Sitzung am 10. Februar 2022 eine Anhörung durchgeführt. Die Anhörung hatte auch die folgenden Gesetzentwürfe der Landesregierung zum Gegenstand:

Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes, Drucksache 17/16322

und

Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen, Drucksache 17/16323,

sowie

Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften, Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/16324.

Hierzu lagen folgende Stellungnahmen vor:

Sachverständige/Verbände	Stellungnahme
Städtetag Nordrhein-Westfalen Köln	17/4816
Landkreistag Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	
Städte- und Gemeindebund NRW Düsseldorf	
Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen Frau Anja Weber Düsseldorf	17/4823
Verdi.nrw Düsseldorf	17/4823 (gemeinsam mit DGB)

Sachverständige/Verbände	Stellungnahme
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion NRW Herrn Roland Staude Düsseldorf	17/4815 17/4822
Deutsche Polizei Gewerkschaft NRW Herrn Erich Rettinghaus Düsseldorf	17/4829 17/4830
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Herrn Manfred Lehmann Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	17/4821
Bund der Richter und Staatsanwälte NRW	17/4827
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen	17/4833
Eckhard Schwill Leiter Geschäftsbereich Recht komba gewerkschaft nrw	17/4815 17/4822
Landespersonalrätekonzferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten- LPKwiss NRW -	17/4825
Vereinigung der Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter des Landes Nordrhein-Westfalen	17/4828

Das Wortprotokoll der Anhörung liegt als Ausschussprotokoll APr 17/1734 vor.

Die Auswertung der Anhörung erfolgte in der Sitzung des HFA am 17. März 2022. Hierzu wird auf das Ausschussprotokoll APr 17/1761 verwiesen.

Die abschließende Beratung und Abstimmung erfolgte in der Sitzung des HFA am 31. März 2022.

Der Sprecher der Fraktion der SPD verwies – wie die Sprecherinnen und Sprecher aller Fraktionen – auch auf die Ausführungen in der Auswertung der Anhörung in der Sitzung des HFA vom 17. März 2022. Der Gesetzentwurf sei, auch ausweislich der Ergebnisse der Anhörung, nicht geeignet, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Die Regelung zu den Arbeitszeitkonten gehe allein zu Lasten der Beschäftigten. Hierzu finde sich in Hessen ein Modell, das funktioniere. Die Themen der Familienfreundlichkeit oder des mobilen Arbeitens würden durch den Gesetzentwurf gar nicht aufgegriffen.

Auch die Sprecherin der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wiederholt den Vorwurf aus der Auswertungssitzung des HFA und betont, dass der Gesetzentwurf seinen eigenen Ansprüchen in keiner Weise genüge. Im Wahlprogramm der CDU erst werde nun versprochen, was man schon mit diesem Gesetz hätte umsetzen können. Die Realisierung der Langzeitarbeitskonten über eine faktische Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeiten könne nicht richtig sein. Das Problem der Mehrarbeit und der Überstunden würde so nicht gelöst. Auch vermisse sie eine echte Reform des Zulagenwesens und notwendige Regelungen zum mobilen Arbeiten.

Der Sprecher der CDU-Fraktion wirft der SPD-Fraktion vor, mit dem Änderungsantrag viel von dem zu fordern, was man vorher mit eigenen Mehrheiten in früheren Wahlperioden selbst nicht umgesetzt habe. So habe man 41-Stundenwoche eingeführt und auch weiter beibehalten. Auch für die Absenkung des Versorgungsniveaus und die lange Beibehaltung der Kostendämpfungspauschale seien andere Regierungsmehrheiten verantwortlich.

Der Sprecher der FDP stellt heraus, dass der vorliegende Gesetzentwurf den Beginn neuer Maßnahmen bedeute und ein Einstieg in Instrumente sei, die in früheren Regierungszeiten abgelehnt worden seien.

Der Sprecher der AfD sieht die Notwendigkeit des gesetzgeberischen Handelns für die 18. Wahlperiode und verweist auf seine Ausführungen vom 17. März 2022. Für die 2. Lesung behalte sich seine Fraktion noch Änderungsanträge vor.

Der mitberatende Innenausschuss, der Rechtsausschuss, der Wissenschaftsausschuss sowie der Unterausschuss Personal des HFA haben einvernehmlich auf die Abgabe von Voten verzichtet. Dort lag bei Abschluss der Mitberatungen bereits ein Änderungsantrag – Drucksache 17/16508 – der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP vor.

Zur Sitzung des HFA am 31. März 2022 lag zu dem folgender Änderungsantrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/16901 – vor.

„Änderungsantrag

der Fraktion der SPD

zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen“ (Drucksache 17/15940 Neudruck)

Der Gesetzentwurf erhält folgende Fassung:

1. *Artikel 1 wird wie folgt geändert:*

Nummer 5 Buchstabe b erhält folgende Fassung:

„(4) Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bieten die Dienststellen Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auch alternierende mobile Arbeit an. Die Teilnahme kann durch die Dienststelle nur bei zwingenden dienstlichen Gründen versagt werden. Die Ausgestaltung alternierender mobiler Arbeit kann durch Dienstvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt werden.“

2. *Artikel 5 wird wie folgt geändert:*

a. *Nach Nummer 1 wird die Nummer 2 eingefügt:*

Nach § 2 Absatz 1 wird ein Absatz 1a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

Beamtinnen und Beamte können ihre wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde reduzieren, wenn sie

1. für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten,
2. einen nahen Angehörigen oder einen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes im eigenen Haushalt oder im eigenen Haushalt der oder des nahen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegen, die oder der
 - a) pflegebedürftig ist und die Pflegebedürftigkeit nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch durch eine Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem ärztlichen Gutachten festgestellt worden ist oder
 - b) an einer durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet.

Die Verkürzung beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen mit Beginn des Monats der Antragstellung und endet mit Ablauf des Monats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. § 116 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach den Sätzen 1 bis 3 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.

- b) Die bisherigen Nummer 2-7 werden zu den Nummern 3-8

3. Nummer 5 wird wie folgt geändert:

- a. In Absatz 1 werden die Begriffe „dienstliche Gründe“ durch „zwingende Gründe“ ersetzt.
- b. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Beamtinnen und Beamten mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche eine Arbeitsstunde und 10 Minuten pro Kalenderwoche gutgeschrieben, wenn sie ein Langzeitarbeitskonto führen. Satz 1 gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, Beamtinnen und Beamte auf Zeit sowie Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können. Eine Gutschrift erfolgt ausschließlich für Zeiten, in denen Besoldung gewährt wird. Bei auf Krankheit beruhender Unfähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflicht sowie bei Abwesenheit vom Dienst wegen Kur oder Heilbehandlung wird ab Beginn der siebten Woche keine Zeit gutgeschrieben; das Gleiche gilt bei Wiedereingliederungsmaßnahmen. Für den Zeitraum einer vorläufigen Dienstenhebung nach dem Disziplinargesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in seiner aktuell gültigen Fassung erfolgt keine Zeitgutschrift auf dem Lebensarbeitszeitkonto. Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Gutschrift anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit. Nähere Bestimmungen sowie Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen trifft eine Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Landtags bedarf.“

- c. *In Absatz 3 wird die Zahl „122“ durch „200“ ersetzt*
- d. *In Absatz 3 wird die Nummer 2 gestrichen.*
- e. *Absatz 4 wird wie folgt gefasst:*
- „(4) Dem Langzeitarbeitskonto können gutgeschrieben werden:*
- 1. Bei Einrichtung des Langzeitarbeitskontos maximal 250 Stunden Zeitguthaben sowie jährlich maximal 40 Stunden Zeitguthaben nach § 14 Absatz 5*
 - 2. Jährlich maximal 100 Stunden für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Sinne des § 10*
 - 3. Befristet bis zum 31. Dezember 2024 maximal 278 Stunden, die wegen Mehrbedarfs aufgrund der Coronapandemie angefallen sind.“*
- f. *Absatz 5 Satz 1 wird gestrichen*
- g. *Absatz 7 Satz 4 wie folgt gefasst:*
- „Der Zeitausgleich unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von höchstens drei Monaten zulässig.“*
- h. *Bei § 14a Absatz 8 wird das Wort „dienstlichen“ durch das Wort „zwingenden“ ersetzt.*

Zu den einzelnen Änderungen

Nummer 1:

Der bisherige Entwurf sieht vor, dass die Dienststelle über die Teilnahme am mobilen Arbeit pflichtgemäß Entscheiden kann. Durch die Änderungen soll ein Anspruch der Beschäftigten gefasst werden, der nur dann abgelehnt werden kann, wenn zwingende dienstliche Gründe dagegen sprechen.

Nummer 2

Analog zum Bund sollen Beschäftigte, die ein Kind unter 12 Jahren im Haushalt haben oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Möglichkeit bekommen, ihre Arbeitszeit um eine Stunde zu reduzieren.

Nummer 3:

Die bisherigen Regelungen zum Führen eines Langzeitarbeitskontos sind in der Anhörung als völlige unzureichend kritisiert worden. Mit den beantragten Änderungen, sollen folgende Dinge angepackt und behoben werden:

- Einführung des Hessischen Modells. D.h. eine Stunde und 10 Minuten können Beamt*innen, die regelmäßig 41 h die Woche arbeiten, sich auf die Konto gutschreiben lassen. Für die Regelung bei Lehrkräften muss die Landesregierung eine Verordnung vorlegen, die durch den Landtag verabschiedet werden muss.
- Es wird die Möglichkeit gestrichen, das auch Erholungsurlaub angespart werden kann. Ebenso wird die Möglichkeit abgeschafft, 3h zusätzlich zu arbeiten, um das Langzeitarbeitskonto zu befüllen. Beides ist in den Anhörungen kritisiert worden.
- Die Möglichkeiten der Gutschrift werden deutlich angehoben. Auch wird die Obergrenze von 2132 h abgeschafft. Weiterhin werden folgende Möglichkeiten erweitert: Mehrarbeit von jährlich bis zu 100 Stunden und einmalig 200 Stunden und Zeitguthaben von einmalig 250 Stunden und jährlich bis zu 40 Stunden.
- Außerdem wird die Möglichkeit eröffnet, auch mit den Zeitguthaben, frühzeitig in den Ruhestand zu treten.
- Eine Verweigerung von Arbeitszeitkonten kann nur durch zwingende Gründe versagt werden.“

Folgender Änderungsantrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP – Drucksache 17/16508 – lag zur Abstimmung vor:

„Änderungsantrag

der Fraktion der CDU und
der Fraktion der FDP

zu dem „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen“

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 17/15940 Neudruck

Die Fraktion der CDU und die Fraktion der FDP beantragen, Artikel 1 des genannten Gesetzentwurfs wie folgt zu ändern:

1. Im Eingangssatz werden die Wörter „Gesetz vom 8. Juli 2021 (GV. NRW. S. 894)“ durch die Wörter „Artikel 2 des Gesetzes vom 1. Dezember 2021 (GV. NRW. S. 1367)“ ersetzt.
2. Nach Änderungsbefehl Nummer 3 wird folgender Änderungsbefehl Nummer 4 eingefügt:
„4. § 20 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 1 wird nach dem Wort „Jahren“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.
 - b) In Nummer 2 wird nach dem Wort „Angehörigen“ das Wort „oder“ eingefügt.
 - c) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:

„3. eines festgestellten Dienstunfalls während der Probezeit zur Vermeidung einer unbilligen Härte“.

3. Die bisherigen Änderungsbefehle Nummer 4 bis 8 werden die Änderungsbefehle Nummer 5 bis 9.

Begründung:

zu Nummer 1:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

zu Nummer 2:

Durch die Ergänzung des § 20 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes (Nachteilsausgleich) wird im Fall eines Dienstunfalls eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf des „Sperrjahres“ möglich, sofern die dienstlichen Leistungen eine Beförderung rechtfertigen. In der Regelung ist im Tatbestand durch den Halbsatz „zur Vermeidung einer unbilligen Härte“ die Möglichkeit eines Korrektivs gegeben. In den Fällen, in denen die Beamtin oder der Beamte den Dienstunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig in unverantwortlicher Weise selbst verschulden, liegt in der Regel keine unbillige Härte vor.

zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.“

Ergänzend zur Begründung des Änderungsantrages in Drucksache 17/16508 wurde seitens des Sprechers der CDU in der Sitzung des HFA am 31. März 2022 mündlich ergänzt, dass sich seit der Einbringung des Gesetzentwurfs Änderungsbedarf im Landesbeamtengesetz ergeben habe, der die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern würde. Fälle des im § 20 Absatz 3 Landesbeamtengesetzes geregelten Nachteilsausgleichs seien bisher abschließend auf familienbedingt entstandene Verzögerungen beschränkt. Fälle, in denen durch einen anerkannten Dienstunfall Fehlzeiten ausgelöst würden, die zu Verzögerungen im beruflichen Werdegang führten, könnten daneben nicht ausgeglichen werden. Diese Lücke solle nun durch eine Erweiterung des Tatbestandes in der Vorschrift des Landesbeamtengesetzes geschlossen werden. Durch die Ergänzung des § 20 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes (Nachteilsausgleich) werde im Falle eines Dienstunfalls eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf des „Sperrjahres“ möglich, sofern die dienstlichen Leistungen eine Beförderung rechtfertigten. In der Regelung sei im Tatbestand durch den Halbsatz „zur Vermeidung einer unbilligen Härte“ die Möglichkeit eines Korrektivs gegeben. In den Fällen, in denen die Beamtin oder der Beamte den Dienstunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig in unverantwortlicher Weise selbst verschulden würden, liege in der Regel keine unbillige Härte vor.

C Abstimmungen, Ergebnis

Der Änderungsantrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/16901 – wurde mit den Stimmen der Fraktionen von CDU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der SPD, der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion der AfD abgelehnt.

Der Änderungsantrag der Fraktion der CDU und der Fraktion FDP – Drucksache 17/16508 – wurde mit den Stimmen der Fraktionen von CDU, SPD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der AfD einstimmig angenommen.

In der abschließenden Abstimmung wurde der Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 17/15940 (Neudruck) – mit den Stimmen der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Enthaltung der Fraktion der AfD so verändert angenommen.

Martin Börschel
Vorsitzender