

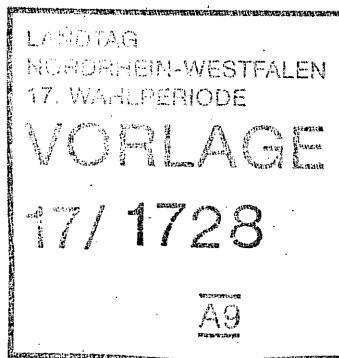


Der Minister

Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

13. Februar 2019

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



Telefon 0211 871-2277  
Telefax 0211 871-162277

für die Mitglieder  
des Innenausschusses

60-fach

**Sitzung des Innenausschusses am 14.02.2019**  
**Antrag der Fraktion der SPD vom 01.02.2019**  
**„Welche Pläne hat die Landesregierung zur Weiterentwicklung des nordrhein-westfälischen Dienstrechts?“**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

zur Information der Mitglieder des Innenausschusses des Landtags  
übersende ich 60 Exemplare des schriftlichen Berichtes zum TOP „Welche Pläne hat die Landesregierung zur Weiterentwicklung des nordrhein-westfälischen Dienstrechts?“.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Reul

Dienstgebäude:  
Friedrichstr. 62-80  
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:  
Fürstenwall 129  
40217 Düsseldorf

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

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





**Schriftlicher Bericht  
des Ministers des Innern  
für die Sitzung des Innenausschusses am 14.02.2019  
zu dem Tagesordnungspunkt**

**„Welche Pläne hat die Landesregierung zur Weiterentwicklung des  
nordrhein-westfälischen Dienstrechts?“**

Antrag der Fraktion der SPD vom 01.02.2019

**Stärkung der Attraktivität der gesamten Verwaltung durch ein mo-  
dernes Personalmarketing insbesondere unter Beibehaltung und  
Verbesserung qualitativ hochwertiger Ausbildungsangebote**

Die Landesregierung verfolgt das Ziel, mit Ausbildungs- und Imagekam-  
pagnen den öffentlichen Dienst als leistungsstarke und bürgerfreundli-  
che Verwaltung zu erhalten, das Image weiter zu stärken und qualifizier-  
te junge Menschen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewin-  
nen.

Eine attraktive Verwaltung muss aber auch ausgezeichnete Ausbil-  
dungsangebote bereithalten. Hierzu gibt es bereits viele Initiativen:

- Die Personalwerbung soll zielgruppenspezifischer und passgenauer werden und dazu alle maßgeblichen Kommunikationskanäle nutzen.
- Eine intensivierte Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsmessen soll den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber mehr in das Bewusstsein der Öffentlichkeit tragen.
- In Workshops sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die beson-  
deren Bedarfe der Personalgewinnung geschult werden.
- Die Vielfalt der Verwaltung in allen Laufbahnen und Verwendungen soll mit ihren zahlreichen Entwicklungsmöglichkeiten in den Vorder-  
grund gerückt werden.



- Dem Problem des hohen Konkurrenzdrucks mit anderen Arbeitgebern, insbesondere im IT-Bereich, soll verstärkt begegnet werden.
- An der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW wird ein dualer Studiengang „Verwaltungsinformatik“ (Bachelor) eingerichtet. Um die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber zu unterstreichen und das auszubildende Personal möglichst langfristig zu binden, ist die Einrichtung einer technischen Laufbahn mit Vorbereitungsdienst in der LG 2.1 beabsichtigt.
- Ressortübergreifend werden vielfältige Qualifizierungsmaßnahmen zur Personalbindung angeboten, z.B. im Bereich der Verwaltungsfachangestellten, Verwaltungsfachwirte, für den Qualifizierungsaufstieg von der LG 1.2 in die LG 2.1 und die modulare Qualifizierung von der LG 2.1 in die LG 2.2, aber auch im Wege der Ausbildung zum „Operative Professional“ und dualer Studiengänge für die Fachrichtungen Geoinformatik, Wirtschaftsinformatik, E-Government, Informatik und Software- und Systemtechnik.
- Die Gewinnung von Nachwuchspersonal wird über das regelmäßige Ausbildungsangebot z.B. für Fachangestellte für Büromanagement und für Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration vorangetrieben.
- Das Karriereportal [www.karriere.nrw.de](http://www.karriere.nrw.de) wird weiterentwickelt.

### **Steigerung der Sicherheit der Landesbediensteten bei der Wahrnehmung ihrer Dienstaufgaben und Erstellung eines ganzheitlichen Sicherheitskonzeptes**

Die Respektlosigkeit und Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und insbesondere gegen Polizei, Feuerwehr und Einsatzkräfte im Rettungsdienst sind ein gesellschaftliches Problem, welches die Landesregierung nicht allein und die betroffenen Bereiche nur begrenzt lösen können. Die Ursachen und Bedingungen zu erkennen und positiv zu ändern, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nur in einem lang-



fristigen Prozess nachhaltig erreichbar. Alle Ressorts stehen in dieser Frage in der Verantwortung. In NRW gibt es bereits eine Vielzahl von praktizierten Schutz- und Präventionsmaßnahmen, um Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen. Schwerpunktmäßig zu nennen sind:

- Aus- und Fortbildungsangebote zum Konfliktmanagement,
- Sicherheits- und Deeskalationstrainings,
- Sensibilisierung von Führungskräften zum Thema Gefährdungen,
- Erarbeitung von spezifischen Handlungsempfehlungen,
- bauliche Vorkehrungen oder auch Zugangskontrollen,
- taktische Einsatznachbereitung und Aufbereitung besonders belastender Einsätze sowie psychologische Betreuungsangebote für die Beschäftigten.

Mit Blick auf die gesamte Landesverwaltung kann ein weiterer maßgeblicher gemeinsamer Standard in den arbeitsschutzrechtlichen Regelungen gesehen werden. Für Arbeitgeber besteht bereits jetzt die Verpflichtung, eine Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz zu erstellen, entsprechende Schutz- und Präventionsmaßnahmen werden vom Arbeitsschutz vorgegeben bzw. erarbeitet. Hierzu gehört auch der Bereich der psychischen Belastung am Arbeitsplatz.

Im rechtlichen Rahmen wurde im Jahr 2017 mit § 82a LBG NRW zur Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn eine neue Entschädigungsregelung geschaffen, um der Fürsorgeverpflichtung des Landes über die Unfallfürsorge hinaus in hohem Maße Rechnung zu tragen. Diese Entschädigungsregelung ist auch auf die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes NRW übertragen worden.



**Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben  
einschließlich einer wirksamen Frauenförderung für gleiche Ent-  
wicklungschancen für Frauen und Männer**

Nach der Rücknahme der verfassungsrechtlich bedenklichen Quotenregelung in § 19 Absatz 6 LBG NRW und der Wiederherstellung einer rechtssicheren Regelung hat die Landesregierung in einem weiteren Schritt die Beurteilungsrichtlinien der Ressorts einer Evaluation unterzogen und geprüft, ob und inwieweit die Beurteilungsrichtlinien strukturell diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männer die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse haben. Die einzelnen Regelungen der Beurteilungsrichtlinien wurden von den Ressorts anhand dieser Kriterien analysiert, wobei ein besonderes Augenmerk auf der Frage des Diskriminierungsschutzes von Bediensteten mit reduzierter Arbeitszeit, Telearbeit, Heimarbeit und anderen Arbeitszeitmodellen lag. Als Ergebnis konnte festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien selbst diskriminierungsfrei sind. In diesem Rahmen ist jedoch noch nicht beantwortet, inwieweit dies auch für die Beurteilungspraxis Geltung beanspruchen kann.

Der Bericht der Landesregierung "Evaluation der Beurteilungsrichtlinien" wurde dem Landtag durch Frau Ministerin Scharrenbach mit Schreiben vom 14. November 2018 zugeleitet; die entsprechende Vorlage (17/1387) wurde in der Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen am 22. November 2018 diskutiert. Im Januar 2019 hat Frau Ministerin Scharrenbach unter Beteiligung des Ministeriums des Innern sowie des Ministeriums der Finanzen die Fachgewerkschaften eingeladen und mit diesen vereinbart, weitere Maßnahmen der Frauen- und Familienförderung in der Landesverwaltung in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe, in die auch wissenschaftliche Expertise einbezogen werden soll, zu entwickeln. Die Entwicklung weiterer praxisbezogener Maßnahmen wird im Dialogverfahren fortgesetzt.



### **Verwaltungsvereinfachungen und Entbürokratisierungen im Abrechnungsprozess der Beihilfe**

Das Beihilfeverfahren wird im Sinne der Beschäftigten fortlaufend entbürokratisiert und weiterentwickelt. So ist ein Verfahren für eine Direktabrechnung mit zugelassenen Krankenhäusern vereinbart worden, der Bund hat ein Vertragswerk hierzu in Abschluss gebracht. Nordrhein-Westfalen will sich an diesem Verfahren beteiligen, wenn die Möglichkeit zum elektronischen Datenaustausch geregelt und die Voraussetzungen für eine digitale Direktabrechnung in Nordrhein-Westfalen gegeben sind. Zudem wird mit dem Projekt „BeihilfeNeu“ eine Reduzierung des Bearbeitungsaufwandes und der Bearbeitungszeiten erarbeitet. Es wird eine komplette Neugestaltung der IT-Lösung umgesetzt, die z.B. Möglichkeiten zur elektronischen Kommunikation mit den Beihilfeberechtigten schaffen soll. Auf den Beschluss des Landtags vom 24. Januar 2019 (17/4801) wird hingewiesen.

### **Stärkung des Gesundheitsmanagements**

Im Sinne der Stärkung und Weiterentwicklung eines proaktiven behördlichen Gesundheitsmanagements hat die Stabsstelle Landeskoordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements seit Aufnahme ihrer Tätigkeit vor allem folgende Maßnahmen initiiert:

- regelmäßige Treffen der im BGM tätigen Beschäftigten zum regelmäßigen Austausch und Einrichtung diverser Arbeitsgruppen,
- Aufbau eines Netzwerks mit Partnern aus der freien Wirtschaft, aus anderen öffentlichen Bereichen, z.B. Kommunen, und aus den Bundesländern,
- Unterstützung der für das BGM zuständigen Beschäftigten in den Landesbehörden Nordrhein-Westfalens u. a. durch die Organisation von Veranstaltungen (z.B. die gemeinsame Teilnahme an Sport-Events), Fortbildungsangebote, Förderung von Pilotprojekten



ten sowie durch die Unterstützung bei der Entwicklung der gem.  
§ 76 LBG NRW erforderlichen BGM-Rahmenkonzepte.

Darüber hinaus wird derzeit eine Zentralisierung bestimmter Angebote, z.B. eines betriebsärztlichen Dienstes, durch die Ausschreibung von landesweit gültigen Rahmenverträgen geprüft.

Der Gesundheitsbericht (ehemals Krankenstandsbericht) wurde bereits weiterentwickelt und wird künftig möglichst um weitere relevante Aspekte (z. B. Ursachen der krankheitsbedingten Fehlzeiten) ergänzt.

Die Aufstellung valider und fundierter BGM-Standards wird mit Unterstützung einer wissenschaftlichen Beratung in Angriff genommen. Bei der Festlegung von Mindeststandards wird die Ressorthoheit zu beachten sein.

### **Schutz von angefallener Mehrarbeit vor dem Verfall und die Möglichkeit der finanziellen Abgeltung**

Angeordnete oder genehmigte Mehrarbeitsstunden von mehr als 5 Stunden (bzw. 3 Stunden im Schuldienst) im Monat sind vorrangig durch Freizeitausgleich innerhalb eines Jahres seit ihrer Entstehung auszugleichen. Kann die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, so kann stattdessen eine Mehrarbeitsvergütung zum Ausgleich gezahlt werden. Soweit es zur Vermeidung des Verfalls von Mehrarbeitsstunden notwendig war, wurde in den vergangenen Jahren auf die Erhebung der Verjährungseinrede (regelmäßige Verjährungsfrist 3 Jahre) verzichtet, so dass die Betroffenen keinerlei Nachteile erlitten haben und keine Mehrarbeit verfallen ist. Aus Fürsorgeaspekten und zur Vermeidung personalwirtschaftlich kritisch zu bewertender „Stundenberge“ sollte an den bestehenden Regelungen, die einen hinreichenden Schutz der Betroffenen gewährleisten, festgehalten werden.



Auch wenn die bisherigen Bemühungen im Bereich der Polizei, den strukturellen Bestand an Mehrarbeitsstunden zurückzuführen und dem weiteren Aufbau von Mehrarbeit durch verstärkte personelle Entlastung entgegenzuwirken, bereits für das Jahr 2017 positive Ergebnisse verzeichnen lassen, soll die angefallene Mehrarbeit auch restlos vor einem kompensationslosen Verfall geschützt sein. Mit Erlassen vom 22. Mai 2015 und 27. Juli 2018 wurden deshalb mit Zustimmung des Ministeriums der Finanzen Übergangsregelungen für den Bereich der Polizei getroffen, die nunmehr einheitliche ausgeweitete Verjährungsgrenzen vorsehen. So verjähren sowohl die vor dem 01. Januar 2015 geleisteten Mehrarbeitsstunden (sog. Alt-Stunden), aber auch im Jahr 2016 geleistete Mehrarbeitsstunden erst am 31. Dezember 2020. Die Verjährung der im Jahr 2015 geleisteten Mehrarbeitsstunden wurde ebenfalls um ein weiteres Jahr verschoben. Für sie tritt somit erst am 31. Dezember 2019 die Verjährung ein.

### **Einführung von Lebensarbeitszeitkonten**

Die Regierungsfractionen haben sich im Koalitionsvertrag darauf geeinigt, Lebensarbeitszeitkonten für den öffentlichen Dienst und insbesondere mit Blick auf den Polizeibereich zu schaffen. Dies soll die Attraktivität und Flexibilität des öffentlichen Dienstes steigern sowie die Personalverfügbarkeit sicherstellen. Langzeitkonten dienen dem langfristigen Ansparen von Arbeitszeitguthaben. Ermöglicht werden sollen damit vorübergehende bezahlte vollständige oder teilweise Freistellungszeiträume während des Berufslebens für private Zwecke (z.B. für Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildungen, längere Urlaube). Die Langzeitkonten sind ergänzend zu den bereits bestehenden Gleitzeitkonten und anderen Konten zur Arbeitszeiterfassung als personenbezogene Arbeitszeitkonten auf freiwilliger Basis geplant. Die wesentlichen Rahmenvorgaben sollen für den Beamtenbereich in den Arbeitszeitverordnungen bestimmt werden.



### **Wiedereinstiegsmanagement**

Der Koalitionsvertrag sieht zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Einführung eines Rückkehrmanagements vor. Dieses soll die Kompetenzen von Wiedereinsteigern stärker als bisher berücksichtigen. Eine zukünftige gesetzliche Regelung im LBG NRW soll die Dienststellen verpflichten, Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Beurlaubung und Elternzeit in die Personalentwicklungskonzepte aufzunehmen. Obwohl in den Behörden im Land bereits viele Einzelmaßnahmen unterschiedlicher Art gelebt und umgesetzt werden, um den Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, soll die gesetzliche Verpflichtung der Dienststellen eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen. Die einzelnen Maßnahmen, die vor Ort eingesetzt werden, müssen sich an den jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedürfnissen der Behörden orientieren. Der gesetzliche Regelungsentwurf wird derzeit erarbeitet.