

09.12.2021

Neudruck

Gesetzentwurf

der Landesregierung

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

A Problem

Es ist Ziel der Landesregierung, notwendige Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes zu ergreifen. Beabsichtigt ist, den öffentlichen Dienst noch moderner, flexibler und attraktiver zu gestalten.

Ein leistungsfähiger, moderner öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für die Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben in Nordrhein-Westfalen. Die Beschäftigungsbedingungen sind an die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen. Die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist zu gewährleisten, um für die Bürgerinnen und Bürger auch weiterhin hochwertige Dienstleistungen zu erbringen.

B Lösung

In den fünf Jahren nach der Dienstrechtsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2016 (GV. NRW. 2016 S. 310, ber. S. 642, LT-Drs. 16/10380) wurden die rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen im Bund und den Ländern, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die demografische Entwicklung und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung aufmerksam beobachtet. Auf dieser Basis soll das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht weiterentwickelt und optimiert werden, um Zukunftsorientierung und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Anknüpfend an den ersten Schritt zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 durch zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Beamtenbereich, hat die Landesregierung mit den Verbänden und Gewerkschaften Gespräche über Möglichkeiten einer weiteren Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geführt.

Identifiziert wurde ein Katalog von verschiedenen attraktivitätssteigernden Einzelmaßnahmen, die sich zu einem umfassenden Gesamtpaket zusammenfügen.

Das Maßnahmenpaket besteht aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, die sich noch in Umsetzung befinden und Maßnahmen, die mit vorliegendem Gesetzentwurf und weiteren Verordnungsänderungen umgesetzt werden.

I. Bereits umgesetzte Maßnahmen

Datum des Originals: 07.12.2021/Ausgegeben: 13.12.2021 (10.12.2021)

1. Stärkung des Gesundheitsmanagements – Bezuschussung von bis zu zwei Gesundheits- und Präventionskursen pro Jahr
2. Einrichtung einer IT-Laufbahn
3. Außertarifliche Zulage zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften
4. Sonderzuschlag zur Gewinnung von Lehrkräften
5. Attraktivitätssteigerung Kommunales Wahlamt
6. Erhöhung der Aufwandsentschädigung für Bezirksbrandmeisterinnen und Bezirksbrandmeister
7. Neuregelung der Versorgung von Rektoratsmitgliedern

II. Maßnahmen in Umsetzung

1. Implementierung des neuen Beihilfefachverfahrens „IBSY.NRW“
2. Einführung von Direktabrechnungen von Krankenhaus- sowie von hohen Arzneimittelrechnungen
3. Änderungen des Landesreisekostengesetzes
4. Erhöhung der Einkommensgrenze für beihilfeberechtigte Ehegattinnen und Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner

III. Noch umzusetzende Maßnahmen

1. Moderne Personalentwicklungskonzepte

Für transparente Karrierewege, Werdegangsziele und Entwicklungsmöglichkeiten, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten in den Fokus nehmen und diese zielgerecht fördern, sollen die Ressorts Personalentwicklungskonzepte erarbeiten und einführen. Um die verschiedenen Instrumente der Personalentwicklung sinnvoll miteinander zu verzahnen, sind diese an verbindlichen, zukunftsfähigen Leitbildern zur modernen Führung von Personal (z.B. coachender Führungsstil, gelebte Feedback- und Fehlerkultur in einem wertschätzenden Miteinander, offene Kommunikation und offenes Arbeitsklima) auszurichten.

Modernes Personalmarketing

Ziel ist eine ressortübergreifende Bewerbung der Stärken des Landes als Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe unter dem Dach „Karriere.NRW – Ein Land, viele Möglichkeiten“. Es sollen ressortübergreifende Maßnahmen entwickelt werden, durch die Ressourcen gebündelt und das Land als attraktiver Arbeitgeber hervorgehoben wird; zum Beispiel durch die zentrale Organisation von Auftritten des Landes als Arbeitgeber bei Ausbildungs- und Jobmessen sowie gezielte Werbung für Ausbildungsplätze und Studiengänge unter Nutzung von Schülerportalen und Influencern.

2. Wiedereinstiegsmanagement

Zur Steigerung der Attraktivität des Landes als Arbeitgeber ist die Aufnahme einer Regelung beabsichtigt, die die Dienststellen verpflichtet, Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Beurlaubung aus familiären Gründen oder nach einer Elternzeit in die Personalentwicklungskonzepte aufzunehmen. Zudem sollen Wiedereinstiegsfortbildungen bereits während der Beurlaubung gefördert werden.

3. Anerkennung der Laufbahnbefähigung bei Wechsel nach Nordrhein-Westfalen

Hürden für Personalwechsel aus anderen Verwaltungen nach Nordrhein-Westfalen sollen gesenkt werden.

4. Stärkung des Behördlichen Gesundheitsmanagements

Die Pflichten der Behörden hinsichtlich der Umsetzung des Behördlichen Gesundheitsmanagements sollen weiter konkretisiert und ausgestaltet werden, um Klarheit über die Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu schaffen. Zudem sollen Mindeststandards beschrieben werden, welche das wichtigste Instrument für eine schrittweise und perspektivische Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements sind.

5. Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren: Gewährung einer nicht ruhegehaltfähigen Forschungs- und Lehrzulage bis zu 100 % des Jahresgrundgehalts

Zur Verbesserung der Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll den nordrhein-westfälischen Hochschulen die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auch an diesen Personenkreis ermöglicht werden.

6. Freiheit von den Regelungen über Zeit und Ort der Dienstleistung in der Arbeitszeitverordnung für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Regelungen der Arbeitszeitverordnung, die die Zeit und den Ort der Dienstleistung vorschreiben, sollen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte keine Geltung mehr haben. Insoweit erfolgt eine Gleichstellung mit Richterinnen und Richtern.

7. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen – Wegfall des Erfordernisses zur Zustimmung in anderem Gericht verwendet zu werden

Die aus familienpolitischen Gründen regelmäßig in Kritik stehende Regelung des § 7 Absatz 3 des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes soll gestrichen werden, wonach Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nur zu genehmigen sind, wenn die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung bzw. nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

8. Einführung von Langzeitarbeitskonten

Ergänzend zu den bereits bestehenden Möglichkeiten für Beamtinnen und Beamte, sich vorübergehend unter bestimmten Voraussetzungen von der Dienstleistungspflicht freistellen zu lassen, soll mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten die Möglichkeit bestehen, den Beamtinnen und Beamten im Einklang mit den dienstlichen

Interessen lebensphasengerecht mehr Souveränität bei der Gestaltung der Arbeitszeit einzuräumen.

9. Gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit im Landesbeamtengesetz

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit schafft Freiräume für die Beschäftigten, macht den Arbeitsplatz attraktiver und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Verankerung der alternierenden mobilen Arbeit im Gesetz wird die verlässliche Nutzung des Instruments für die Beschäftigten verbessert.

C Alternativen

Keine.

D Kosten

Die Regelungen des Gesetzes sind weitgehend ausgabenneutral.

Mehrausgaben könnten in Zusammenhang mit der Einführung moderner Personalentwicklungskonzepte und eines modernen Personalmarketings entstehen. Diese können erst abgeschätzt werden, wenn die Ressorts Eckpunkte der individuellen Maßnahmen vorstellen und wären in den Einzelplänen der Ressorts zu etatisieren.

Durch die gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit im Landesbeamtengesetz könnten sich Mehrausgaben für die Anschaffung und das Vorhalten der digitalen Infrastruktur in nicht bekannter Höhe ergeben, die aus bereiten Mitteln zu finanzieren sind. Entstehenden Mehrausgaben wären mögliche Einsparungen bei den Raumkosten gegenzurechnen.

Etwaige Mehrausgaben in Zusammenhang mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten könnten durch Mehrbedarf an Stellen und an Sach- und Personalmitteln für die Umstellung der Zeiterfassungssysteme und die Verwaltung der Konten entstehen. Diese werden finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan ausgeglichen. Durch die Begrenzung der Dauer der vollständigen Freistellung oder teilweisen Freistellung mit unterhältiger Arbeitszeit auf maximal ein halbes Jahr soll grundsätzlich ausgeschlossen werden, dass in der Entnahmephase für die jeweiligen Verwaltungsbereiche fachspezifischer Personalersatz etwa über einen zusätzlich zum Personalbestand einzurichtenden Stellenpool bereitgehalten werden muss.

E Zuständigkeit

Zuständig ist das Ministerium der Finanzen. Beteiligt sind alle Ressorts.

F Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Die Regelungen des Gesetzes sind weitgehend ausgabenneutral.

G Finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen und die privaten Haushalte

Keine.

H Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Auswirkungen des Gesetzes

Das Gesetz hat keine geschlechterspezifischen Auswirkungen.

I Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung (im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie NRW)

Mit dem Gesetz entstehen positive Effekte im Hinblick auf eine Förderung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie NRW durch die Schaffung einer qualitativ hochwertigeren und verbindlicheren Grundlage für eine Stärkung des Behördlichen Gesundheitsmanagements.

Konflikte mit anderen Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Nordrhein-Westfalen bestehen nicht.

J Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Das Gesetz hat keine spezifischen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen.

K Auswirkungen auf das E-Government und die Digitalisierung von Staat und Verwaltung (E-Government-Check)

Das Gesetz hat keinen spezifischen Bezug zu Themen des E-Governments oder der Digitalisierung von Staat und Verwaltung. Die gesetzlichen Regelungen wirken sich weder auf Bereiche des E-Governments noch auf bestehende oder geplante Digitalisierungsaktivitäten und -prozesse im Land Nordrhein-Westfalen aus.

L Befristung

Keine.

G e g e n ü b e r s t e l l u n g

Gesetzentwurf der Landesregierung

Auszug aus den geltenden Gesetzesbestimmungen

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 Inhaltsübersicht 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

Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW)

Inhaltsübersicht

(...)

§ 58 Dienstaufgabe als Nebentätigkeit

§ 59 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

§ 60 Arbeitszeit

§ 61 Mehrarbeit

§ 62 Fernbleiben vom Dienst

(...)

§ 3

Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses

(1) Wer in das Beamtenverhältnis berufen werden soll, muss die für die beabsichtigte Laufbahn vorgeschriebene oder – mangels solcher Vorschriften – übliche Vorbildung besitzen (Laufbahnbewerberin oder Laufbahnbewerber). In das Beamtenverhältnis kann auch berufen werden, wer die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat (andere Bewerberin oder anderer Bewerber); dies gilt nicht für die Wahrnehmung solcher Aufgaben, für die eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Rechtsvorschrift zwingend vorgeschrieben ist oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist.

Lebens- und Berufserfahrung durch eine durch Bundes- oder Landesrecht vorgeschriebene Mitwirkung einer unabhängigen Stelle zuerkannt worden, gilt diese Zuerkennung auch im Geltungsbereich dieses Gesetzes.“

(2) Ausnahmen nach § 7 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes erlässt die oberste Dienstbehörde. Für die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts liegt die Zuständigkeit bei der obersten Aufsichtsbehörde.

§ 10

Sicherung der Mobilität

(1) Eine nach dem 1. April 2009 beim Bund oder in einem anderen Land erworbene Laufbahnbefähigung soll als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Nordrhein-Westfalen anerkannt werden. Soweit die Ausbildung bei dem anderen Dienstherrn hinsichtlich der Dauer oder der Inhalte ein erhebliches Defizit gegenüber der Ausbildung in Nordrhein-Westfalen aufweist, das nicht bereits durch die vorhandene Berufserfahrung ausgeglichen ist, kann die Anerkennung vom Ableisten einer Unterweisung oder von Fortbildungsmaßnahmen abhängig gemacht werden.

(2) Für die vor dem 1. April 2009 erworbenen Laufbahnbefähigungen trifft die Laufbahnverordnung nähere Regelungen.

(3) Die Befähigung für die Laufbahn, in die eingestellt, gewechselt oder von einem Dienstherrn versetzt werden soll, ist von der einstellenden oder aufnehmenden Behörde festzustellen und der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen. Für den Bereich der Landesverwaltung erfolgt die Feststellung mit Zustimmung der für die Ausgestaltung der neuen Laufbahn zuständigen obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle. Die Regelungen des § 14 Absatz 3 des Lehrerausbildungsgesetzes vom 12. Mai 2009 (GV. NRW. S. 308) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt.

3. § 10 Absatz 4 wird aufgehoben.

(4) Die Laufbahnbefähigung anderer Bewerberinnen und Bewerber, welche durch den Landespersonalausschuss eines anderen Landes oder des Bundes festgestellt wurde, wird in Nordrhein-Westfalen nicht anerkannt. In diesen Fällen ist die Laufbahnbefähigung durch den Landespersonalausschuss des Landes Nordrhein-Westfalen festzustellen.

4. § 42 wird wie folgt geändert:

§ 42

Fortbildung und Personalentwicklung

(1) Der Dienstherr fördert und entwickelt die Eignung, Leistung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten. Dabei sind die Grundsätze der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und die Notwendigkeit, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln, in angemessenem Umfang miteinzubeziehen.

(2) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und fortzuentwickeln und insbesondere an Fortbildungen in dienstlichem Interesse teilzunehmen.

- 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.“

(3) Die Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch auf Teilnahme an für ihre berufliche Tätigkeit förderlichen Fortbildungsmaßnahmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Satz 1 gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung von Kindern oder Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind.

(4) Die dienstvorgesetzte Stelle ist verpflichtet, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und dies regelmäßig fortzuentwickeln. Dies kann auch in Form einer Dienstvereinbarung geschehen.

- 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) Die näheren Anforderungen an Personalentwicklungskonzepte und an Fortbildungsmaßnahmen können die Laufbahnverordnungen regeln.

5. § 60 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Arbeitszeit“ die Wörter „, alternierende mobile Arbeit“ eingefügt.

**§ 60
Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt einundvierzig Stunden in der Woche nicht überschreiten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die Stunden, die an diesem Tag zu leisten wären.

(2) Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden. Im wöchentlichen Zeitraum dürfen im Jahresdurchschnitt achtundvierzig Stunden einschließlich Mehrarbeitsstunden nicht überschritten werden.

(3) Das Nähere zu den Absätzen 1 und 2 sowie zu § 61 Absatz 1 regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. Das gilt insbesondere für Regelungen über

1. die Dauer, die Verlängerung und die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. dienstfreie Zeiten,
3. den Ort und die Zeit der Dienstleistung,
4. den Bereitschaftsdienst,
5. die Mehrarbeit in Einzelfällen,
6. den Arbeitsversuch,
7. Langzeitarbeitskonten,

ferner für Regelungen der Pausen und der Dienststunden in der Landesverwaltung.

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.“

§ 69 Benachteiligungsverbot

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

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamtinnen und Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

7. § 76 wird wie folgt gefasst:

„§ 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

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

§ 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

(1) Gesundheitsmanagement ist die strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in der Behörde.

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.“

(2) Die oberste Dienstbehörde erstellt ein Rahmenkonzept für das 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.

(3) Jede Behörde entwickelt in diesem Rahmen ihr eigenes Konzept oder einen Katalog zum Behördlichen Gesundheitsmanagement. Für Schulen handelt die zuständige obere Schulaufsichtsbehörde. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten diesen zu begegnen. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Mitarbeiterführung sollen aufeinander abgestimmt werden.

§ 115 Dienstunfähigkeit

(1) Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie oder er die volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.

(2) Vor der Zurruhesetzung einer Polizeivollzugsbeamtin oder eines Polizeivollzugsbeamten wegen Dienstunfähigkeit ist ein amtliches Gutachten der unteren Gesundheitsbehörde oder ein Gutachten einer beamteten Polizeiärztin oder eines beamteten Polizeiarztes einzuholen.

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

(3) Wird die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte polizeidienstunfähig, so soll sie oder er, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, in ein Amt einer anderen Laufbahn bei einem der in § 1 bezeichneten Dienstherrn versetzt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 25 erfüllt sind. Soweit die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte für die neue Laufbahn die Befähigung nicht besitzt, hat sie oder er die ihr oder ihm gebotene Gelegenheit wahrzunehmen, die ergänzenden Kenntnisse und Fähigkeiten nach Maßgabe der Rechtsverordnungen zu den §§ 7 und 9 zu erwerben. § 26 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes bleiben unberührt.

Artikel 2 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz - LBesG NRW)

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.

Inhaltsübersicht

(...)

§ 60 Prämien und Zulagen für besondere Leistungen

§ 61 Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel

§ 62 Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren

§ 63 Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

§ 64 Zulage für Professorinnen und Professoren als Richterinnen oder Richter

(...)

§ 62

Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren

Professorinnen und Professoren in Ämtern der Landesbesoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- oder Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen eines Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen in der Regel jährlich

- 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.

100 Prozent des Jahresgrundgehaltes der Professorin oder des Professors nicht überschreiten.

Artikel 3 Änderung des Landesrichter- und Staatsanwältengesetzes

Richter- und Staatsanwältengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesrichter- und Staatsanwältenge- setz – L RiStaG)

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:

§ 7 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) Richterinnen und Richtern ist auf Antrag

1. Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes oder
2. ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung

zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder eine oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

(2) Die Dauer des Urlaubs im Sinne des Absatzes 1 darf auch in Verbindung mit Urlaub nach § 8 Absatz 1 15 Jahre nicht überschreiten. Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit nach § 2 Absatz 2 in Verbindung mit § 74 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes sowie Freistellungen zur Pflege und Betreuung von Angehörigen nach § 2 Absatz 2 in Verbindung mit § 67 des Landesbeamtengesetzes sind kein Urlaub im Sinne des Absatzes 1. Der Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubs ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen.

a) Absatz 3 wird aufgehoben.

(3) Anträge nach Absatz 1 sind nur zu genehmigen, wenn die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, in den Fällen der Nummer 1 mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder in den Fällen der Nummer 2 nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden. Bei der Entscheidung über die Verwendung der Richterin oder des Richters in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs sind die persönlichen und familiären Belange der Richterin oder des Richters zu berücksichtigen.

b) Die Absätze 4 bis 6 werden die Absätze 3 bis 5.

(4) Während einer Freistellung vom Dienst nach Absatz 1 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

(5) Über eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung während der Dauer des Bewilligungszeitraumes entscheidet auf Antrag die dienstvorgesetzte Stelle. Ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für eine Verlängerung eines Urlaubs oder eine Rückkehr aus dem Urlaub mit dem Ziel, eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.

(6) Während der Dauer des Urlaubs nach Absatz 1 Nummer 2 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1 besteht Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Richterinnen und Richter mit Dienstbezügen. Dies gilt nicht, wenn die Richterin oder der Richter berücksichtigungsfähiger Angehöriger eines Beihilfeberechtigten wird oder Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988,

BGBI. I S. 2477, 2482) in der jeweils geltenden Fassung hat.

§ 8

Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen

(1) Richterinnen und Richter ist in der Arbeitsmarktsituation, in der ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen,

1. auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren, mindestens von einem Jahr, oder
2. nach Vollendung des fünfundfünfzigsten Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Dauer bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge

zu bewilligen.

(2) Einem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn

1. zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
2. die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Richteramt verwendet zu werden, und
3. die Richterin oder der Richter erklärt, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 2 Absatz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 51 des Landesbeamtengesetzes nur in dem Umfang auszuüben, wie er sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte.

Wird die Verpflichtung nach Satz 1 Nummer 3 schuldhaft verletzt, ist die Bewilligung zu widerrufen. Trotz der Erklärung der Richterin oder des Richters nach Satz 1

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.

Nummer 3 dürfen Nebentätigkeiten genehmigt werden, soweit sie dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs nicht zuwiderlaufen. § 7 Absatz 5 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Die Dauer des Urlaubs im Sinne des Absatzes 1 darf auch in Verbindung mit Urlaub nach § 7 Absatz 1 15 Jahre nicht überschreiten. Im Falle des Absatzes 1 Nummer 2 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn es der Richterin oder dem Richter nicht mehr zuzumuten ist, zu einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

(1) Richterinnen und Richtern ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes und bis zur jeweils beantragten Dauer zu bewilligen.

(2) Einem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn

1. das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zulässt,
2. zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
3. die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden, und
4. die Richterin oder der Richter sich verpflichtet, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes außerhalb des Richterverhältnisses berufliche Verpflichtungen nur in dem Umfang einzugehen, in dem nach § 2 Absatz 2 in Verbindung mit den §§ 48 bis 58 des Landesbeamtengesetzes und § 41 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung Richterinnen und Richtern die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist.

Ausnahmen von der Verpflichtung nach Satz 1 Nummer 4 sind nur zulässig, soweit dies mit dem Richterverhältnis vereinbar ist. § 2 Absatz 2 in Verbindung mit § 49 Absatz 2 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes gilt mit der Maßgabe, dass vom regelmäßigen Dienst ohne Rücksicht auf die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung auszugehen ist. Wird die Verpflichtung nach Satz 1 Nummer 4 schuldhaft verletzt, ist die Bewilligung zu widerrufen.

(3) § 7 Absatz 5 Satz 1 und 2 gilt entsprechend.

§ 10

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

(1) Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auch in der Weise zu bewilligen, dass während eines Teils des Bewilligungszeitraums der Dienst bis zur regelmäßigen Dienstzeit erhöht und diese Dienstzeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Dienstzeit oder durch eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf höchstens sieben Jahre betragen.

(2) In Fällen von Teilzeitbeschäftigung nach § 7 kann die Ermäßigung der Dienstzeit oder die ununterbrochene Freistellung auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Der Bewilligungszeitraum wird unterbrochen für die Dauer einer Elternzeit oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit. In Fällen von Teilzeitbeschäftigung nach § 2 Absatz 2 in Verbindung mit § 67 des Landesbeamtengesetzes erfolgt die Ermäßigung der Dienstzeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraums.

(3) Treten während des Bewilligungszeitraums nach Absatz 1 Umstände ein, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, so ist die Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen.

1. bei Beendigung des Richterverhältnisses im Sinne des § 21 des Beamtenstatusgesetzes,
2. bei Dienstherrnwechsel oder
3. in besonderen Härtefällen, wenn der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist.

Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Dienstleistungsstatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Zuviel gezahlte Bezüge sind von den Richterinnen und Richtern zurückzuzahlen, zu wenig gezahlte Bezüge sind vom Dienstherrn nachzuzahlen. Dies gilt nicht, soweit der Ausgleich über Dienstzeit oder Freistellung bereits erfolgt ist oder die Richterin oder der Richter verstirbt. § 15 des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) bleibt unberührt. In Fällen des § 7 besteht ein Rückkehranspruch unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 5.

Artikel 4 **Änderung der Hochschul-Leistungsbezu-** **geverordnung**

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.

Verordnung **über die Gewährung und Bemessung** **von Leistungsbezügen sowie über die** **Gewährung von Forschungs- und Lehr-** **zulagen für Hochschulbedienstete** **(Hochschul-Leistungsbezügeverordnung** **- HLeistBVO)**

§ 8 **Forschungs- und Lehrzulage**

(1) Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann unter den Voraussetzungen des § 62 des Landesbesoldungsgesetzes für die Dauer des

Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nichtruhegehaltfähige Zulage gewährt werden. Die Gewährung einer Forschungs- und Lehrzulage schließt die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen für das Einwerben dieser Drittmittel für Forschungs- und Lehrvorhaben aus.

(2) Die Rektorin oder der Rektor oder die Präsidentin oder der Präsident entscheidet über die Vergabe der Zulage und regelt dies im Einvernehmen mit dem Drittmittelgeber.

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 Staatsanwältengesetzes 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:

Verordnung **über die Arbeitszeit der** **Beamtinnen und Beamten** **im Lande Nordrhein-Westfalen** **(Arbeitszeitverordnung - AZVO)**

§ 1 **Geltungsbereich**

(1) Diese Verordnung gilt für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der anderen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Diese Verordnung gilt nicht für

1. Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, es sei denn, sie befinden sich in der Funktion von Oberärztinnen und Oberärzten,
2. Fachhochschullehrerinnen und Fachhochschullehrer, Studienprofessorinnen und Studienprofessoren und Dozentinnen und Dozenten an Hochschulen des Landes sowie Dozentinnen und Dozenten an Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,

1. In § 1 Absatz 2 Nummer 5 wird die Angabe „117“ durch die Angabe „116“ ersetzt.
 3. Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen,
 4. Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte und
 5. Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes in den Feuerwehren gemäß § 117 Absatz 2 Halbsatz 2 Landesbeamtengesetz.
- (3) § 2 Abs. 6 dieser Verordnung kann für den nach Absatz 2 ausgenommenen Personenkreis entsprechend Anwendung finden.

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 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 von Satz 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) in der jeweils geltenden Fassung durchschnittlich

1. 39 Stunden und 50 Minuten ab dem Grad der Behinderung von mindestens 50,
2. 39 Stunden ab dem Grad der Behinderung von mindestens 80.

Satz 3 gilt ab dem Ersten des Monats, in dem der zuständigen Dienstbehörde der Nachweis über den Grad der Behinderung vorgelegt wird, bis zum Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. § 199 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 152 Absätze 1 und 2 des Neunten Buches

Sozialgesetzbuch rückwirkend festgestellt, so ist abweichend von Satz 4 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab diesem Zeitpunkt zu reduzieren, längstens jedoch fünf Wochen rückwirkend zu dem Tag, an dem der Dienststelle der Nachweis über den Grad der Behinderung vorgelegt wird. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen. Soweit es auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ankommt, ist der durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

(2) Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um den durchschnittlich auf diesen Tag entfallenden Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigung wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit entsprechend ermäßigt. Sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann die Arbeitsleistung dabei auch ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer oder mehrerer Wochen verteilt werden; innerhalb des in Absatz 5 genannten Berechnungszeitraumes muss jedoch die auf diesen Zeitraum entfallende Arbeitszeit erbracht werden.

(4) Soweit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung oder in begründeten Einzelfällen aus dienstlichen Gründen bei einer Vollzeitbeschäftigung regelmäßig die Arbeitsleistung ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer oder mehrerer Wochen verteilt ist, kann abweichend von Absatz 1 Satz 8 und Absatz 2 die Stundenzahl zugrunde gelegt werden, die von der betreffenden Beamtin oder dem betreffenden Beamten regelmäßig an diesem Wochentag geleistet wird oder geleistet worden wäre.

2. In § 2 Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „64 und § 65“ durch die Angabe „65 und § 66“ ersetzt.

(5) Vorbehaltlich der Regelungen in § 64 und § 65 Absatz 2 Landesbeamtengesetz ist für die Berechnung des Durchschnitts der Arbeitszeit grundsätzlich ein Zeitraum von 52 Wochen zugrunde zu legen. Zeiten des Erholungsurlaubs sowie der

Dienstunfähigkeit bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt. Dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden einschließlich der Mehrarbeitsstunden durchschnittlich nicht überschreiten; die tägliche Arbeitszeit soll 10 Stunden durchschnittlich nicht überschreiten.

Die oberste Dienstbehörde kann insbesondere für Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten beim Justizvollzugsdienst und Vollzugsdienst in Abschiebungshafteinrichtungen abweichende Regelungen von Satz 3 zulassen, wenn es deren zwingende dienstliche Belange erfordern und ein angemessener Schutz der Gesundheit gewährleistet wird.

(6) Einer Beamtin oder einem Beamten kann im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist (Arbeitsversuch). In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch nach Satz 1 für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

3. § 14 wird wie folgt geändert:

§ 14 Flexible Arbeitszeit

(1) Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze in der Weise geregelt werden, dass die Beamtinnen und Beamten innerhalb eines vorgegebenen Arbeitszeitrahmens über Lage und Dauer der individuellen täglichen Arbeitszeit selbst entscheiden. Bei dieser selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung ist den dienstlichen Interessen Vorrang einzuräumen.

(2) Der Arbeitszeitrahmen kann innerhalb eines Zeitrahmens von 06.30 Uhr bis 20.00 Uhr festgelegt werden.

(3) Aus dienstlichen Gründen können für

- a) einzelne Beamtinnen und Beamte oder
- b) Gruppen von Beamtinnen und Beamten oder
- c) alle Beamtinnen oder Beamten einer Dienststelle

Zeiten vereinbart werden,

- in denen eine bestimmte Mindestanzahl von Beamtinnen und Beamten anwesend sein müssen (Servicezeit) oder
- in denen alle betroffenen Beamtinnen und Beamten anwesend sein müssen (Kernzeit).

Service- und Kernzeiten sollen ausschließlich der Pausen mindestens fünf Stunden pro Arbeitstag umfassen. Sie haben die Zeit des stärksten Arbeitsanfalls einzuschließen, sollen nicht nach 09.00 Uhr beginnen und montags bis donnerstags nicht vor 15.00 Uhr und freitags nicht vor 14.00 Uhr enden. Auch außerhalb dieser Zeiten muss die dienstlich notwendige Funktionsfähigkeit der Behörde gewährleistet sein.

(4) Aus dienstlichen Gründen kann angeordnet werden, dass einzelne Beamtinnen und Beamte oder Gruppen von Beamtinnen und Beamten

- a) allgemein oder im Einzelfall dauernd oder vorübergehend von der Inanspruchnahme der flexiblen Arbeitszeit ausgenommen werden,
- b) vorübergehend innerhalb der flexiblen Arbeitszeit Dienst zu leisten haben oder
- c) in von Absatz 3 abweichenden Kern- oder Servicezeiten Dienst zu leisten haben, um die dienstlich notwendige Funktionsfähigkeit der Behörde zu gewährleisten.

(4a) Aus zwingenden dienstlichen Gründen kann für einzelne Beamtinnen und Beamte oder Gruppen von Beamtinnen und Beamten, deren Eigenart des Dienstes

regelmäßige Rufbereitschaft und Dienststunden innerhalb der Nachtdienstzeit vorsieht, an Tagen, an denen aufgrund der Eigenart des Dienstes Dienststunden innerhalb der Nachtdienstzeit anfallen, ein von Absatz 2 abweichender Arbeitszeitrahmen angeordnet werden.

(5) Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Minderzeiten) sind maximal bis zu 40 Stunden zulässig. Überschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Zeitguthaben) dürfen an mindestens einem und bis zu zwölf Stichtagen im Jahr ein festgelegtes Stundenkonto, das sich in einem Rahmen von nicht mehr als 120 Stunden Zeitguthaben bewegen kann, nicht übersteigen. Darüber hinausgehende Zeitguthaben verfallen.

(6) Zur Abgeltung von Zeitguthaben können Vereinbarungen hinsichtlich eines halbtägigen (Vormittag oder Nachmittag), ganztägigen, mehrtägigen oder unbegrenzten Zeitausgleichs getroffen werden. Der Umfang des Zeitausgleichs ist rechtzeitig mit der oder dem Vorgesetzten abzustimmen und eine Vertretungsregelung sicherzustellen. Dabei ist den dienstlichen Interessen Vorrang einzuräumen.

a) Absatz 7 wird aufgehoben.

(7) Die Arbeitszeit ist durch Geräte zu erfassen. Die Beamtin oder der Beamte hat diese beim Betreten und Verlassen des Dienstgebäudes zu bedienen. In begründeten Fällen können mit Genehmigung der obersten Dienstbehörde Ausnahmen von Satz 1 zugelassen werden, insbesondere wenn die Beschaffung eines Zeiterfassungsgeräts unwirtschaftlich wäre. In diesen Fällen sind Zeiterfassungsnachweise zu führen.

Die personenbezogenen Daten dürfen nur

1. für die Ermittlung und Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeit (z. B. 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 Bearbeitung und Nutzung sowie gegen Kenntnisnahme durch Unbefugte zu sichern. Die personenbezogenen Daten eines Abrechnungszeitraums nach Absatz 5 sind grundsätzlich spätestens nach 6 Monaten zu löschen. Eine darüber hinausgehende 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.

- 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

- (8) Das Ministerium der Justiz kann für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger abweichende Regelungen von den Absätzen 5 bis 7 zulassen.

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 unterhältiger Arbeitszeit darf in der Entnahmephase ununterbrochen maximal sechs Monate betragen. Eine weitere vollständige Freistellung oder teilweise Freistellung mit unterhältiger 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.

**§ 16
Ort und Zeit der Dienstleistung**

Der Dienst ist grundsätzlich an der Dienststelle und innerhalb der regelmäßigen Dienststunden zu leisten, soweit nicht eine andere Regelung erforderlich oder zweckmäßig ist. Bei Telearbeit kann von Satz 1 1. Halbsatz abgewichen werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(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 darüberhin ausgehende 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:

§ 17 **Experimentierklausel**

Zur Erprobung weitergehender Arbeitszeitmodelle, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, kann die zuständige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium von den Bestimmungen dieser Verordnung zeitlich begrenzte Ausnahmen zulassen. Führt die Erprobung zu einer Beeinträchtigung dienstlicher Interessen, sind die Arbeitszeitmodelle entsprechend anzupassen.

§ 20 **Berichtspflicht**

Das für Inneres zuständige Ministerium berichtet der Landesregierung bis zum 31. Dezember 2016 über die Notwendigkeit des Fortbestehens dieser Verordnung.

Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten im Land Nordrhein-Westfalen **(Arbeitszeitverordnung Polizei - AZVO-Pol)**

§ 27 **Experimentierklausel**

1. In § 27 Absatz 1 werden die Wörter „, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten,“ gestrichen.

(1) Zur Erprobung weitergehender Arbeitszeitmodelle, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, kann das für Innere zuständige Ministerium von den Bestimmungen dieser Verordnung zeitlich begrenzte Ausnahmen zulassen.

(2) Führt die Erprobung zu einer Beeinträchtigung dienstlicher Interessen, sind die Arbeitszeitmodelle umgehend anzupassen.

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 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.

Begründung

A Allgemeiner Teil

Die Landesregierung hat sich darauf verständigt, notwendige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen zu ergreifen. Ziel ist es, den öffentlichen Dienst noch moderner, flexibler und attraktiver zu gestalten, denn ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für die zuverlässige Wahrnehmung der Aufgaben der öffentlichen Verwaltung.

In den fünf Jahren nach der Dienstrechtsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2016 (GV. NRW. 2016 S. 310, ber. S. 642, LT-Drs. 16/10380) wurden die rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen im Bund und den Ländern, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die demografische Entwicklung und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung aufmerksam beobachtet. Auf dieser Basis soll das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht weiterentwickelt und optimiert werden, um Zukunftsorientierung und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu steigern.

Das zu diesem Zweck identifizierte Maßnahmenpaket setzt sich zusammen aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, die sich noch in Umsetzung befinden und Maßnahmen, die mit vorliegendem Gesetzentwurf und weiteren Verordnungsänderungen umgesetzt werden.

Wesentliche Maßnahmen des Gesetzentwurfs sind

- die gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes fortgesetzt werden. Diese schafft Freiräume für die Beschäftigten und macht den Arbeitsplatz damit attraktiver. Durch die Verankerung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit im Gesetz wird die verlässliche Nutzung des Instruments für die Beschäftigten, dort, wo die technischen Voraussetzungen hierfür bereits geschaffen sind, verbessert.

- die Neuregelung zum Wiedereinstiegsmanagement

Die Attraktivität eines Arbeitgebers wird auch durch die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf definiert. Mit der Neuregelung zum Wiedereinstiegsmanagement soll diesem Ziel Rechnung getragen werden. Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder familiärer Beurlaubung sollen verbindlich in die Personalentwicklungskonzepte der Behörden aufgenommen werden. Über die in der Praxis bereits in unterschiedlicher Intensität genutzten Maßnahmen hinaus wird durch die Verankerung im Gesetz die verlässliche Nutzung des Instruments für die Beschäftigten verbessert. Maßnahmen zum Wiedereinstieg dienen sowohl der besseren personalwirtschaftlichen Planbarkeit der Behörden als auch der fachlichen Entwicklung der Beschäftigten und tragen zur Personalbindung sowie zum früheren Wiedereinstieg bei. Zudem sollen Beschäftigte, die sich bereits während einer familiären Beurlaubung fortbilden, nach Rückkehr aus der Beurlaubung eine entsprechende Dienstbefreiung erhalten. Dies dient der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs und ist daher sowohl für die Beschäftigten als auch für den Dienstherrn eine sinnvolle Maßnahme der Personalqualifizierung.

- Verbesserung der Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren durch Gewährung einer nicht ruhegehaltfähigen Forschungs- und Lehrzulage bis zu 100 % des Jahresgrundgehalts

Zur Verbesserung der Besoldung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist beabsichtigt, den nordrhein-westfälischen Hochschulen die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auch an Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu ermöglichen. Ziel ist es, dass die Juniorprofessur mehr an Attraktivität gewinnt; gleichzeitig wird das erfolgreiche Einwerben von Mitteln privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben honoriert.

- der Wegfall des Erfordernisses zur Zustimmung in einem anderen Gericht verwendet zu werden

Das im Landesrichter- und Staatsanwältegesetz normierte Erfordernis, wonach Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nur zu genehmigen sind, wenn die Richterin/der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung bzw. nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden, ist insbesondere aus familienpolitischen Gesichtspunkten zu kritisieren. Mit dem Wegfall dieses Erfordernisses wird die Vereinbarkeit von Richterberuf und Familie gestärkt.

- die Einführung von Langzeitarbeitskonten,

Die Einführung von Langzeitarbeitskonten für den öffentlichen Dienst ist ein gewichtiges Anliegen. Es ist beabsichtigt, allen Behörden im Anwendungsbereich der Arbeitszeitverordnung die Möglichkeit zu eröffnen, Langzeitarbeitskonten für ihre Beamtinnen und Beamten einzuführen. Die Maßnahme unterstützt die Ziele der Landesregierung, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken.

Ergänzend zu den bereits bestehenden Möglichkeiten für Beamtinnen und Beamte sich vorübergehend unter bestimmten Voraussetzungen von der Dienstleistungspflicht freistellen zu lassen, besteht mit der Einführung der Langzeitarbeitskonten die Möglichkeit, den Beamtinnen und Beamten im Einklang mit den dienstlichen Interessen lebensphasengerecht mehr Souveränität bei der Gestaltung der Arbeitszeit einzuräumen.

Während einer Phase der zeitlichen Mehrbelastung (Ansparphase) können Zeitguthaben bis zu einem maximalen Umfang von 2.132 Stunden für eine finanziell abgesicherte Freistellungsphase (Entnahmephase) – aus individuellen Gründen – angespart werden. Auch kann älteren Beschäftigten unmittelbar vor dem Übergang in den Ruhestand eine teilweise Freistellung mit Besoldung ermöglicht werden. Zugleich erhält der Dienstherr mehr Flexibilität bei der Steuerung und Planung des Personaleinsatzes. Um eine landesweit einheitliche Gestaltung der Langzeitarbeitskonten sicherzustellen, gibt der neu eingeführte § 14a der Arbeitszeitverordnung den Regelungsrahmen vor. In jeder teilnehmenden Behörde können ergänzende Regelungen im Wege einer Dienstvereinbarung getroffen werden, insbesondere um speziellen Gegebenheiten in ihrem Bereich gerecht zu werden.

Lehrkräfte sind von der Arbeitszeitverordnung und damit auch von den Regelungen zu Langzeitarbeitskonten nicht erfasst. In diesem Bereich gelten besondere Regelungen, die durch das Schuljahr, Ferien, Unterrichtszeit und die Organisation des Schulbetriebes bestimmt sind. Eine Arbeitszeiterfassung außerhalb von Unterrichtsstunden sowie

Antragsverfahren auf Erholungsurlaub, wie sie im Verwaltungsbereich durchgeführt werden, finden nicht statt. Aufgrund der Besonderheiten im Lehrbereich wären sowohl eine Mehrbelastung in der Ansparphase schwer darstellbar als auch eine mehrmonatige Freistellung, die unvermeidlich zu erheblichem Unterrichtsausfall führte. Einem Interesse an einer flexibleren Gestaltung von Teilzeit- und Freistellungsphasen wird derzeit auch im Bereich der Lehrkräfte durch Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 65 des Landesbeamtengesetzes nachgekommen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Amtsanwältinnen und Amtsanwälte sowie gegebenenfalls Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger unterliegen keiner Arbeitszeiterfassung, sodass für diese die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten ebenfalls nicht in Betracht kommt. Wie bei den Lehrkräften ist allerdings auch hier eine flexible Gestaltung von Teilzeit- und Freistellungsphasen durch die inzwischen ebenso wie im Landesbeamtengesetz auch im Landesrichter- und Staatsanwältengesetz verankerte Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell möglich.

B Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu § 3 Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses

In Absatz 1 erfolgt eine redaktionelle Anpassung. Außerdem wird künftig geregelt, dass eine laufbahnrechtliche Befähigung, die außerhalb des Geltungsbereiches des Landesbeamtengesetzes NRW erworben und aufgrund Lebens- und Berufserfahrung durch eine durch Bundes- oder Landesrecht vorgeschriebene Mitwirkung einer unabhängigen Stelle zuerkannt worden ist, auch als Zuerkennung im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes NRW gilt.

Zu § 10 Sicherung der Mobilität

Die Regelung des bisherigen Absatz 4 wurde im Zusammenhang mit der Änderung des § 3 des Landesbeamtengesetzes gestrichen.

Zu § 42 Fortbildung und Personalentwicklung

Absatz 3 Satz 3 regelt die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung und begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer ist auf maximal fünf Arbeitstage begrenzt. Damit werden aus familiären Gründen Beurlaubte, die ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollen, den Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt, die als aktive Beschäftigte an einer solchen Fortbildungsmaßnahme teilnehmen. Zudem soll die Regelung den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern. Durch den Verweis auf § 57 Absatz 3 Satz 1 des Schulgesetzes wird klargestellt, dass der dort erfasste Personenkreis („Lehrerinnen und Lehrer“) nur nach den Maßgaben der schulrechtlichen Regelung von § 42 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes betroffen ist. Zur Vermeidung von Unterrichtsausfall soll Lehrkräften eine bezahlte Dienstbefreiung auch innerhalb der unterrichtsfreien Zeit nach Wiedereinstieg gewährt werden. Eine Freistellung von Lehrkräften während der Unterrichtszeit ist möglich, wenn Unterrichtsausfall durch organisatorische Maßnahmen (z.B. eine gesicherte Vertretung) vermieden werden kann.

Absatz 5 wird neu eingefügt. Die Verpflichtung der Dienststellen, das Wiedereinstiegsmanagement in ihre Personalentwicklungskonzepte zu integrieren, leistet einen weiteren Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des Landes als Arbeitgeber. Maßnahmen zur Rückkehrförderung können zur besseren Planbarkeit des Personaleinsatzes, zur fachlichen Entwicklung der Bediensteten, zur Personalbindung und zum früheren Wiedereinstieg beitragen. Inhaltlich sollen die Konzepte zum Wiedereinstiegsmanagement mindestens das Angebot von

Fortbildungsveranstaltungen, Beratungsgesprächen und Vertretungen beinhalten als auch weitere Maßnahmen vorsehen, die die individuellen Kompetenzen der Beurlaubten berücksichtigen und ihnen die Verbindung zu ihrer Dienststelle ermöglichen. Die Maßnahmen sollen sich an den jeweiligen personellen Bedürfnissen der Behörden orientieren. Hierbei bestehen Spielräume - denkbar sind z.B. die frühzeitige Berücksichtigung der Kompetenzen bei Einsatzplanung nach der Beurlaubung, die Information über freie Stellen, die Mitarbeit in Projekten während der Beurlaubung, die Übersendung von Newslettern oder Zugang zum Intranet, Einladungen zu Veranstaltungen der Dienststelle. Dies ändert allerdings nichts daran, dass es in erster Linie Aufgabe der beurlaubten Beamtin oder des beurlaubten Beamten selbst ist, während des Urlaubs die Verbindung zur Dienststelle zu halten. Dies entspricht im Hinblick auf die später beabsichtigte Wiederaufnahme des Dienstes ihrer oder seiner dem Grunde nach aufrechterhaltenen Treuepflicht. Die neue Bestimmung in Absatz 5 soll den beurlaubten Beamtinnen und Beamten diese Aufgabe aber erleichtern.

Zu § 60 Arbeitszeit

Zur Verbesserung der Flexibilität und der individuellen Zeitsoveränität soll ein Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen eingeführt werden, um ein deutliches Signal für eine großzügige Nutzung mobiler Arbeitsmöglichkeiten auszusenden. Die Dienststelle darf die Gewährung alternierender mobiler Arbeit der Beschäftigten nur ablehnen, wenn sie in Ausübung des durch den Zweck der Norm mitgesteuerten Ermessens fehlerfrei feststellt, dass eine Gewährung den Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten übersteigt. Bei der alternierenden mobilen Arbeit wird die in der dienstlichen Arbeitsstätte von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu erbringende Arbeitsleistung zeitweise an einen anderen Arbeitsort, in der Regel in den häuslichen Bereich, verlagert.

Die Dienststellen haben auf der Basis der neuen Regelung im Interesse aller Beschäftigten abzuwägen, ob und in welcher Form sie sich für den Abschluss einer Dienstvereinbarung entscheiden, die ein behördenspezifisches Konzept zur alternierenden mobilen Arbeit vorsieht. Die Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit wird (weiterhin) nur ermöglicht, wenn die Aufgabenerfüllung gewährleistet bleibt. Dabei sind Dienstvereinbarungen eine hilfreiche Möglichkeit, gemeinsam mit den Personalvertretungen die für die jeweilige Behörde geeigneten Modelle zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarungen sollen Einzelheiten insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Dauer, Organisation, Ausstattung etc. regeln.

In den für alternierende mobile Arbeit geeigneten Bereichen kann die Dienststelle die Gewährung ablehnen, wenn sie in Ausübung des unter Beachtung des Zwecks der Norm mitgesteuerten Ermessens feststellt, dass eine Gewährung den Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten übersteigt. Solche Gründe können alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Aspekte der Dienstausbübung betreffen (z.B. Haushaltsmittel, mangelnde technische Ausstattung, Informationssicherheit, Geheimschutz, in der Person der oder des Beschäftigten liegende Gründe).

Es wird Bereiche geben, die schon aufgrund ihrer Aufgabenerfüllung nicht für alternierende mobile Arbeit geeignet (z.B. Polizei- und Justizvollzug, Feuerwehr sowie der Schulbereich) und daher von der Teilnahme ausgenommen sind. In diesen Fällen bestehen keine dienstlichen Möglichkeiten einen mobilen Arbeitsplatz anzubieten, so dass das der Dienststelle eingeräumte Ermessen regelmäßig auf null reduziert ist.

Für die Justiz besteht bereits eine Rahmendienstvereinbarung Telearbeit, die die bis zur Einführung der elektronischen Akte eingeschränkten Möglichkeiten der alternierenden mobilen Arbeit erschöpfend ausgestaltet.

Aus der Bestimmung lässt sich kein Anspruch auf Umsetzung an einen für alternierende mobile Arbeit geeigneten Arbeitsplatz herleiten.

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sind aufgrund des Ausbildungszwecks ausgenommen.

Zu § 69 Benachteiligungsverbot

Die Änderung ist eine notwendige redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs pflichtgemäße Ermessensausübung bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit in § 60 des Landesbeamtengesetzes.

Zu § 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

Zu Absatz 1

Die Verortung der Verantwortung des Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) beim Dienstherrn ist besonders relevant für seinen Erfolg (Satz 1). BGM bedarf einer klaren und aktiven Unterstützung durch die Dienststellenleitungen und ausreichender finanzieller und personeller Ressourcen. Im Sinne eines modernen und ganzheitlichen Verständnisses der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit sollen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie sich positiv auf das Arbeitsklima und das Befinden der Beamtinnen und Beamten auswirken.

Durch eine Definition des Begriffs BGM (Satz 2) wird ein gemeinsames Verständnis geprägt. Indem die übergeordneten Ziele des Gesundheitsmanagements benannt werden, werden die Intention und der Anspruch des § 76 des Landesbeamtengesetzes verdeutlicht: Ziele der Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sind zum einen die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beamtinnen und Beamten und zum anderen die Sicherung der Leistungsfähigkeit. Auch Aspekte des Arbeitsschutzes können als Teil des BGM zum Erfolg der vorgenannten Ziele beitragen.

Zu Absatz 2

Zum Zwecke einer konkreteren Bestimmung des Umfangs und der Inhalte des BGM sollen Bereiche benannt werden, zu denen im Rahmenkonzept Festlegungen im Sinne von Mindeststandards vorgenommen werden. Das sind z.B. Ziele, strategische Schwerpunkte, Zuständigkeiten und Aufgabenfelder. Auch die Ressourcenverteilung kann ggfs. im Rahmenkonzept in übergeordneter Weise definiert werden. Damit wird in jedem Ressort und in den Behörden eine gemeinsame Basis geschaffen; gleichwohl erlaubt die Regelung genug Flexibilität, um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Ressorts und Behörden Rechnung zu tragen.

BGM ist Führungsaufgabe. Deswegen soll die zentrale und für die Gesundheit der Beamtinnen und Beamten relevante Rolle der Führungskräfte im Gesundheitsmanagement durch das Rahmenkonzept hervorgehoben und konkretisiert werden.

Zu Absatz 3

Die Verpflichtung jeder Behörde, einen Katalog zum Gesundheitsmanagement zu entwickeln (Satz 1) wird insofern konkretisiert, als ein Katalog mit Maßnahmen alternativ zu einem eigenen Konzept entwickelt werden kann.

Das in Satz 3 genannte Gremium soll, sofern es nicht bereits ein bestehendes geeignetes Gremium in der jeweiligen Behörde gibt, neu eingesetzt werden. Bei der Auswahl der Mitglieder soll auf eine Vertretung der relevanten Gruppen Wert gelegt werden: Dazu gehören u. a. die jeweilige Leitungsebene, die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung, die Bereiche Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutz. Die breite Beteiligung aller relevanten Gruppen ist wichtig, damit die Bedarfe und Ansätze aus den unterschiedlichen

Bereichen in die Konzeption einbezogen werden, diese deren Umsetzung unterstützen und sich an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des BGM beteiligen. Das Gremium unterstützt somit die verantwortlichen Führungskräfte in der Steuerung des Behördlichen Gesundheitsmanagements.

Im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit wirken vielfältige Faktoren auf die Gesundheit der Beschäftigten ein. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, sollen alle relevanten Stellen und Ansprechpersonen im Austausch miteinander stehen. Gesundheit soll als Querschnittsthema stets in Planungen und Entscheidungen bedacht werden. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wichtiges Element des fürsorglichen Umgangs mit erkrankten Beamtinnen und Beamten und soll in das BGM einbezogen werden (Satz 6). BGM soll wiederum bei Planungen und Entscheidungen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements berücksichtigt werden.

Zu § 115 Dienstunfähigkeit

Anlass für die Änderung des § 115 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes sind erhebliche Vakanzen bei der Besetzung von Polizeiarztstellen. Durch die Neuregelung besteht die Möglichkeit, auch Polizeiärztinnen und Polizeiarzte zu beschäftigen, die nicht die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Berufung in das Beamtenverhältnis erfüllen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Zu § 62 Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren

Im Rahmen der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes soll die Besoldung der Juniorprofessorinnen und -professoren verbessert werden. Beabsichtigt ist, den nordrhein-westfälischen Hochschulen künftig die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auch an diesen Personenkreis zu ermöglichen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes)

Zu § 7 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen

Mit der Streichung des § 7 Absatz 3 des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes kann die Genehmigung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen beziehungsweise eine Beurlaubung aus familiären Gründen nicht mehr von der Zustimmung der Richterin oder des Richters im Antrag, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder nach Rückkehr aus der Beurlaubung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden, abhängig gemacht werden.

Zu Artikel 4 (Änderung der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung)

Zu § 8 Forschungs- und Lehrzulage

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Änderung des § 62 des Landesbesoldungsgesetzes, die es ermöglicht, auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bei Einwerben von Drittmitteln eine Forschungs- und Lehrzulage zu gewähren.

Zu Artikel 5 (Änderung der Arbeitszeitverordnung)

Zu § 1 und § 2 Geltungsbereich und Regelmäßige Arbeitszeit

Redaktionelle Änderungen zur Anpassung an das geltende Landesbeamtengesetz.

Zu § 14 Feste Arbeitszeit

Die Streichung erfolgt zur Vermeidung von Redundanzen aufgrund der Ergänzung der Absätze 2 und 3 in § 16.

Zu § 14a Langzeitarbeitskonten

Zu Absatz 1

Die Regelung ermöglicht in Behörden die Einführung von Langzeitarbeitskonten durch Dienstvereinbarung. Darin kann speziellen Gegebenheiten in bestimmten Aufgabenbereichen Rechnung getragen werden, z. B. hinsichtlich der Definition geeigneter Arbeitsbereiche und/oder der Begrenzung der Zahl der Beschäftigten pro Dienststelle, die Guthaben auf Langzeitarbeitskonten ansparen dürfen.

Das Langzeitarbeitskonto wird ausschließlich in Zeit geführt, um den Beschäftigten individuelle und flexible Möglichkeiten der bezahlten Freistellung gewähren zu können. Mit Zuführung von Zeitguthaben auf das Langzeitarbeitskonto (Absatz 2 bis 4) verlieren die Stunden ihren bisherigen Rechtscharakter als Gleitzeitstunden, Mehrarbeitsstunden oder Erholungsurlaub. Alle auf einem Langzeitarbeitskonto gesammelten Stunden sind fortan einheitlich Guthaben des Langzeitarbeitskontos, dessen Entnahme ausschließlich nach den Vorschriften zum Langzeitarbeitskonto abgewickelt wird. Die Führung eines Langzeitarbeitskontos setzt die Teilnahme an der flexiblen Arbeitszeit nicht voraus. Zur Sicherstellung einer landesweit einheitlichen Handhabung für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sind auch andere Formen der Arbeitszeitgestaltung jenseits der Gleitenden-/Flexiblen-Arbeitszeit, namentlich der Schichtdienst, zu berücksichtigen.

Wenngleich Langzeitarbeitskonten unabhängig von einer Erfassung der dienstlichen Anwesenheit nach § 16 Absatz 2 Satz 1 geführt werden können, ist gleichwohl zwingende Voraussetzung für die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten, dass eine Arbeitszeiterfassung jedenfalls nach § 16 Absatz 2 Satz 2 erfolgt.

Für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte (vgl. § 16 Absatz 1 Satz 3 und 4) und für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, für die nach § 14 Absatz 8 die Vertrauensarbeitszeit eingeführt wurde, fehlt deswegen die Voraussetzung für die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten.

Das Langzeitarbeitskonto wird stets als eigenständiges Konto neben dem Gleitzeit- oder anderen Konten zur Arbeitszeiterfassung geführt. Eine Teilnahme ist freiwillig. Anspar- und Entnahmephase müssen unter den genannten Voraussetzungen zeitlich vollständig innerhalb des Beamtenverhältnisses liegen.

Nicht teilnehmen sollen:

- Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst
- Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können (politische Beamtinnen und Beamte).

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Ansparung von Gleitzeitguthaben aus dem laufenden Jahr aufgrund einer zuvor vereinbarten Erhöhung der Wochenarbeitszeit über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus von maximal 3 Stunden/Woche (max. 156 Stunden/Jahr). Die Vereinbarung der Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist freiwillig und nicht zwingende Voraussetzung für die Einrichtung eines individuellen Langzeitarbeitskontos. Das individuelle Langzeitarbeitskonto kann auch ausschließlich mit den weiteren Ansparmöglichkeiten befüllt werden (vgl. Absatz 3 und 4).

Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Antrag setzt voraus, dass tatsächlich Bedarf für eine entsprechende Mehrleistung besteht oder durch Veränderung des Dienstpostens

geschaffen werden kann. Zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben ist eine solche Erhöhung deshalb nur angemessen und zweckmäßig, wenn in dieser Zeit nachprüfbar eine erforderliche zusätzliche Arbeitsleistung erbracht werden kann und die mit einer Erhöhung der Arbeitszeit verbundene Mehrbelastung bewältigt werden kann (Fürsorgepflicht des Vorgesetzten). Falls der Bedarf für eine entsprechende Mehrleistung auf dem Arbeitsplatz in dem Umfang nicht mehr besteht, kann die dienstvorgesetzte Stelle die erhöhte Arbeitszeit entsprechend verringert festsetzen. Die europarechtliche Höchstgrenze von 48 Wochenstunden ist auch bei der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um maximal 3 Stunden zu beachten.

Grundsätzlich können auch Teilzeitbeschäftigte eine Erhöhung ihrer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, um die Differenz zwischen ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 Absatz 3 und der erhöhten Arbeitszeit auf dem Langzeitarbeitskonto anzusparen.

Das bislang bestehende Gleitzeitkonto bzw. andere Konten zur Arbeitszeiterfassung werden auf Basis der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit weitergeführt. Zeiten berechtigter Abwesenheit (z.B. ganztägige Dienstreisen, Urlaub) werden mit der erhöhten Regelarbeitszeit bewertet.

Bei Beamtinnen und Beamten, die ihre Arbeitszeit in Schichtdienstmodellen erbringen, wird das Maß der Arbeitszeiterhöhung in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit zunächst mit der dienstvorgesetzten Stelle vereinbart (auch hier maximal 3 Stunden/Woche); die Gutschrift erfolgt im Rahmen der Buchungsroutinen des schichtplanführenden Programms stets zum Anfang des Folgejahres und nur bei einem dann der Vereinbarung entsprechenden Guthaben von vorhandenen Konten auf das Langzeitarbeitskonto. Die Übertragungsregelung im Hinblick auf die Urlaubstage (10 Tage/Jahr) bzw. Mehrarbeit gilt entsprechend.

Für das Langzeitarbeitskonto können sich folgende Saldi ergeben:

1. Ausgeglicher Saldo

Die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit wird erreicht. Die Differenz zwischen ursprünglicher regelmäßiger und erhöhter Arbeitszeit wird dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben.

2. Positiver Saldo

Die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit wird überschritten. Der positive Saldo wird bis zur erhöhten Wochenarbeitszeit dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben. Ein darüber hinaus vorhandener positiver Saldo verbleibt auf dem Gleitzeitkonto.

3. Negativer Saldo

Die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit wird nicht in vollem Umfang erreicht. Das über die ursprüngliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Zeitguthaben wird dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben. Eine Nichteinhaltung der vereinbarten erhöhten Wochenarbeitszeit führt nicht zu disziplinarischen Konsequenzen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt weitere jährliche Ansparmöglichkeiten auf dem Langzeitarbeitskonto. Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann jährlich im maximalen Umfang von 122 Stunden/Jahr insgesamt auch Zeitausgleich für Mehrarbeit (erst ab der 6. Mehrarbeitsstunde für alle geleisteten Stunden) oder Erholungsurlaub auf dem Langzeitarbeitskonto angespart werden. Aus dem Verweis auf § 19a der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV NRW) ergibt sich, dass dies nur für Erholungsurlaub gilt, der einen Zeitraum von vier Wochen pro Kalenderjahr (Mindesturlaub) übersteigt.

Der Entstehungszeitpunkt von Mehrarbeitsstunden (Beamtinnen und Beamten), und/ oder Urlaubstagen oberhalb des Mindesturlaubs ist dabei unerheblich, d.h. das Langzeitarbeitskonto kann z.B. auch aus Altstunden befüllt werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die einmalige Befüllung des Langzeitarbeitskontos mit Zeitguthaben. Zusätzlich können maximal 156 bereits entstandene Gleitzeitstunden sowie maximal 122 Mehrarbeitsstunden und/oder Urlaubstage oberhalb des Mindesturlaubs bei Einrichtung des Langzeitarbeitskontos einmalig dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben werden. Auch hier ist der Entstehungszeitpunkt von Mehrarbeitsstunden und/ oder Urlaubstagen oberhalb des Mindesturlaubs unerheblich.

Darüber hinaus können weitere 278 Gleitzeit- oder Mehrarbeitsstunden, die coronabedingt angefallenen sind, auf dem Langzeitarbeitskonto angespart werden. Die Gutschrift dieser Stunden kann bis zum 31.12.2024 erfolgen (Verteilung über die Zeit ist möglich).

Zu Absatz 5

Das maximal zulässige Stundenguthaben auf Langzeitarbeitskonten von 2.132 Stunden entspricht einem Jahr Arbeitszeit bei einer 41-Stunden-Woche. Die Begrenzung erfolgt aus Gründen der personalwirtschaftlichen Planungssicherheit. In Fällen einer Kürzung der Dienstbezüge oder einer Zurückstufung nach dem Landesdisziplingesetz und im Falle des Nichtbestehens der Probezeit nach § 21 des Landesbeamtengesetzes bleibt der Wert des bis dahin angesparten Zeitguthabens erhalten. Der Wertausgleich erfolgt durch zusätzliche Zeitgutschrift.

Zu Absatz 6

Zeiten ohne Dienstleistung in der Ansparphase wie

- Dienstunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen pro Jahr
- Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung bzw. Sonderurlaub ohne Dienst- und Sachbezüge ab dem ersten Tag ohne Dienstleistung werden nicht dem Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben.

Zeiten berechtigter Abwesenheit (z. B. ganztägige Dienstreisen, Urlaub) werden mit der erhöhten Regelarbeitszeit bewertet.

Zu Absatz 7

Absatz 7 regelt die Modalitäten des Zeitausgleichs. Der Zeitausgleich wird abgesehen von Störfällen (Absatz 11) ausschließlich durch Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung gewährt. Dabei ist unerheblich, ob das Zeitguthaben in Zeiten eines niedrigeren Amtes angespart worden ist. Es wird die Besoldung in Höhe des zum Zeitpunkt der Entnahme übertragenen Amtes fortgezahlt. Freistellungen können vollständig oder in Form der Reduzierung der Arbeitszeit erfolgen. Dabei ist auch unterhältige Teilzeit möglich. Eine vollständige Freistellung oder unterhältige Teilzeit erfolgt aus personalwirtschaftlichen Gründen maximal nur in einem Umfang von 6 Monaten am Stück. Zwischen zwei Freistellungen oder Zeiten unterhältiger Teilzeit ist eine Karenzzeit von 12 Monaten zu wahren. Teilweise Freistellung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann unbefristet während der Entnahmephase im Rahmen des angesparten Zeitguthabens erfolgen. Damit wird sowohl den Beamtinnen und Beamten als auch den Dienststellen mehr Flexibilität eingeräumt.

Ab 5 Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ist die Entnahme des Zeitguthabens für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand nur in Form der Teilzeitbeschäftigung möglich, die mindestens hälftig sein muss, um die dienstlichen Belange nicht zu beeinträchtigen.

In der Entnahmephase wird das Kontenguthaben zurückgeführt und die angesparte Arbeitszeit durch Freistellung oder in Form einer Reduzierung der individuellen Arbeitszeit ausgeglichen. Die Entnahme der angesparten Arbeitszeit kann mit anderen dienstfreien Zeiten (wie Urlaubstagen, Sonderurlaub, etc.) verknüpft werden. Es ist zulässig, die Entnahmephase zu splitten und die jeweiligen Entnahmemöglichkeiten zu kombinieren. Während der Entnahmephase ist eine Ansparung auf dem Langzeitarbeitskonto nicht möglich. Entnahmephasen dürfen nicht dazu führen, dass andere Beschäftigte unverhältnismäßig belastet werden.

Die Entnahmephase wird zur Inanspruchnahme der in Absatz 6 genannten Zeiten unterbrochen.

Zu Absatz 8

Die frühzeitige Beantragung längerer Freistellungszeiträume ist aus personalwirtschaftlichen Gründen erforderlich, um adäquate Vertretungsregelungen sicherzustellen.

Eine (Teil-) Ablehnung des Freistellungsantrags aus dienstlichen Gründen kann daher insbesondere dann rechtmäßig sein, wenn für den beantragten Zeitraum eine Vertretung notwendig, aber nicht gewährleistet ist. Ein Ersatzzeitraum ist auch in diesem Fall zu vereinbaren und die notwendige Vertretung falls erforderlich mit Unterstützung des Dienstherrn sicherzustellen. Unter diesen Umständen kann es unvermeidbar sein, eine von der Beamtin oder dem Beamten geplante, ununterbrochene, längere Entnahmephase in zwei oder mehrere Freistellungszeiträume aufzuteilen.

Zu Absatz 9

Das Angebot dient dem Zweck, den Beamtinnen und Beamten individuelle und flexible Möglichkeiten bezahlter Freistellungen gewähren zu können. Ein finanzieller Ausgleich von Zeitguthaben ist daher mit Ausnahme der in Absatz 11 aufgeführten Fallgestaltungen grundsätzlich ausgeschlossen. Daher hat die Behörde im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass eine rechtzeitige Entnahme vor Beendigung des Beamtenverhältnisses oder bei Dienstherrnwechsel sichergestellt ist.

Zu Absatz 11

Eine finanzielle Abgeltung des Guthabens erfolgt von Amts wegen nur in den Fällen, in denen das Zeitguthaben krankheitsbedingt vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnte, bei unvorhersehbarem kurzfristigen Wechsel der Dienststelle, in der das Langzeitarbeitskonto nicht fortgeführt werden kann, und bei Tod der Beamtin oder des Beamten. Der Abgeltungsanspruch ist vererblich (Absatz 11 Nummer 3).

Zu § 16 Ort und Zeit der Dienstleistung

Absatz 1 Satz 2 ist eine notwendige Folgeänderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessenausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit in § 60 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes.

Mit den in Absatz 1 neu eingefügten Sätzen 3 und 4 wird für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Freiheit von den Regelungen über Zeit und Ort der Dienstleistung normiert. Darüber hinaus wird vor dem Hintergrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C-55/18) klargestellt, dass eine Erfassung der Arbeitszeit von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nicht vorzusehen ist. Denn nach Art. 17 der dem Urteil zu Grunde liegenden Richtlinie 2003/88 sind in Absatz 1 Abweichungen für „leitende Angestellte oder sonstige

Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ zugelassen. Gleiches gilt für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte.

Alternierende mobile Arbeit geht mit hohen Anforderungen an das System der Arbeitszeiterfassung einher. Um die erforderliche Rechtsklarheit zu schaffen, werden diese Anforderungen mit Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen konkretisiert. Mit Absatz 2 wird daher klargestellt, dass Arbeitszeiten durch ein geeignetes verlässliches System zu erfassen und dokumentieren sind, um dem Schutzwert des Arbeitszeitrechts gerecht zu werden (vgl. EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, C-55/18). Satz 2 lässt eine Delegationsmöglichkeit der Arbeitszeiterfassung auf die Beamtinnen und Beamten (z.B. in Fällen von alternierender mobiler Arbeit) zu. In diesen Fällen muss die dienstvorgesetzte Stelle die Beamtinnen und Beamten anleiten und die Aufzeichnungen regelmäßig kontrollieren und dokumentieren.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen den Sätzen 5 bis 9 des früheren § 14 Absatz 7. Ergänzungen erfolgen zur begrifflichen Anpassung an die EU-Datenschutz-Grundverordnung. Die Verweise auf § 83 des Landesbeamtengesetzes und das Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen sind klarstellender Natur. Personenbezogene Daten, die mittels eines Zeiterfassungssystems erhoben worden sind, stellen Personalaktendaten im Sinne des § 83 des Landesbeamtengesetzes dar. Die Vorschriften über Personalaktendaten gelten gemäß § 18 Absatz 5 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen entsprechend für nicht beamtete Beschäftigte öffentlicher Stellen.

Nach § 83 des Landesbeamtengesetzes besteht eine Begrenzung der Verarbeitung von Personalaktendaten nicht nur hinsichtlich des Zwecks, sondern auch hinsichtlich des Personenkreises. Das Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen gilt, soweit spezialgesetzliche Regelungen nicht vorgehen (vgl. § 3 Absatz 1 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen).

Zu § 17 Experimentierklausel

Folgeänderung aufgrund der neu eingefügten Regelung des § 14a sowie redaktionelle Änderung im Sinne der Rechtsförmlichkeit.

Zu § 20 Berichtspflicht

Die Berichtspflicht wurde erfüllt. Mit Mantelverordnung vom 25.10.2016 (Artikel 2) wurde über die Notwendigkeit des Fortbestandes der Verordnung berichtet. Eines erneuten Berichts bedurfte es gemäß Beschluss A (1) zu TOP 32 der Kabinettsitzung vom 20. Dezember 2011 nicht.

Zu Artikel 6 (Änderung der Arbeitszeitverordnung Polizei)

Zu § 27a Langzeitarbeitskonten

Auch für die Polizei sollen Langzeitarbeitskonten eingeführt werden.

Satz 1 trifft eine Vollverweisung auf die Arbeitszeitverordnung, um die Gleichmäßigkeit der Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Die in Satz 2 ausgeworfene Abweichung von der Bezugsnorm spiegelt die Zuständigkeitsstrukturen im Anwendungsbereich der Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten wider.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

