



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

DPoIG NRW · Graf-Adolf-Platz 6 · 40213 Düsseldorf

An
das Ministerium des Innern
Nordrhein-Westfalen

40190 Düsseldorf

Per E-Mail: Referat403@im.nrw.de

Landesverband NRW

Graf-Adolf-Platz 6, 40213 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 21 09 09 64

Telefax: 0211 / 21 09 09 88

E-Mail: info@dpolg-nrw.de

www.dpolg-nrw.de

Düsseldorf, 01. September 2025

Novelle der Verordnung über die Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (LVOPol)

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPolG NRW) bedankt sich für die Möglichkeit Stellung zu dem Gesetzesentwurf nehmen zu können. Als Fachgewerkschaft im Dachverband des Deutschen Beamtenbundes nimmt die DPolG NRW auch im Namen des DBB NRW Stellung.

Allgemein

Die DPolG NRW begrüßt die Intention nun recht zügig nach Anpassung der LVO NRW auch die LVOPol NRW anzupassen. Erfreulich ist, dass durch das Zusammenfassen der Gliederung sowie der redaktionellen Anpassungen, eine bessere Zugänglichkeit und Schlüssigkeit für den Rechtsanwender erreicht werden.

Im Einzelnen:

§ 5 - Probezeit

Die DPolG NRW sieht in der Regelung des § 5 Abs.3 LVOPol NRW-E, durch die Berücksichtigungsfähigkeit von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes, die Gefahr, dass „systemfremde“ Erfahrungen angerechnet werden. Darüber hinaus erfordert diese Möglichkeit zumindest eine rechtssichere, vorgegebene Definition, sodass diese Regelung bei den Beamt:innen nicht zu Rechtsunsicherheit führt. Auch im Hinblick auf den Einfluss einer verkürzten Probezeit auf spätere Beförderungen ist es zwingend erforderlich, dass die Beamt:innen als juristische Laien einschätzen können, welche ihrer geleisteten Tätigkeiten berücksichtigungsfähig sind.

Demgegenüber ist - insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - zu begrüßen, dass auch eine unterjährige Teilzeitbeschäftigung nunmehr im gewissen Grad auf die Probezeit angerechnet wird.



Die DPoG NRW schließt sich ebenfalls der Intention an, dass unter dem Gesichtspunkt vorgehobener Leistungen – Art. 33 Abs.2 GG – eine Verkürzung der Probezeit sowie die Modifizierung des „Beförderungssperrjahres“ in Frage kommen kann.

Weiterhin begrüßt die DPoG NRW den Wegfall der Erheblichkeitsschwelle bei der Neufestsetzung von Probe- und Erprobungszeiten (unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des OVG NRW) mit dem Verweis auf eine inhaltsgleiche Anwendung des § 5 LVO NRW. Nichtsdestotrotz ist darauf hinzuweisen, dass auch die nunmehr auf fünf Jahre verlängerte Frist nicht disziplinarrechtliche Vorgänge berücksichtigt. In unserer Stellungnahme zur LVO NRW vom 25. März 2025 hatten wir bereits auf diesen Umstand verwiesen.

Die LVO NRW lässt die Problematik einer möglichen Verlängerung der Probezeit über die gesetzlich vorgesehene Maximaldauer von fünf Jahren außer Acht. § 5 Abs.5 LVOPol NRW-E sieht im Zusammenspiel mit § 5 Abs.7 LVO NRW vor, dass die Probezeit zwingend nach fünf Jahren beendet ist – bei Nichtbewährung endet die Probezeit mit der Entlassung. Es wird nicht berücksichtigt, dass es tatsächlich doch zu einer Verlängerung über diesen Zeitraum kommen kann – zum Beispiel bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens kurz vor Ablauf der Regelprobezeit. Unter Umständen kann je nach Verfahren im Einzelfall mit Eintritt polizeilicher, staatsanwaltschaftlicher und ggf. gerichtlicher Klärung der fünf Jahreszeitraum überschritten sein. Gerade im Hinblick auf die – rechtsstaatlich gebotene – während des gesamten Verfahrens geltenden Unschuldsvermutung, sollte zu solchen Fallkonstellationen eine rechtssichere gesetzliche Regelung getroffen werden.

§ 7 - Beförderung und Einstellung in einem höheren Amt

Im Hinblick auf die Regelung „Beförderung und Einstellung in einem höheren Amt“ möchten wir auf die Stellungnahme des DBB NRW zur neuen LVO NRW vom 25. September 2024 hinweisen. Hier hatte der DBB NRW bereits zur Regelung angeführt (Seite 3 und 5):

„Zwar soll jetzt eine Einstellung nicht mehr nur unmittelbar im Einstiegsamt, sondern bei Vorliegen der Voraussetzungen in einem Beförderungsamte ermöglicht werden. Allerdings hätte es sich aus Sicht des DBB NRW angeboten, eine laufbahnrechtliche Überprüfung und ggf. Anhebung der Einstiegsämter grundsätzlich und allgemein vorzunehmen. Wenn das Laufbahnrecht modern gestaltet und einen Anreiz setzen soll, wäre das ein richtiger und logischer Schritt.

Ebenfalls vermisst der DBB NRW weitere laufbahnrechtliche Einstellungs- bzw. Beförderungsmöglichkeiten, wie bspw. die Abschaffung von Stellenobergrenzen, die ein Fortkommen häufig behindern. Diese wirken wie eine laufbahnrechtliche Sperre.

[...]

Daher sind die angestrebten Öffnungen für den Zugang zu den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst auch darauf zu überprüfen, ob durch diese die für die Verwaltung fähigen und gewünschten Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden. Auch die Öffnung der Laufbahnen für anders erworbene Bildungsabschlüsse sind teilweise notwendig, dürfen aber nicht zu weit gehen. Die reguläre Beamtenlaufbahn besteht aus dem Vorbereitungsdienst, dem



Erwerb der Laufbahnbefähigung, der Probezeit und nach entsprechender Bewährung die Verbeamtung auf Lebenszeit. Es darf nicht dazu führen, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne Vorbereitungsdienst bevorteilt werden, wie etwa durch eine schnellere Beförderungspraxis gegenüber den „normalen“ Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern.“

§ 13 – Einstellung

Die DPoIG NRW begrüßt die Regelung zur Einstellungsmöglichkeit im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses, da nunmehr diese Regelungslücke geschlossen wird.

Weitere Anmerkungen

Die Anpassungen der LVOPol NRW sollen im Rahmen der Modernisierung des öffentlichen Dienstes erfolgen. Konkret sind als Ziele in der Gesetzesbegründung aufgeführt:

- Die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere angesichts der demografischen Entwicklung.
- Die Erhöhung der Flexibilität und Eigenverantwortung der Personalstellen.
- Die Reduzierung von rechtlichen Hindernissen bei der Karriereentwicklung und die Stärkung des Leistungsprinzips.

Sowohl angesichts des Beförderungserlasses für das II. Quartal 2025 als auch mit Blick auf die Belastungsbezogene Kräfteverteilung für Kreispolizeibehörden (BKV 2025) muss festgestellt werden, dass diese Ziele bisher nicht erreicht werden können. Die gesetzlich festgelegten Möglichkeiten bilden selbstverständlich den Grundstein für die oben genannten Ziele – ohne (Plan-) Stellen kann aber weder in ausreichendem Maße neues Personal gewonnen werden, noch kann die Karriereentwicklung verbessert werden, wenn die dafür nötigen Beförderungstellen nicht vorhanden sind.

Die DPoIG NRW regt dringend an, die Personalplanung an die realen Bedürfnisse der Polizeibeschäftigten anzupassen. Rechtliche Möglichkeiten dafür zu schaffen sind ein erster Schritt, aber eben noch nicht das Ziel.

Erich Rettinghaus
Vorsitzende