

28. März 2025

**Stellungnahme zum Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen NRW – Laufbahnrecht, Gesetzentwurf der Landesregierung, Drs.: 18/12817**

**in Verbindung mit**

**Bezahlung nach Leistung statt Dienst nach Vorschrift – Landesregierung muss die Instrumente zur Anerkennung und zum Anreiz von überdurchschnittlichen Leistungen der nordrhein-westfälischen Beamtinnen und Beamten nutzen und ausweiten, Antrag der Fraktion der FDP, Drs.: 18 in Nordrhein-Westfalen - Laufbahnrecht**

Anhörung des Innenausschusses, des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 10.04.2025

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

Modernisierung  
des Laufbahnrechts

## A. Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (GdP) möchte mit Blick auf die über 50.000 in Nordrhein-Westfalen vertretenen Kolleginnen und Kollegen Stellung zu dem vorgelegten Gesetzentwurf und dem Antrag der Fraktion der FDP nehmen und geht davon aus, dass diese Inhalt der parlamentarischen Befassung sein wird. Gerne erlauben wir uns aber auch den Hinweis, dass wir uns eine breite Zustimmung des Begehrens der Fraktion der SPD in der Sitzung des Innenausschusses am 20.03.2025 für zusätzliche Sachverständige gewünscht hätten: Zur Stärkung des demokratischen Diskurses und zur gemeinsamen Erarbeitung guter Regelungen für unsere Kolleginnen und Kollegen. Grundsätzlich ist es selbstverständlich äußerst begrüßenswert, dass das Landesbeamtengesetz und Laufbahnrecht modernisiert, flexibilisiert und homogenisiert werden. Wichtig ist aber auch in den Blick zu nehmen, was in welcher Form angepasst wird, was nicht angepasst wird und wie der Entwurf auch im zeitlichen Kontext einzuordnen ist. Wir gestatten uns zunächst einige Ausführungen zu unserer Einordnung dieses Entwurfes.

Bezüglich des vorgelegten Gesetzentwurfes lässt sich festhalten, dass unmittelbar auffällt, dass Anpassungen der Laufbahnverordnung Polizei NRW (LVOPol NRW) nicht Teil des Pakets sind. Diesseits wird daher nochmal festgestellt, dass die Regelungen der LVOPol NRW für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Vollzugsbereich als *lex specialis* vorrangig sind. Eine zügige Harmonisierung der Regelungen wäre wünschenswert.

Zunächst bleibt festzuhalten, dass es im Zukunftsvertrag der aktuellen Landesregierung, der aktuell immerhin schon den zweiten Geburtstag erlebt hat, ab Zeile 7054 heißt: „Der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen steht vor großen Herausforderungen, die wir angehen werden. Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, werden wir in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und Gewerkschaften eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst erarbeiten und durchführen.“

Nun muss zwei Jahre nach Abschluss des Koalitionsvertrages rein objektiv konstatiert werden: Mit Ausnahme der Übertragung des Tarifabschlusses auf Beamtinnen und Beamten gab es keinerlei nennenswerte Verbesserungen der Rahmenbedingungen der Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Der vorgelegte Gesetzentwurf ist das erste Extrakt aus der angekündigten Offensive, der nun zu bewerten ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Erwartungserhaltung der Gewerkschaften, aber auch der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und gerade auch in der Polizei NRW: Wochenarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, Besoldungswesen, Zulagen: In allen Bereichen wird der Reformstau immer größer und größer. Während andere Bundesländer mit gutem Beispiel vorangehen, wird in Nordrhein-Westfalen mit dem Argument der schwierigen Kassenlage regelmäßig abgewunken. Gerade auch mit Blick auf die krachend gescheiterte Attraktivitätsoffensive der letzten Landesregierung stellt sich nüchtern betrachtet

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

bei vielen Kolleginnen und Kollegen der Eindruck ein, die öffentlichkeitswirksam verkündeten Offensiven sind lediglich ein Mittel, den „Burgfrieden“ zu wahren, zumindest bis zur nächsten Landtagswahl. Diese Wahrnehmung unserer Kolleginnen und Kollegen verstärkt sich dann weiter, wenn nach einer weiteren Großlage der Einsatz der Beschäftigten der Polizei NRW gelobt wird. Alleine mit Blick auf die vergangenen 12 Monate sind hier beispielhaft zu nennen: Unmittelbare Auswirkungen der weltweiten Konfliktlagen auf die Innere Sicherheit in Nordrhein-Westfalen, die EURO 2024, der AfD-Parteitag in Essen, diverse Anschläge und Anschlagversuche, die ihren vorläufig traurigen Höhepunkt in dem tragischen Attentat in Solingen gefunden haben. All dies neben dem „regulären Dienst“. Immer stehen unsere Kolleginnen und Kollegen bereit, um für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger zu sorgen, regelmäßig auch über das Dienstende hinaus.

Die Passivität des Gesetzgebers führt zwischenzeitlich dazu, dass unser Bundesland in vielen attraktivitätsbestimmenden Faktoren, wie z.B. Höhe der Polizeizulage und der DuZ-Zulage, im Bundesvergleich einen Abstiegsplatz belegt. Dieser Fakt lässt sich auch mit viel Wohlwollen nicht wegdiskutieren.

Schaut man sich nun den vorgelegten Gesetzentwurf an, schafft dieser sicherlich in Teilbereichen eine hohe Flexibilität, zumindest für den Dienstherrn. Unsere Aufgabe bleibt es allerdings, die Belange unserer Kolleginnen und Kollegen zu schützen und den Gesetzentwurf auf dieser Grundlage zu bewerten. Hier wird dann aber schnell klar: Der Entwurf ist vom erhofften Meilenstein weit entfernt.

Gerade die Regelungen im Laufbahnrecht müssen sich dem Grundgedanken nach immer eng am Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG orientieren. Der Gesetzgeber muss diese Grenzen mit Verfassungsrang bei etwaigen Anpassungen der einschlägigen Rechtsgrundlagen im Blick behalten. Passiert dies nicht, ist das aus zweierlei Gründen problematisch: Einerseits ist für die Kolleginnen und Kollegen, die sich ihrerseits in Beamtenlaufbahnen befinden, die Vergabe von Funktionen, Beförderungsmöglichkeiten nicht mehr nachvollziehbar. Andererseits aber auch, und das ist wohl mindestens ebenso problematisch, für außenstehende Bürgerinnen und Bürger. Soweit hier der Eindruck entstände, dass sich Karrierepfade nicht objektiv nachvollziehbar und am Leistungsgrundsatz orientiert entwickeln, würde dies die hohen Vertrauenswerte gegenüber öffentlicher Verwaltung und gerade der Polizei NRW deutlich schmälern. Ob die vorgelegten Änderungen diese Problematik hinreichend würdigen, darf zumindest bezweifelt werden.

Vor dem Einstieg in die Bewertung der einzelnen Regelungen stellt die GdP an dieser Stelle fest, dass der Gesetzentwurf in vielen Bereichen zu allgemein gehalten ist und es an Innovation mangelt. Ein zeitgemäßes Personalentwicklungskonzept mit modernen Auswahlkriterien, die Raum für eine rechtssichere Flexibilisierung bei der Einstellung lässt und eine Öffnung für korrespondierende Bildungsabschlüsse bietet, wäre von Nöten. Die Betonung liegt hier insbesondere auf dem Begriff

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

„rechtssicher“. Zwingend zu verhindern ist die Sorge vor einer möglichen „Ämterpatronage“, die allerdings bei einigen der vorgeschlagenen Regelungen aufkommen könnte.

## B. Zu den Regelungen im Einzelnen

### I. Artikel 1, Änderung des Landesbeamtengesetzes

#### 1.) § 6 Abs. 3 n.F.

Die Vorschrift schafft als Öffnungsklausel eine Rechtsgrundlage dafür, dass über das Laufbahnrecht Ausnahmen von Mindestvoraussetzungen für Laufbahnen und Laufbahngruppen geschaffen werden können. Dieser Gedanke ist grundsätzlich begrüßenswert und entspricht beziehungsweise auf die Gesetzesbegründung auch dem im Koalitionsvertrag erklärtem Ziel. Wichtig wird es hier aber sein, vergleichbare Maßstäbe zu etablieren und über eine enge Begleitung durch Personalvertretungen sicher zu stellen, dass potentielle Quereinsteigende vergleichbare Kompetenzprofile aufweisen wie bspw. die Regierungsinspektoranwärterinnen und -anwärter, die zu diesem Zweck einen fachspezifischen Vorbereitungsdienst durchlaufen.

#### 2.) § 8 Abs. 1 S. 2 LBG n.F.

Die Vorschrift legt die Grundlage dafür, dass über eine künftige Rechtsverordnung der Zugang zu Laufbahnen besonderer Fachrichtungen begrenzt werden könnte. Eine gesetzlich festgeschriebene Möglichkeit, hier gerade für Bereiche, in denen die Nachwuchsgewinnung schwer fällt, Ausnahmeentscheidungen treffen zu können, wäre wünschenswert.

#### 3.) § 9 Abs. 1 Nr. 4 LBG n.F.

Die Vorschrift schafft die Rechtsgrundlage dafür, über Anpassungen im Laufbahnrecht die Probezeit über die Regelung des neuen § 13 LBG hinaus näher zu regeln. Hierauf wird an entsprechender Stelle eingegangen.

#### 4.) § 9 Abs. 1 Nr. 8 LBG n.F.

Schafft die Rechtsgrundlage dafür, über Anpassungen in Laufbahnrecht eine Einstellung im Beförderungsamte zu ermöglichen. Hierauf wird an entsprechender Stelle eingegangen.

#### 5.) § 13 LBG n.F.:

Die Neufassung der Regelung schafft eine maximale Flexibilität für den Dienstherren, die zu Lasten der Bewerbenden geht und wird daher nicht zu einer Steigerung der Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst führen.

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

- a.) Die Voraussetzung für die Verlängerung der Probezeit war bisher mit eindeutigem Wortlaut des § 13 Abs. 8 LBG so geregelt, dass eine Verlängerung der Probezeit erst dann eine Option darstellt, soweit bis zum Ablauf der regulären Probezeit von drei Jahren die Bewährung nicht festgestellt werden konnte. Die neue Formulierung legt zumindest auf den ersten Blick nahe, dass die Probezeit relativ variabel innerhalb eines Korridors von drei Monaten und fünf Jahren gewählt werden kann. Mit Blick auf die zu erwartende praktische Handhabung ist diese Formulierung nicht ideal. Aus der Neufassung sollte ebenso wie in der aktuellen Fassung deutlich werden, dass eine Verlängerung der Probezeit ein schwerwiegender Eingriff in die Entwicklung der Kolleginnen und Kollegen darstellt, mit dem entsprechend sorgsam umgegangen werden sollte.
- b.) Ebenso sollte über den Zeitraum der Verlängerung der Probezeit nachgedacht werden. Die GdP hält hier einen Verlängerungszeitraum von maximal vier Jahren, dementsprechend eine Verlängerungsoption von einem Jahr für zielführend.
- c.) Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Neufassung des § 13 Abs. 5 die Möglichkeit bieten, die Entscheidung über die Anrechnung von Vortätigkeiten „nicht schon im Zusammenhang mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zu treffen, sondern erst nach Ableistung einer gewissen Probezeit“. Diese Herangewehensweise spiegelt ideal die Diskrepanz zwischen „Angebot und Nachfrage“ wieder: Der Dienstherr möchte sich alle Möglichkeiten zur Festlegung der Dauer der Probezeit bis zum letzten Moment offenhalten. Diese Problematik setzt sich dann regelmäßig fort bei der Frage der Festsetzung der Erfahrungsstufen. Für potentielle Bewerbende stellt eine solche Handhabung aber regelmäßig die erste größte Enttäuschung im Umgang mit dem öffentlichen Dienstherrn dar: Vor der möglichen Verbeamtung wird auf Regelungswerke hingewiesen, die eine Berücksichtigung von Vorerfahrungen ermöglicht. Sobald die Kolleginnen und Kollegen aber in der Funktion ankommen, entstehen häufig Debatten über diese Punkte. Hier wäre eine klare Regelung und eine ebenso klare Handhabung in den Behörden wünschenswert, soweit man den Umgang auf Augenhöhe ernst meint. Im Vergleich darf durchaus die Frage erlaubt sein, wie die Reaktion in der Privatwirtschaft aussähe, wenn der Arbeitgeber vorschlagen würde, die Probezeit nach einer „gewissen Zeit“ zu definieren. Nun sind Beamten- und Arbeitsverhältnis nicht vergleichbar, die Problematik bei potentiellen Bewerbenden entsteht aber dennoch unzweifelhaft.

#### 6.) § 14 LBG n.F.

Dem Grundgedanken dieser Regelung ist durchaus etwas abzugewinnen: In Zeiten des Fachkräftemangels wird den Behörden die Möglichkeit gegeben, vom Grundsatz des vollständigen Durchlaufens der Laufbahn abzuweichen und qualifizierte Fachkräfte in Beförderungsjahren zu verbeamten. Verfahrenstechnisch sieht die Regelung vor, dass die Entscheidung hierüber durch die dienstvorgesetzte Stelle getroffen wird, womit der Prozess grundsätzlich auf Ministerialebene vonstatten gehen müsste. Die „Verordnung über beamten- und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für Inneres zuständigen Ministeriums“ regelt allerdings insoweit, dass entsprechende Entscheidungen durch die Behördenleitung

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

der Stammdienststelle der Kolleginnen und Kollegen getroffen wird. Vergleichbare Verordnungen gibt es in Nordrhein-Westfalen in allen Ressorts.

Konkret bedeutet das, dass jede Behörde im Land nach eigenem Ermessen in Beförderungsämtern einstellen können soll. Das hier nicht ressortübergreifend, sondern auch unter den Kreispolizeibehörden eine wenig zielführende Dynamik entstehen kann, ist sicherlich zu erwarten. Der Gesetzgeber schafft bzw. verstärkt eine aktuell bereits vorhandene Konkurrenzsituation zwischen den Behörden. Die Regelung zeigt sehr deutlich das Dilemma, welches entsteht, wenn zur Gewinnung einzelner Bewerbenden grundsätzliche Regelungen entwertet werden. Ziel muss es hier sein, für den gesamten Personalkörper eine auskömmliche Besoldungssituation zu etablieren. Würde man diese Problematik aufgreifen, wären untaugliche Lösungsversuche über Einzelfallregelungen entbehrlich.

#### **7.) § 19 LBG n.F.**

Mit der Neufassung des Abs. 2 Nr. 2 sollen künftig Beförderungen vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit möglich sein. Im gleichen Zuge wird die Nummer 3 S. 3 a.F. gestrichen, wonach dies bisher nur bei besonderen Leistungen ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses möglich war. Ebenso soll es entsprechend der Neufassung des Abs. 3 der Vorschrift möglich sein, Ausnahmen und besondere Regelungen zur Erprobungszeit im Laufbahnrecht zu verankern. Die angedachten Änderungen schaffen abermals die Grundlage für auffällig schnelle Karrierepfade. Die GdP weist hier auf mögliche Unwuchten im Gesamtpersonalkörper hin, wenn einzelne Kolleginnen und Kollegen „unnatürlich“ schnelle Aufstiege erleben. Hier darf auch die Frage gestellt werden, wie die Entscheidung über eine herausragende Leistung in der Probezeit zustande kommt. Bisher waren diese äußerst ausgewählt vorkommenden Fälle über die Befassung des Landespersonalausschusses klar nachvollziehbar. Diese Transparenz geht mit dem vorliegenden Vorschlag zu Grunde. Es entsteht diesseits große Sorge, dass die weitreichende Öffnung der Beförderungsmöglichkeiten, für die Kolleginnen und Kollegen, die künftig hierüber entscheiden müssen, großes Konfliktpotential mit sich bringen. Mangels klarer Regelungen werden sich landes- und behördenweit unterschiedliche Ausprägungen der Anwendung dieser Möglichkeit entwickeln, die die Akzeptanz für die Beförderungsentscheidungen nicht steigen lassen wird.

Hinzu kommen für den Bereich der Polizei rein administrative Fragen. Die Möglichkeit, bereits unmittelbar nach Beendigung der Probezeit befördert werden zu können löst einen unmittelbaren Anpassungsbedarf der Beurteilungsrichtlinie Polizei aus, nach der in der aktuellen Fassung erfolgen Beförderungsentscheidungen auf Grundlage der ersten Beurteilung im Eingangsamt, die neun Monate nach Ablauf der Probezeit erstellt wird. Hier stellt sich nun die Frage, auf welcher Grundlage mögliche vorherige Beförderungen erfolgen soll.

#### **8.) § 20 LBG n.F.**

Vorangestellt bleibt zu erwähnen, dass die Begründung bei der Vorschrift im Wesentlichen von redaktionellen Anpassungen spricht. Bei der Sichtung fällt jedoch schnell auf, dass es inhaltliche Veränderungen geben soll. Diese sollten sich dann aber zwingend in der Begründung wiederfinden.

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

Entgegen der bisherigen Formulierung soll in den beschriebenen Konstellationen (§ 20 Abs. 3 Nr. 1-3) eine Beförderung ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses während der Probezeit künftig frühestens nach zwei Jahren möglich sein. Bisher war hier eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit möglich. Ebenso wird (sicherlich deklaratorisch) eine zusätzliche tatbestandliche Voraussetzung („sofern dienstliche Leistungen dies rechtfertigen“). Nun wird hier sicherlich die Auffassung vertreten, dass die Bezugnahme auf die dienstlichen Leistungen bei Beförderungen doch ohnehin selbstverständlich sei. Das ist allerdings keine Neuigkeit. Vielmehr entsteht auch bei dieser Anpassung die Sorge, dass hier abermals die Grundlage für eine subjektive Differenzierung zwischen Beförderungsentscheidungen gelegt wird. Unabhängig von der Bewertung wäre eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Punkten in der Gesetzesbegründung wünschenswert, da es sich bei den benannten beiden Punkten augenscheinlich nicht nur um redaktionelle Anpassungen handelt.

#### 9.) § 21 LBG n.F.

Warum für Ämter in leitender Funktion Sonderregelungen bestehen (bspw. bezüglich der Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit) erschließt sich nicht.

#### 10.) § 61 LBG n.F.

Die GdP ist zwischenzeitlich schockiert über die Gleichgültigkeit, mit der die Landesregierung mit dem Thema Mehrarbeit bei der Polizei NRW und der Innenminister mit seinen Versprechen umgeht. Über allem steht das Versprechen des Innenministers Herbert Reul, dass „unter ihm als Innenminister keine Überstunde verfällt“. Die GdP möchte in diesem Zusammenhang nochmals daran erinnern, dass Versprechen keinem Verfallsdatum unterliegen.

Inhaltlich bleibt festzuhalten, dass nach Monaten, in denen die Landesregierung nicht müde wurde, zu betonen, dass nahezu niemand von einem Stundenverfall betroffen sein würde, die Fälle sich nunmehr häufen.

Nachdem sich dieser Zustand manifestiert hat, wurde das Argument bemüht, dass die Kolleginnen und Kollegen selbst Schuld für einen etwaigen Stundenverfall tragen würden, weil sie von den „umfassenden“ Möglichkeiten der Sicherung der Stunden, bspw. über ein Langzeitarbeitskonto, keinen Gebrauch gemacht hätten.

Im nächsten Kapitel der Debatte wurde regelmäßig vorgetragen, dass das Innenressort den § 61 LBG NRW ebenfalls kritisch sähe, eine Anpassung aber rechtlich komplex wäre.

Im aktuellen Stadium wird erstmals offen auch das Kostenargument bemüht.

Die GdP stellt in diesem Zusammenhang fest:

- Entgegen der Versprechung des Innenministers verfallen Mehrarbeitsbestände unserer Kolleginnen und Kollegen.
- Entgegen der vielfach angetroffenen Meinung geht es nicht „nur“ um monatlich fünf Stunden, weil Berechnungsgrundlage für den Verfall der Vergleich zwischen der **monatlichen** Soll- und Ist-Arbeitszeit sein soll. Wenn zu Beginn eines Monats also z.B. durch Zeitausgleich weniger im Ist

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

Dienst geleistet wurde, als per Soll vorgeschrieben sind, kann am Monatsultimo trotz einer deutlich höheren Anzahl von Stunden angeordneter Mehrarbeit durch die Verrechnung mit der Ist-Arbeitszeit ein Stundenverfall im Rahmen der 5 Stunden-Bagatellgrenze eintreten.

- Entgegen der Behauptungen aus dem Innenressort gibt es eine ganze Reihe von Beschäftigten, bei denen bereits aktuell Stunden verfallen sind.
- Die Anzahl der Betroffenen wird deutlich steigen, soweit die Zeiterfassungssysteme in der Lage sein werden, den Stundenverfall automatisiert eintreten zu lassen.
- Das Argument, dass die Anpassung des § 61 LBG NRW komplex sei, ist mit der vorgelegten Anpassung hinfällig.
- Übrig bleibt ausschließlich das Kostenargument: Der Landeshaushalt finanziert sich in Teilen durch geleistete Dienststunden unserer Kolleginnen und Kollegen!

#### **11.) § 69 LBG n.F.**

Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass auf Ebene des Landesbeamtengesetzes explizit festgeschrieben wird, dass Arbeitsorganisationsformen der Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegensteht und in Leitungsfunktionen für alle Geschlechter zu fördern sind. Soweit diese Vorschrift mit Leben gefüllt wird, stecken hier gerade auch für die Polizei NRW enorme Potentiale, die genutzt werden können.

#### **12.) § 74 LBG n.F.**

Der klarstellende Hinweis auf die Geltung des § 29 MuSchG wird ausdrücklich begrüßt.

#### **13.) § 92 Abs. 2 LBGn.F.**

Die Regelung schafft die Rechtsgrundlage für eine fiktive Fortschreibung von Erprobungs- und Probezeiten. Die in der Gesetzesbegründung benannten Konstellationen sind nachvollziehbar. Diese sollten sich allerdings auch im Gesetzestext wiederfinden, um den Anwendungsbereich der Vorschrift zu definieren.

#### **14.) § 112 LBG NRW n.F.**

Die GdP begrüßt ausdrücklich den Entfall der tatbestandlichen Voraussetzung der Wiederherstellung der Polizeidienstfähigkeit. Hierbei handelt es sich um eine wichtige und überfällige Anpassung, die bspw. auch medizinische Leistungen im Bereich der Palliativmedizin über die Freie Heilfürsorge ermöglicht.

#### **15.) § 115 LBG NRW n.F.:**

Dass der Grund für eine Überprüfung der Dienstfähigkeit nicht immer ein Zurruesetzungsverfahren ist, ist nachvollziehbar. Die erforderlichen Untersuchungen sollten aber regelmäßig durch Polizeiärztinnen und -ärzte erfolgen. Die Beurteilung der Dienstfähigkeit ist hoch komplex und erfordert selbstredend große medizinische Erfahrung einerseits, andererseits aber auch eine hohe Expertise mit Blick auf die Anforderungen des Polizeiberufs.

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

## II. Artikel 2, Änderung der Laufbahnverordnung

### 1.) § 5 LVO n.F.

Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass künftig auch unterhältige Teilzeit 1:1 als Probezeit anerkannt wird. Ebenso positiv ist die (gesetzliche) Möglichkeit der Anrechnung jeglicher hauptberuflicher Tätigkeit auf die Probezeit einzuordnen. Bisher beschränkte sich die Anrechnungsmöglichkeit insoweit auf Tätigkeiten im öffentlichen Dienst. Wichtig wäre es hier, dass von den gesetzlichen Möglichkeiten regelmäßig auch Gebrauch gemacht wird. Die Realität gestaltet sich allerdings so, dass Anerkennung von Vortätigkeit sowohl im Bereich der Festsetzung von Probezeiten als auch der Festsetzung der Erfahrungsstufe regelmäßig sehr restriktiv ausgelegt wird. Wichtig wäre es hier, die Kolleginnen und Kollegen in den personalführenden Stellen zur Nutzung dieser Instrumente zu ermutigen.

Die Schaffung einer Grundlage für die Verkürzung der Probezeit aufgrund eines erfolgreichen Abschlusses der Laufbahnprüfung ist grundsätzlich positiv einzuordnen. Die Umsetzung hinkt allerdings abermals. Das Prüfungsergebnis sollte hierbei als objektiv vorliegender Umstand allein ausschlaggebend für eine Entscheidung über die Verkürzung der Probezeit sein. Damit wären diese Entscheidung zu jedem Zeitpunkt transparent, erklär- und nachvollziehbar. Soweit nun, wie im vorliegenden Entwurf, abermals die Voraussetzungen der „besonderen Bewährung“ aufgenommen werden, stellt sich diesseits die Frage, wie eine besondere Bewährung in den ersten beiden Jahren der Probezeit aussehen soll und wie hier landeseinheitliche Maßstäbe eingehalten werden sollen.

Der Entfall der sog. Erheblichkeitsschwelle bei Erkrankungen ist uneingeschränkt zu begrüßen, überfällig und eine langjährige Forderung der GdP. Die Vorschrift in der bisherigen Fassung war wenig nachvollziehbar, schwierig in der praktischen Umsetzung, mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden und hat viele Rechtsstreitigkeiten produziert, die absolut vermeidbar gewesen wären.

### 2.) § 7 Abs. 1 S. 4 LVO n.F.

Die Klarstellung, dass auf gebündelten Dienstposten keine Erprobungszeit erforderlich ist, ist zu begrüßen.

### 3.) § 7 Abs. 2 Nr. 3 2. HS LVO n.F.

Die Vorschrift schafft eine Grundlage für die Verlängerung der Erprobungszeit bis zur doppelten Länge. Diese Neuerung ist abzulehnen und sollte ersatzlos gestrichen werden. Es erscheint widersprüchlich, dass einerseits aufgrund zwischenzeitlich gefestigter Rechtsprechung die Erheblichkeitsschwelle bei Erkrankungen aus den Berechnungsvorschriften entfernt wird, um im gleichen Atemzuge neue Verlängerungsmöglichkeiten, in diesem Falle für Erprobungszeiten, in der Verordnung festzuschreiben. Der Mehrwert dieser Möglichkeit wird absolut überschaubar bleiben, dafür aber in vielen anderen

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

Konstellationen abermals Problemlagen für unsere Kolleginnen und Kollegen und in der Folge dann wohl auch Rechtsstreitigkeiten erzeugen.

Bezüglich der Dauer der Erprobungszeit bleibt festzuhalten, dass hier weiterhin eine Diskrepanz zu den Regelungen des § 8 Abs. 3 LVO Pol NRW vorliegt. Hier wäre eine Harmonisierung zu einer dreimonatigen Erprobungszeit auch in der LVO NRW wünschenswert.

**4.) § 8 Abs. 4 LVO n.F.**

Die nochmalige Festschreibung eines Diskriminierungsverbotes im Rahmen von Beurteilungsverfahren ist ein positives Signal. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass zur Vermeidung von Benachteiligungen in Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten Schulungen angeboten *werden können*. Verwiesen wird insoweit auf die Regelung des § 17 Abs. 1 S. 2 Nr. 3b LVO NRW. Da hier Defizite bereits statistisch erhoben wurden (so wird es in der Gesetzesbegründung geschildert), sollten diese Schulungsangebote konkreter gedacht und seitens des Dienstherrn angestoßen werden.

**5.) § 11 Abs. 2 Nr. 3 LVO n.F.**

Der Entfall der Erprobungszeit beim Laufbahnwechsel ist uneingeschränkt zu begrüßen. Um dem Zwecke gerecht zu werden, Kolleginnen und Kollegen, die nicht mehr uneingeschränkt polizeidienstfähig sind, weiterzuverwenden, sollte das ausschließliche Augenmerk des Laufbahnwechsels darauf gerichtet sein, die ggf. erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Alle weiteren Hürden, die für den Erfolg des Laufbahnwechsels entbehrlich sind, sollten im Sinne der Kolleginnen und Kollegen beseitigt werden.

**6.) § 12 LVO n.F.**

Hier wird auf die Ausführungen zum § 14 LBG n.F. verwiesen (s.o.). Um ein Mindestmaß an Einheitlichkeit sicherzustellen wird vorgeschlagen, dass die Entscheidungen über Einstellungen in Beförderungsämtern unter Beteiligung der örtlich zuständigen Kolleginnen und Kollegen auf Landesebene getroffen wird. Durch einen solchen Austausch könnte zumindest sichergestellt werden, dass innerhalb der Polizei NRW einheitliche Maßstäbe in dieser Frage angewendet werden.

**7.) §§ 20, 21 LVO n.F.:**

Die Ausweitung der Möglichkeiten für Ausbildungs- und Qualifizierungsaufstieg werden begrüßt. In diesem Kontext sollte allerdings nochmals über die Möglichkeit einer Regelung analog des § 7 LVO Pol NRW nachgedacht werden. Die Möglichkeit eines prüfungsfreien Aufstieges der Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Verwaltung würde dabei mehrere Aspekte aufgreifen. Für den Dienstherrn würde sich ein neues Potential von hochqualifizierten Kräften für Funktionen erschließen, die aufgrund der laufbahnrechtlichen Beschränkungen aktuell nicht darstellbar sind. Für die betroffenen Kolleginnen und

**beamte@gdp-nrw.de**



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

Kollegen, die über eine hohe Fachlichkeit verfügen, würde ein solches Vorgehen neue Entwicklungsperspektiven mit sich bringen. Gerade vor dem Hintergrund, dass Aufstiegs- und Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend der §§ 20 und 21 LVO NRW nicht jährlich angeboten werden, wäre dies eine niederschwellige Möglichkeit, hochqualifizierte Beschäftigte in entsprechenden Funktionen zu verwenden.

**8.) § 24 LVO n.F.**

Die Streichung des Dienstzeiterfordernisses für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 ist bemerkenswert und wohl denklogische Folge der vorgesehenen Möglichkeit, in Beförderungssämtern zu verbeamten. In diesem Zusammenhang wird abermals darauf hingewiesen, dass für einzelne Betroffene hier unnatürlich schnelle Karrierepfade entstehen können, die mit Blick auf den Gesamtpersonalkörper problematisch werden können.

**9.) § 25 LVO n.F.**

Die Streichung der Mindestverweildauer von zwei Jahren als Voraussetzung für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung wird begrüßt. Grundsätzlich sollten sich die Anforderungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen selbstredend am Grundsatz der Bestenauslese orientieren. Im Übrigen sollten sie aber regelmäßig dahingehend geprüft werden, ob sie unnötig hohe Hemmschwellen für die Teilnahme an diesen Maßnahmen beinhalten. Auch im Kontext der Anpassung dieser Vorschrift wird die Möglichkeit der Verdoppelung der Erprobungszeit abgelehnt (s.o.).

**10.) § 26 LVO NRW n.F.**

Der Gesetzesbegründung zu dieser Vorschrift lässt sich entnehmen, dass wie bisher in Ausnahmefällen die Möglichkeit besteht, dass das Auswahlverfahren in der zeitlichen Abfolge nach Abschluss des Studiengangs stattfindet. Die Entscheidung hierüber soll künftig aber nicht mehr zwingend durch die Oberste Dienstbehörde, sondern auch von einer von ihr bestimmte Stelle getroffen werden. Auch hier stellt sich die Frage, ob solch weitreichende laufbahnrechtliche Entscheidungen nicht doch ausschließlich auf Landesebene getroffen werden sollten.

**11.) § 53 LVO NRW n.F.**

So positiv die Abschaffung der Erheblichkeitsschwelle als Voraussetzung für die Verlängerung der Probezeit ist, so ärgerlich ist die Fassung der vorliegenden Übergangsregelung: Die Verbesserungen sollen nur für Kolleg:innen gelten, die nach Inkrafttreten der Neufassung der VO in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden. Hier wäre die Geltung auch für alle Kolleginnen und Kollegen, die sich aktuell bereits im Probebeamtenverhältnis befinden, wünschenswert. Eine Möglichkeit wäre hier bei allen Beschäftigten, die aktuell die 90-Tagesgrenze überschritten haben, auf die Verlängerung der Probezeit zu verzichten, soweit sie noch nicht rechtskräftig festgestellt wurde.

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

## C. Antrag der Fraktion der FDP „Bezahlung nach Leistung statt Dienst nach Vorschrift“

Stellvertretend für über 50.000 Mitglieder bringen wir an dieser Stelle zum Ausdruck, dass wir sowohl den Titel als auch den Inhalt der Fraktion der FDP als absolute Frechheit unseren Kolleginnen und Kollegen gegenüber empfinden. Es wird der Eindruck erzeugt, dass die überwiegende Zahl auch unserer Kolleginnen und Kollegen Dienst nach Vorschrift verrichten und ein verschwindend geringer Teil, der außerordentliche Leistungen erbringt, eine besondere Vergütung erfahren sollte. Dies entspricht weder der Realität noch der festen Überzeugung der GdP. Die Vorstellung entspricht übrigens auch nicht der Einordnung der FDP-Fraktion, die in der vergangenen Legislatur in Regierungsverantwortung war.

Die Realität sieht nämlich wie folgt aus: Unsere Kolleginnen und Kollegen stehen 24/7 zur Verfügung und holen die sprichwörtlichen Kohlen aus dem Feuer. Teilweise mit fehlender Ausstattung (das DEIG fehlt weiterhin in 27 Kreispolizeibehörden), mit knappem Personal, unter Aufwendung von Mehrarbeit, die dann zum Dank im ungünstigsten Fall verfällt. Und mit einer Besoldung, die sich immer haarscharf an der Grenze des verfassungsrechtlichen Minimums bewegt. So haarscharf, dass regelmäßig langwierige Gerichtsverfahren erforderlich sind, um den Gesetzgeber zu abermaligen Korrekturen zu bewegen. Und die Situation wurde in den vergangenen Jahren nicht wirklich „moderner“, wie es teilweise dargestellt wird. So sehen sich ganz aktuell tausende Kolleginnen und Kollegen mit Widerspruchsbescheiden für das Jahr 2022(!) konfrontiert, gegen die sie eigenständig klagen müssen. Nach Auffassung des Finanzministeriums, weil die Besoldungsstrukturen 2022 den verfassungsrechtlichen Vorgaben vollends entsprechen. Auch diese Frage wird in vielen Jahren durch Gerichte geklärt werden.

In der Zwischenzeit bleibt festzuhalten, dass eine detaillierte inhaltliche Auseinandersetzung mit dem hier vorliegenden Antrag nicht angezeigt ist, weil er auf vollkommen despektierlichen Grundannahmen beruht und daher einen vollends verkehrten Ansatz verfolgt.

Die GdP ist sich im klaren über die angespannte Haushaltslage. Einigkeit sollte aber darüber bestehen, dass wenn die Besoldungsstrukturen im öffentlichen Dienst modern und leistungsgerecht ausgestaltet sein sollen, alle Kolleginnen und Kollegen davon profitieren und partizipieren müssten. Ist das mangels finanzieller Mittel nicht darstellbar, sollte die Konsequenz aber keine Schaufensterpolitik wie der hier vorliegende Antrag sein, mit dem abermals wenige Mitarbeitende in den Genuss von zusätzlichen Vergütungsbestandteilen kommen.

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

## D. Weitergehende Forderungen

Der Gesetzentwurf beinhaltet Einzelne, positive Teilaspekte. Wie sich aus den Ausführungen ergibt, ist er weit entfernt vom „dienstrechtlichen Befreiungsschlag“. Wenn das erklärte Ziel der Landesregierung, den öffentlichen Dienst modern und attraktiv zu gestalten ernst gemeint ist, sind die nachfolgend aufgeführten Themen im Zusammenhang mit dem Landesbeamtengesetz und der Laufbahnverordnung (Polizei) zwingend anzugehen. Wird das nicht getan, verfestigt sich der Eindruck, dass unter dem Deckmantel der Modernisierung eine immer größere Flexibilität für den Dienstherrn, teils zu Lasten unserer Kolleginnen und Kollegen angestrebt wird.

### 1.) Abschaffung der „Bagatellgrenze“ für die Polizei NRW

Im Rahmen des Gesetzespakets hat sich das Land durchgerungen, den § 61 LBG zu verändern. Diese Veränderung sollte zu Gunsten der Kolleginnen und Kollegen ausfallen, die Vorschrift muss eine Öffnungsklausel für den Bereich der Polizei NRW erhalten. Innerhalb der öffentlichen Verwaltung ist es Konsens, dass die Problematik „Mehrarbeit“ nahezu ausschließlich im Bereich der Polizei Wirkung entfaltet. Daher sollte sie auch hier gelöst werden. Soweit es bei der angedachten Anpassung zur analogen Übertragung auf Teilzeitkräfte bliebe, wäre das an Häme kaum zu überbieten.

### 2.) Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit

Das „befristete Sonderopfer“ der Verlängerung der Wochenarbeitszeit hat kürzlich den 21. Geburtstag erlebt und sollte schon längst wieder abgeschafft worden sein. Dass eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht nur nicht mehr zeitgemäß, sondern gerade auch im Schichtdienst eine erwiesene Gesundheitsgefahr darstellt, ist kein Geheimnis. Die GdP fordert die Rückführung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamte; in einem ersten Schritt auf das Tarifniveau (39:50 Std.). Soweit politischer Wille vorläge, wären mit dem Langzeitarbeitskonto sogar Möglichkeiten vorhanden, die keine unmittelbare finanzielle Belastung darstellen würden.

### 3.) Modernisierung aus der Zeit gefallener Vorschriften

Der Handlungsbedarf ist groß. Auch wenn der vorliegende Gesetzentwurf bereits sehr umfangreich ist, gibt es viele Handlungsfelder, die für ein wirklich modernes Laufbahnrecht bestehen. Die Vorschläge hierzu liegen bereits seit Jahren auf dem Tisch. Ohne zu kleinteilig zu werden, sei der Verweis auf ein Exemplar gestattet: Nach § 114 Abs. 2 LBG verringert sich der Ruhestandseintritt für Kolleginnen und Kollegen, die 25 Jahre Wechselschichtdienst geleistet haben, um ein Jahr. Zum einen ergeben sich in vielen Funktionsbereichen regelmäßig Streitigkeiten darüber, ob die starren Anforderungen für den Wechselschichtdienst vorliegen. Diese Streitigkeiten entstehen dann in der dienstlichen Vita der Kolleginnen und Kollegen immer wieder, weil die dienstlichen Rahmenbedingungen sich häufig verändern. Hinzu kommt, dass die starre Grenze häufig zu sachwidrigen Ergebnissen führt. Kolleginnen und Kollegen aus dem Vollzug, die 24 Jahre und 11 Monate Wechselschichtdienst geleistet haben,

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

verbleiben bis zum 62. Lebensjahr im Dienst. Wird zwei Monate länger Wechselschichtdienst geleistet, verfrüht sich der Ruhestandseintritt um ein Jahr. Für die GdP ist hier klar: Jeder Monat Wechselschichtdienst hat für unsere Kolleginnen und Kollegen gesundheitliche und soziale Auswirkungen. Eine starre Grenze verbietet sich daher. In diesem Zusammenhang wurde bereits mehrfach vorgeschlagen, dass ein gestaffelter früherer Ruhestandseintritt gesetzlich geregelt wird, bspw. könnte pro Jahr Wechselschichtdienst der Ruhestandseintritt um einen Monat vorverlegt werden. Damit würde den individuellen Belastungen deutlich besser Rechnung getragen als mit der aktuellen Regelung.

#### **4.) Anpassung des Arbeitszeitrahmens für Regierungsbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte**

Ein weiterer Punkt, der bereits seit geraumer Zeit großes Unverständnis bei den Kolleginnen und Kollegen stößt, ist die weiterhin bestehende Abweichung des möglichen Arbeits-/Dienstbeginns in AZVO NRW und dem TV-L. Während der TV-L sinnvollerweise einen Arbeitsbeginn ab 06:00 Uhr morgens ermöglicht, können verbeamtete Kolleginnen und Kollegen in der flexiblen Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 AZVO NRW frühestens um 06:30 Uhr den Dienst beginnen. Ausnahmen sind aktuell zwar aus Gründen des Arbeitsschutzes möglich, eine Anpassung der Vorschrift ist aber dennoch mehr als überfällig. Gerade unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf steigert die Möglichkeit des früheren Dienstbeginns enorme Vorteile für unsere Kolleginnen und Kollegen. Der frühere Dienstbeginn ermöglicht in vielen Fällen das Vermeiden des Berufsverkehrs und entlastet in Betreuungssituationen nach Dienstende. Gerade weil bei dieser Betrachtung Einigkeit zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und auch dem Dienstherrn besteht, ist nicht nachvollziehbar, warum der Punkt durch die Unterbringung in der Modernisierungsoffensive künstlich verzögert wird. Die aktuell geschehenden Anpassungen der Zeiterfassungssoftware wären ein hervorragender Zeitpunkt, dieses Ärgernis kurzfristig aufzulösen.

#### **5.) Schaffung eines wirklich modernen Laufbahnrechts**

Grundlage für ein modernes Laufbahnrecht ist ein Besoldungsgefüge, das sich an der Wertigkeit der Funktionen orientiert. Die Anforderungen bezüglich Qualität und Quantität, die tagtäglich auf unsere Kolleginnen und Kollegen zukommen, steigen kontinuierlich. Der vorliegende Gesetzentwurf zeigt sehr deutlich auf, welches Ergebnis entsteht, wenn man innerhalb eines unzureichenden Gefüges Öffnungen für Einzelfälle etablieren möchte. Vor diesem Hintergrund sollte übergeordnetes Ziel die Schaffung eines Laufbahnrechts sein, in dem alle Beschäftigten entsprechend ihrer Qualifikationen und den dienstlichen Erfordernissen besoldet werden und über ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten verfügen. Ziel bleibt dabei, dass die Politik sich mit der Forderung „Eingangssamt A 11“ ebenso auseinandersetzt wie mit den erforderlichen Folgeanpassungen im Laufbahnrecht.

#### **6.) Umsetzung zukunftsorientierter Personal- und Organisationsentwicklung**

Die Polizei NRW verfügt trotz zwischenzeitlicher personeller Besetzung entsprechender Posten zur Erarbeitung über kein landeseinheitliches Personalentwicklungskonzept. Unter der Überschrift „Moderner Arbeitgeber“ sind diese Konzepte unvermeidbar und neben den dienstlichen Rahmenbedingungen ein Hauptentscheidungsfaktor für junge Menschen bei der Berufswahl. Ebenso wichtig ist das Thema

[beamte@gdp-nrw.de](mailto:beamte@gdp-nrw.de)



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**

allerdings auch für Bestandspersonal. Für den Bereich der Polizei muss hier zwingend über die Etablierung von gleichwertigen Fach- und Führungskarrieren nachgedacht werden.

Ein weiteres Element zukunftsorientierter Personalentwicklung ist die Frage, wie Kolleginnen und Kollegen, die nach längerer Abwesenheit, bspw. aufgrund von Erkrankung, Elternzeit, Sabbatical o.ä. wieder in den dienstlichen Alltag integriert werden. Sog. „Reboarding-Maßnahmen bzw. ein zugehöriges Konzept sind in weiten Teilen der Privatwirtschaft selbstverständlich, auch im öffentlichen Dienst sollten entsprechende Konzepte erarbeitet werden. Grundlage hierfür wäre allerdings die Schaffung einer Rechtsgrundlage, bspw. im Landesbeamtengesetz.

### **7.) Nutzung vorhandener gesetzlicher Möglichkeiten**

Neben der Neufassung und Anpassung von gesetzlichen Vorschriften wäre es auch schon ein Schritt, von vorhandenen Instituten Gebrauch zu machen. Zu denken ist hier insbesondere an Teilzeitbeschäftigungen ohne Voraussetzung (§ 63 LBG NRW) sowie von Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell (§ 65 LBG NRW). Beide Möglichkeiten sind gesetzlich definiert, stellen in der Realität allerdings absolute „Einhörner“ dar. Wenn der öffentliche Dienst tatsächlich moderner werden möchte, muss man sich von dem Gedanken verabschieden, immer nur die größtmögliche Flexibilität des Dienstherrn im Blick zu haben. Auch die Flexibilität der Kolleginnen und Kollegen muss sich in Überlegungen wiederfinden. Passiert das nicht, verweisen die gesetzliche Vorschriften wie die zitierten.

### **8.) Arbeitszeitregelungen, die Bedarfe der Mitarbeitenden berücksichtigen**

Vorhandene Regelungen im Bereich Teilzeit müssen für eine wirkliche Modernisierung deutlich stärker die Belange der Kolleginnen und Kollegen in den Blick nehmen. Das beschränkt sich insoweit auch nicht ausschließlich auf die Problematik, dass vorhandene Möglichkeiten (wie bspw. die Teilzeit im Blockmodell) de facto nicht genutzt werden. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Kolleginnen und Kollegen gelegt werden, die grundsätzlich mehr arbeiten wollen, aber aus diversen Gründen heraus hieran gehindert werden (Betreuung von Kindern und Angehörigen, Pflege etc.). Flexible Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeitsorganisation, bspw. der weitere Ausbau der Möglichkeiten mobiler Arbeit könnten hier für eine „Win-Win-Situation“ sorgen: Die Kolleginnen und Kollegen würden aufgrund flexiblerer Rahmenbedingungen in die Lage versetzt werden, ihren Stundenanteil zu erhöhen. Der Dienstherr hätte in diesem Umfang ohne Mehraufwand qualifizierte, motivierte und erfahrene zusätzliche Ressourcen gewonnen.

### **9.) Modernisierung des Versorgungsrechts**

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn endet nicht mit dem Ruhestandseintritt. Nicht nur das Landesbeamtengesetz und die Laufbahnverordnung bedürfen dringend umfassender Reformen, sondern auch das Landesbeamtenversorgungsgesetz. Ob im Bereich der Hinterbliebenenversorgung, des Versorgungsausgleichs oder aber auch im Beihilferecht: In vielen Bereichen besteht akuter Handlungsbedarf, für den die GdP jederzeit für einen inhaltlichen Austausch zur Verfügung steht.

**beamte@gdp-nrw.de**



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

**STELLUNGNAHME**

**Modernisierung  
des Laufbahnrechts**