

Stellungnahme

29. August 2025

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

Verbändeanhörung nach § 93 LBG NRW

info@gdp-nrw.de

STELLUNGNAHME

Modernisierung
des Laufbahnrechts



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

A. Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem vorgelegten Verordnungsentwurf Stellung zu beziehen. Gerne erlauben wir uns bereits an dieser Stelle den Hinweis, dass wir uns eine gleichlautende und vor allem gleichzeitige Übertragung der durch das *Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen vom 27. Mai 2025* entstandenen Änderungen im Landesbeamtengesetz (LBG) und der Laufbahnverordnung (LVO) auch für die Verordnung über die Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten in Nordrhein-Westfalen (LVOPol) gewünscht hätten. Das *Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen* enthält laufbahnrechtliche Verbesserungen, die für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten bisweilen nicht zum Tragen kommen, da die LVOPol für sie als *lex specialis* vorrangig anwendbar ist. Hier hätte sich die GdP eine zügigere, bestenfalls eine zeitlich parallele Umsetzung gewünscht, damit die Kolleginnen und Kollegen ebenfalls von den Änderungen profitieren können.

Bereits in unserer letzten Stellungnahme haben wir einleitend auf den Zukunftsvertrag der aktuellen Landesregierung hingewiesen. In diesem kündigt die Landesregierung eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst an, um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. An diesen selbstgesteckten Zielen muss sich nun auch der vorliegende Entwurf zur Novelle der Verordnung über die Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (LVOPol) messen lassen. Der hier zum Ausdruck kommende Grundgedanke der Flexibilisierung und Modernisierung des Laufbahnrechts ist aus gewerkschaftlicher Sicht zunächst grundsätzlich begrüßenswert und auch dringend erforderlich.

Die Landesregierung hat zutreffend erkannt, dass der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen vor großen Herausforderungen steht. Mit dem *Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen vom 27. Mai 2025* hat sie die Gelegenheiten für echte Verbesserungen allerdings verstreichen lassen. Beispielhaft sei hier nur der unglückliche Umgang mit der „Bagatellgrenze“ zu erwähnen, die von den Kolleginnen und Kollegen noch immer monatlich bis zu fünf Stunden unentgeltliche Mehrarbeit abverlangt. Solche Regelungen sind in einem modernen öffentlichen Dienst nicht mehr tragbar. Die Streichung dieser nicht mehr zeitgemäßen Regelung wäre ein Ausdruck von Anerkennung und Wertschätzung gewesen.

Es ist nun die Aufgabe des Ordnungsgebers gewesen, durch Anpassungen des Laufbahnrechts den Polizeiberuf attraktiver und moderner zu gestalten und dabei gleichzeitig die Grenzen der Verfassung einzuhalten. Schaut man sich den hier vorgelegten Verordnungsentwurf an, ist schnell festzustellen,

info@gdp-nrw.de



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

STELLUNGNAHME

**Modernisierung
des Laufbahnrechts**

dass dieser für den Dienstherrn ein hohes Maß an Flexibilität sicherstellen soll. Als Gewerkschaft bewerten wir den vorgelegten Entwurf mit Blick auf konkrete Verbesserungen für unsere Kolleginnen und Kollegen. Die gesetzlichen Anpassungen zum Laufbahnrecht haben sich dabei stets am Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG zu orientieren. Für die Kolleginnen und Kollegen muss die Vergabe von Funktionen und Beförderungsämtern stets nachvollziehbar und transparent sein. Ergeben sich durch die Änderungen der Verordnung Karrierepfade, die für sie objektiv nicht ganz nachvollziehbar sind und Zweifel an der Beachtung des verfassungsrechtlichen Leistungsprinzips aufkommen lassen, ist dies hochproblematisch und kann zu einem enormen Vertrauensverlust führen. Für uns ist deshalb erkennbar: Es fehlt an Substanz. Viele der Formulierungen bleiben unkonkret und lassen ganz konkrete Verbesserungen für die Praxis vermissen und sogar Rechtsunsicherheit befürchten.

Vor der Bewertung der einzelnen Änderungen stellt die GdP daher fest: Das *Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes vom 27. Mai 2025* und der Entwurf zur Novelle der LVOPol bieten kaum echte Fortschritte. Eine moderne Polizei braucht mehr Flexibilität bei den Einstellungen und eine rechtssichere Anerkennung weiterer, einschlägiger Bildungsabschlüsse. Es ist die Aufgabe des Gesetzgebers, rechtssichere Verfahren zu gewährleisten und eine Öffnung für Menschen mit geeigneten Bildungswegen einzuleiten sowie das hohe Niveau polizeilicher Anforderungen beizubehalten. Das neue Laufbahnrecht hätte die Chance geboten, strukturelle Hemmnisse abzubauen, die die Entwicklungsmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen zu stark einschränken. Für uns ist klar erkennbar, dass die angestoßenen Änderungen nur ein erster Schritt zu einem modernen Laufbahnrecht sein können. Die Landesregierung steht auch weiterhin in der Verantwortung, überholte Regelungen, die mangelnde Durchlässigkeit und intransparente Regelungen bei der Vergabe von Funktionen und Ämtern zu beseitigen. Ein modernes Laufbahnrecht muss darauf abzielen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nachvollziehbar, transparent und insbesondere leistungsorientiert zu fördern.



B. Zu den Regelungen im Einzelnen – Änderungen in der LVOPol

1. § 5 LVOPol n.F.

Die Streichung der Definition zur Probezeit ist unproblematisch, da diese bereits in § 13 LBG NRW enthalten ist. § 13 LBG NRW n.F. stellt zusätzlich klar, dass die Vorbereitungszeit in einem Beamtenverhältnis auf Probe ebenfalls als Probezeit zählt.

Der Einsatz von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten erfolgt auf mehr als einem Dienstposten während der Probezeit nur, sofern dies dienstlich vertretbar ist. Hier hat man sich gegen die Formulierung „bei dienstlichem Erfordernis“ entschieden. Die GdP hat diesbezüglich keine rechtlichen Bedenken.

Dass bei der Berechnung der Probezeit über § 1 Abs. 2 LVOPol zukünftig auch unterhäftige Teilzeitbeschäftigten vollumfänglich berücksichtigt werden sollen, ist uneingeschränkt zu begrüßen.

Die Möglichkeit einer Anrechnung von Tätigkeiten auch außerhalb des öffentlichen Dienstes bei der Berechnung der Probezeit ist ebenfalls positiv zu bewerten. Die Anrechnungsmöglichkeit von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes ist ein richtiger Schritt zu einer fairen Anerkennung geleisteter Arbeit. Wir weisen erneut darauf hin, dass die Anrechnung von Vortätigkeiten aus unserer Sicht oftmals zu restriktiv gehandhabt wird. Es wäre daher sinnvoll, die personalführenden Stellen zur Nutzung dieser gesetzlichen Möglichkeit zu ermutigen, damit diese neugeschaffene Verkürzungsmöglichkeit nicht ins Leere läuft.

Bei der Verkürzung der Probezeit wird auf das objektiv klar und nachvollziehbare Kriterium der leistungsstärksten zehn Prozent des jeweiligen Abschlussjahrganges (Bachelor A-Segment) abgestellt. Völlig unklar ist allerdings, wie das zusätzliche Kriterium der „besonderen Bewährung“ landeseinheitlich gehandhabt werden soll. Hier drängt sich der Verdacht auf, dass sich der Dienstherr durch das zusätzliche Kriterium lediglich einen größtmöglichen Gestaltungsspielraum offenlassen will. Die Verkürzung der Probezeit sollte sich ausschließlich an objektiv nachvollziehbaren Leistungsaspekten orientieren.

Die Streichung der sog. Erheblichkeitsschwelle bewerten wir ausdrücklich positiv. Sie entspricht unserer langjährigen Forderung und ist denklogische Folge der bisherigen Rechtsprechung. Dadurch wird ein praxisfernes Instrument abgeschafft, das zu einem hohen Verwaltungsaufwand und vermeidbaren Rechtsstreitigkeiten geführt hat. Der in § 53 LVO NRW n.F. enthaltenen

Übergangsregelung steht die GdP kritisch gegenüber. Auf die Übergangsregelung wird zu einem späteren Zeitpunkt der Stellungnahme näher eingegangen.

2. § 6 LVOPol n.F.

Die Regelungen zum Nachteilsausgleich werden gestrichen, da sie inhalts- und wortgleich bereits in § 6 LVO n.F. geregelt sind. Die Streichung wird als unproblematisch angesehen. Positiv hervorzuheben ist, dass die berufliche Entwicklungsmöglichkeit für die in Laufbahnabschnitt I verbleibenden Kolleginnen und Kollegen erhalten bleibt.

3. § 7 Abs. 2 S. 1 LVOPol n.F.

Aus gewerkschaftlicher Sicht hätten wir uns im Rahmen der „Modernisierungsoffensive“ eine generelle Erprobungszeit von drei Monaten gewünscht. Eine einheitliche Erprobungsdauer hätte zu mehr Planungssicherheit und einheitlicheren Standards beigetragen. Begrüßenswert ist die Beibehaltung der dreimonatigen Erprobungszeit für ein höheres Statusamt für den Polizeivollzug, denn diese hat sich in der Praxis bewährt und als sinnvoll erwiesen.

4. § 7 Abs. 2 S. 2 LVOPol n.F.

Mit Verweis auf § 7 Abs. 4 LVO ist eine Verlängerung der Erprobungszeit bis zur doppelten Länge auch für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte möglich. Die Verlängerungsmöglichkeit für Erprobungszeiten für die Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzug festzuschreiben ist grundsätzlich abzulehnen. Die Vorschrift wird, wie bei der sog. Erheblichkeitsschwelle, zu einem hohen Verwaltungsaufwand und Rechtsstreitigkeiten führen.

5. § 7 Abs. 2 a.E. LVOPol n.F.

Positiv anzumerken ist, dass der Verweis auf § 7 Abs. 4 LVO n.F. klarstellt, dass auf gebündelten Dienstposten keine Erprobungszeit erforderlich ist. Nach Bestehen der III. Fachprüfung war schon vorher bereits keine Erprobungszeit erforderlich gewesen (§ 8 Abs. 2 a.E. LVOPol a.F.).

6. § 7 Abs. 4 LVOPol a.F.

Mit der Streichung des § 7 Abs. 4 LVOPol a.F. geht einher, dass das Beförderungssperrjahr nach Beendigung der Probezeit zukünftig auch für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte nur noch gelten soll, wenn die regelmäßige Probezeit nicht eingehalten worden ist bzw. kein weiterer Ausnahmetatbestand erfüllt ist. Die Streichung ist grundsätzlich begrüßenswert. Der Verordnungsgeber ist jedoch zur Schaffung geeigneter Übergangsvorschriften gehalten, um sicherzustellen, dass durch die Neuregelung nicht nachträglich in die bereits seit zwei Jahren laufende Beurteilungs- und Beförderungspraxis eingegriffen wird und dadurch einzelnen Kolleginnen und Kollegen Nachteile im Verfahren entstehen. Eine Umsetzung sollte sich am nächsten

Beurteilungsstichtag (01.06.2026) orientieren, um eine breite Akzeptanz unter den Kolleginnen und Kollegen sicherzustellen.

7. § 9 LVOPol a.F.

Es ist eine erfreuliche Entwicklung, dass durch den Wegfall des § 9 LVOPol a.F. die Privilegierungen aus der Novelle der LVO nun auch den Kolleginnen und Kollegen aus dem Polizeivollzug zugutekommen. Unter Berücksichtigung des in § 69 LBG NRW normierten Benachteiligungsverbotes ist diese Konkretisierung dringend geboten.

8. § 13 LVOPol n.F.

Die Klarstellung, dass Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter bis zum Vorliegen der Voraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ist begrüßenswert und schafft Rechtssicherheit.

9. § 24 LVOPol n.F.

Die Beibehaltung der dreijährigen Mindestverweildauer in einem Amt der Besoldungsgruppe A13 des Laufbahnabschnitts II stellt eine unnötige Hemmschwelle für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung für den Laufbahnabschnitt III dar. Die Teilnahme an der Qualifizierung sollte sich stets an dem Grundsatz der Bestenauslese orientieren. Eine ähnliche Regelung zur Laufbahnverordnung, in der zuletzt die zweijährige Mindestverweildauer gestrichen wurde, wäre auch hier wünschenswert. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist insoweit zu evaluieren, wie Zugangshemmnisse abgebaut werden können. Die GdP fordert zudem, den Bewerberkreis für die modulare Qualifizierung auf die Besoldungsgruppe A12 auszuweiten.

Der Verweis auf § 25 Abs. 1 S. 2 – 7 LVO n.F. und damit auch auf das Benachteiligungsverbot im Rahmen der dreimonatigen Erprobungszeit ist uneingeschränkt zu begrüßen. Die Möglichkeit zur Verdoppelung der Erprobungszeit wird von uns grundsätzlich abgelehnt (s.o.).

Die Neugestaltung der modularen Qualifizierung ist grundsätzlich begrüßenswert. Die A15-Qualifizierung zukünftig an den Anfang der modularen Qualifizierung zu verlagern ist zielführend, weil bei einer erfolgreichen Qualifizierung die Laufbahnbefähigung für den gesamten Laufbahnabschnitt III vorliegen muss.

10. Übergangsregelung

Die Übergangsregelung nach § 53 LVO NRW n.F. lehnen wir entschieden ab. Es wäre wünschenswert, wenn die laufbahnrechtlichen Verbesserungen nicht nur für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte gelten, die nach Inkrafttreten der Neufassung der LVOPol in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden. Hierzu haben wir bereits bei der Anpassung der LVO vorgeschlagen, bei allen Beschäftigten, die aktuell die 90-Tagesgrenze überschritten haben auf die Verlängerung der Probezeit zu verzichten, sofern die Probezeitverlängerung noch nicht rechtskräftig festgestellt wurde. Für uns sind keine sachgerechten Gründe erkennbar, weshalb diese im Ergebnis gleichgelagerten Fälle unterschiedlich bewertet werden. Ob die unterschiedliche Bewertung desselben Sachverhaltes anhand des Differenzierungskriteriums „Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses“ rechtlich haltbar ist, wird noch zu beleuchten sein.



C. Weitergehende Forderungen

Der Verordnungsentwurf enthält einige positive Ansätze. Er ist jedoch kein „großer Wurf“ in Richtung eines modernen und attraktiven Laufbahnrechts. Viele Themen und Vorschläge, die zu einer unmittelbaren Attraktivitätssteigerung führen würden, werden oftmals unter Verweis auf die angespannte Haushaltslage ausgeklammert. Dies wird der tagtäglich hohen Einsatzbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen aus dem Polizeivollzug in keiner Weise gerecht. Es braucht eine umfassende Reform des Laufbahnrechts und nicht nur punktuelle Öffnungen für Einzelfälle, wie sie der aktuelle Verordnungsentwurf vorsieht.

Die GdP hat hierzu immer wieder Vorschläge und Gesprächsangebote unterbreitet. Erforderlich ist beispielsweise eine Besoldung, die sich an der Wertigkeit der Funktion orientiert und eine ernsthafte Auseinandersetzung mit der Forderung nach einem „Einstiegsamt A11“.

Nur durch spürbare Veränderungen, die bei den Kolleginnen und Kollegen auch ankommen, kann der öffentliche Dienst überhaupt konkurrenzfähig bleiben. Dies gilt insbesondere für sicherheitsrelevante Bereiche wie die Polizei. Wir erlauben uns daher, die aktuelle Stellungnahme zum Anlass zu nehmen, um erneut auf unsere zentralen Forderungen und Vorschläge einzugehen.

1. Einstiegsamt A11

Ein modernes und attraktives Laufbahnrecht muss zwangsläufig eine angemessene Besoldung für die Kolleginnen und Kollegen garantieren. Das tagtäglich hohe Maß an Verantwortung, welches die Beamtinnen und Beamten bei ihrer großen Aufgabenbandbreite wahrnehmen, muss sich auch in der Besoldung widerspiegeln. Nüchtern betrachtet ist die Besoldung oft so niedrig angesetzt, dass sie immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten führt. Der Gesetzgeber darf sich bei der Besoldung nicht nur am verfassungsrechtlichen Minimum orientieren. Die Realisierung eines Einstiegsamtes A11 und eine Ausweitung der Beförderungsmöglichkeiten nach A12/A13 halten wir für unausweichlich.

2. Abschaffung der sog. „Bagatellgrenze“

Mit dem *Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen* hat die Landesregierung die Chance verstreichen lassen, die in § 61 LBG NRW enthaltene „Bagatellgrenze“ endgültig abzuschaffen. Stattdessen hat das Ministerium des Innern NRW sich nun dazu entschieden, die Aktivierung der „Bagatellgrenze“ im Dezentralen Schichtdienstmanagement (DSM) ab dem 15.07.2025 vorzunehmen. Es ist für uns nicht mehr nachvollziehbar, dass in Zeiten strikter Haushaltsdisziplin und massiv zusammengestricherener Beförderungsmöglichkeiten Ressourcen für die technische Zementierung dieser ungerechten Regelung verschwendet werden, ohne die gesetzliche

info@gdp-nrw.de



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

STELLUNGNAHME

**Modernisierung
des Laufbahnrechts**

Mitbestimmung des Polizei-Hauptpersonalrates (PHPR) zu wahren. Eine echte Modernisierung des öffentlichen Dienstes kann es nur ohne „Bagatellgrenze“ geben.

3. Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit

Die GdP fordert seit Langem die Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden vorzunehmen. Sie stellt seit nunmehr 21 Jahren ein „befristetes Sonderopfer“ dar. Diese nicht mehr zeitgemäße Arbeitszeit wirkt abschreckend auf potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Für die Kolleginnen und Kollegen im aktiven Dienst stellt sie zudem eine erwiesene Gesundheitsgefahr dar. Auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wirkt sie sich negativ aus. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist daher in einem ersten Schritt eine Rückführung der Wochenarbeitszeit auf mindestens das Tarifniveau von 39 Stunden und 50 Minuten erforderlich. Perspektivisch muss die wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten auf 35 Stunden sinken.

4. Landeseinheitliches Personalentwicklungskonzept

Die GdP ist der festen Überzeugung, dass die Polizei NRW ein landeseinheitliches Personalentwicklungskonzept benötigt. Für neue Kolleginnen und Kollegen sind die Beschäftigungsbedingungen im Dienst ganz entscheidend. Für Beschäftigte, die bereits im Dienst sind, müssen zudem verlässliche und transparente Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden. Nur so kann die Polizei NRW auf Dauer ein attraktiver Arbeitgeber/Dienstherr bleiben. Zudem muss die Rückkehr in den Dienstalltag reibungsloser gelingen. Hierzu haben wir bereits sog. „Reboarding-Maßnahmen“ nach längeren Abwesenheitszeiten vorgeschlagen. Die Vorschläge hierzu liegen auf dem Tisch. Die Landesregierung muss die Chance ergreifen und sich ernsthaft mit ihnen auseinandersetzen.

5. Anpassung Arbeitszeiträumen

Der abweichende mögliche Dienstbeginn nach der AZVO NRW und dem TV-L sorgt bei den Kolleginnen und Kollegen für Verständnislosigkeit. Der TV-L ermöglicht sinnvollerweise einen Arbeitsbeginn ab 06:00 Uhr morgens, während ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen in der flexiblen Arbeitszeit ihren Dienst frühestens um 06:30 Uhr antreten können, § 14 Abs. 2 AZVO NRW. Die Möglichkeit eines früheren Arbeitsbeginns würde für unsere Kolleginnen und Kollegen viele Vorteile bieten. Die Anpassung wäre ein starkes Signal in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf und würde im Übrigen nicht einmal eine finanzielle Mehrbelastung darstellen. Die Ausdehnung des Arbeitszeiträumen zu einem späteren möglichen Dienstende ist ausdrücklich nicht gewollt. Die GdP geht eigentlich davon aus, dass bei diesem Thema zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und dem Dienstherrn Einigkeit besteht. Für umso mehr Unverständnis sorgt daher die Tatsache, dass diese Maßnahme nicht schon längst umgesetzt wurde.

info@gdp-nrw.de

STELLUNGNAHME

**Modernisierung
des Laufbahnrechts**



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

6. Modernisierung aus der Zeit gefallener Vorschriften

Für dringend erforderlich halten wir auch die Auseinandersetzung mit nicht mehr zeitgemäßen Vorschriften. Beispielhaft sei hier der § 114 Abs. 2 LBG NRW erwähnt, der zu einem um ein Jahr früheren Ruhestandseintritt führt, wenn Kolleginnen und Kollegen 25 Jahre Wechselschichtdienst geleistet haben. Dienstliche Rahmenbedingungen unterliegen einem ständigen Wandel. Dies führt in der Praxis häufig zu Streitigkeiten darüber, ob die starren Anforderungen für den Wechselschichtdienst überhaupt vorliegen. Im Ergebnis kommt es oftmals zu ungerechten und sachfremden Entscheidungen. Für die GdP war noch nie ersichtlich, weshalb nicht jede im Wechselschichtdienst geleistete Dienstzeit berücksichtigungsfähig ist und zu einem früheren Ruhestandseintritt führt.

Die Landesregierung muss sich zudem intensiv mit der Einführung von Vorschriften befassen, die konkrete Hemnisse abbauen und die Kolleginnen und Kollegen entlasten. Die für den Bund angestrebte beihilferechtliche Verfahrenserleichterung (§ 80a BBG) zeigt zum Beispiel ganz deutlich, dass praxisnahe Lösungen möglich sind, wenn der politische Wille vorhanden ist. Wird über eine beantragte Aufwendung nicht innerhalb von vier Wochen entschieden, so soll zukünftig fingiert werden, dass diese ersattungsfähig ist. Die langen Bearbeitungsdauern bei der Beihilfe sind immer wieder Gegenstand von Diskussionen und erweisen sich insbesondere für beihilfeberechtigte Personen mit kleinen und mittleren Einkommen als problematisch. Pragmatische Lösungen sind möglich und wir wünschen sie uns auch für die Kolleginnen und Kollegen in Nordrhein-Westfalen.