

STELLUNGNAHME

**zum Gesetzentwurf der Landesregierung
„Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen
Dienstes in Nordrhein-Westfalen –
weitere Maßnahmen“**

Beteiligung gem. § 93 LBG NRW

Aktenzeichen P 1001-524/2026-9350

Kontaktperson:

Ass. iur. Daniela Zinkann
Referentin
Beamt*innenpolitik &
Personalvertretungsrecht

GEW NRW
Nünningstr. 11
45141 Essen
Tel: 0201 / 29 403 24

daniela.zinkann@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

Essen, 09.06.2026

Die GEW NRW nimmt zu o.g. Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

Die GEW NRW hat bereits zum Zeitpunkt der Verkündung der Eckpunkte zur Modernisierungsoffensive durch die Landesregierung diese als Anfang, aber keinen Durchbruch gewertet. Auch nach der nun durch den Gesetzentwurf erfolgten Konkretisierung bleibt es dabei: wir bewerten manchen Maßnahmen, wie den Einstieg in die Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit für eine Teil der Beschäftigten bis 54 Jahre und die Einführung der Möglichkeit eines Altersgeldes als positive Schritte in Richtung Modernisierung und Attraktivitätssteigerung. Diese reichen aber nicht aus, um besonders die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe der Landesbediensteten -die Lehrkräfte - zu entlasten und ihre Tätigkeiten ausreichend attraktiv zu entlohnen und zu gestalten.

Ganz besonders vermissen wir:

- die Einführung der im Koalitionsvertrag versprochenen Möglichkeit einer pauschalen Beihilfe.
- die Abschaffung der Bagatellgrenze für alle. Besonders enttäuschend ist die stattdessen erfolgte neue Einführung einer Bagatellgrenze für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Diese steht im totalen Gegensatz zu der behaupteten Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte und führt in Schulen bei Lehrkräften zu neuer unsinniger und zeitraubender Bürokratie.
- eine Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen. Abgesehen von diesem Ziel bewerten wir die von der Landesregierung jetzt vorgeschlagene Regelung nicht einmal als eine Verbesserung im Sinne einer wirklichen Erhöhung der bisherigen Fachleitungszulage. Zwar wird diese grds. um 50 € angehoben, dafür soll sie bei Teilzeitbeschäftigten nun aber zukünftig gekürzt werden. Je nach konkretem Beschäftigungsumfang erhalten Teilzeitbeschäftigte u.U. damit sogar weniger als vor der Gesetzesänderung.
- den Ausgleich der weiteren strukturellen Probleme im Besoldungssystem bei Funktions-, Leitungs- und Beförderungssämtern zumindest über die Regelung von angemessenen Zulagen. Wir halten die Tatenlosigkeit der Landesregierung für besonders unverständlich vor dem Hintergrund, dass insbesondere im Grundschulbereich ab dem 1.8.2026 für Zusatzaufgaben und -verantwortung verliehene Beförderungssämter ersatzlos wegfallen werden.
- eine Möglichkeit der Gutschrift von 0,5 Pflichtstunden auch für schwerbehinderte oder Beschäftigte ab 55 Jahren.
- eine angemessene Regelung zur Nachzeichnung von Beurteilungen von langfristig für Personalratstätigkeit freigestellten Personen.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

1. Artikel 1 – Änderung des LBG NRW

a.) Zu Nr. 3., „§ 14 a Feststellung der gesundheitlichen Eignung“

Grds. ist eine Regelung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung im Sinne der Wesentlichkeitstheorie zu begrüßen.

Allerdings fordern wir die Streichung des Abs.3 S. 3, da sie im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts steht.

b.) Zu Nr. 4-7., Unterrichtungspflicht

Wir begrüßen diesen Ansatz zur verbesserten Information der Beamt*innen über ihre grundlegenden Rechte und Pflichten aus dem Beamt*innenverhältnis.

c.) Zu Nr.8., Hinausschieben des Ruhestands, Möglichkeit unterhältiger Teilzeit

Die verbesserte Möglichkeit der Genehmigung einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschieben der Ruhestandseintritts begrüßen wir.

d.) Zu Nr. 9., Fiktion der Dienstunfähigkeit

Die Vorschrift sollte angepasst werden, denn die Fiktion der Dienstunfähigkeit ist äußerst schwerwiegend. Daher sollte unbedingt klargestellt werden, dass sie nur dann eintritt, wenn der/die Beamt*in sich trotz *wiederholter schriftlicher* Aufforderung ohne hinreichenden Grund einer Untersuchung entzieht. Wir schlagen zur Rechtsklarheit die Formulierung aus § 65 des bayrischen Beamtengesetzes vor:

„Wer sich trotz wiederholter schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung, sich nach Weisung des oder der Dienstvorgesetzten untersuchen oder beobachten zu lassen entzieht, kann so behandelt werden, wie wenn die Dienstunfähigkeit amtsärztlich festgestellt worden wäre.“

e.) Zu Nr. 10., „§ 33a Mitteilung von Untersuchungsbefunden“

Wir haben Bedenken, dass die neu gefasste Vorschrift wirklich im Einklang mit der aktuellen Rechtsprechung zur Zulässigkeit des Umfangs der Weitergabe von Informationen zwischen Amtsarzt und Dienststelle steht. Jedenfalls ist die Formulierung in dieser Hinsicht nicht eindeutig.

f.) Zu Nr. 12., § 45 a Erscheinungsbild; Verordnungsermächtigung

Wir lehnen diese Regelung ab. Sie ist zu unbestimmt. Unseres Erachtens sollten Regelungen, die ggfs. tiefgreifend in das Persönlichkeitsrecht der Beamt*innen eingreifen, nicht weitestgehend einem einzelnen Ministerium im Rahmen einer Verordnung überlassen bleiben, sondern vom Gesetzgeber selbst im LBG oder einem anderen Gesetz geregelt werden. In der jetzigen Vorschrift fehlt vor Allem eine Auseinandersetzung mit der Definition „Erscheinungsmerkmal“ und eine Definition im Sinne der Verhältnismäßigkeit, wann z.B. die Grenze einer hinnehmbaren „Kollision mit den dienstlichen Pflichten“ oder dem „Pflichtgemäßen Zustand“ angenommen werden kann.

g.) Zu Nr. 16., Zweifel an Dienstunfähigkeit

Wir halten diese Vorschrift für überflüssig und bitten um Streichung.

h.) Zu Nr. 17., § 64 LBG Abs. 1, Unterhältiger Teilzeit aus familienpolitischen Gründen

Wir begrüßen die Ermöglichung unterhältiger Teilzeit aus familienpolitischen Gründen auch ohne Verknüpfung einer Beurlaubung aus gleichem Anlass. Ebenfalls begrüßen wir, dass diese Beschäftigten, solange sie Besoldung erhalten, nun Anspruch auf Beihilfen haben.

Bezogen auf die weiteren Änderungen in § 64 bitten wir um Aufklärung, inwieweit sich hier einer Veränderung zu der bisherigen Versorgungslage ergibt.

i.) Zu Nr. 23., § 75 LBG, Möglichkeit der Direktabrechnung, Vereinheitlichung Beihilfesatz bei Elternzeit, Zuschuss zur freiwilligen GKV oder PKV-Vollversicherung, Fallmanagement

Wir begrüßen die Möglichkeit einer schnellen und unbürokratischen elektronischen Direktabrechnung von Amts wegen. Das wird besonders in Fällen von hohen Krankenhausrechnungen eine Verbesserung für Beihilfeberechtigte und ihre Angehörige darstellen.

Die Einräumung eines eigenständigen und einheitlichen Beihilfeanspruchs von 70 Prozent für Beamt*innen mit einem Kind in Elternzeit (ob Vollbeurlaubt oder in unterhältiger Teilzeit) begrüßen wir.

Die Einführung einer Erstattung der Krankenkassenbeiträge von freiwillig gesetzlichen Versicherten bzw. freiwillig voll privatversicherten Beamt*innen *in Härtefällen in Höhe von max. 100 €* reicht aus unserer Sicht nicht aus, um die bestehende Gerechtigkeitslücke bei freiwillig gesetzlich versicherten Beamt*innen zu schließen. Sie müssen bisher sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmer*innenanteil der Krankenversicherungsbeiträge vollständig selbst zahlen. **Wir fordern die Landesregierung daher auf, nun ihr Versprechen zur Umsetzung einer pauschalen Beihilfe umzusetzen.** Viele andere Bundesländer räumen ihren Beamt*innen diese freiwillige Wahlmöglichkeit ein. Entscheiden sich die Beamt*innen für das Modell der pauschalen Beihilfe, übernimmt der Dienstherr einen monatlichen Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen von privat und gesetzlich versicherten Beamt*innen. In der Regel werden 50 Prozent des Beitrags der Gesetzlichen Krankenversicherung durch den Dienstherrn bezuschusst. Maximal erhalten Beamte die Hälfte des Höchstbeitrags der Krankenkassen.

Für grds. gut befinden wir die Idee eines Fallmanagements für Beihilfeberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf. Allerdings wird sich erst zeigen müssen, ob und wenn ja wie die Beihilfeträger die konkrete Unterstützung ausgestalten werden. Denn das konkrete Angebot eine Fallmanagements ist keine Pflicht, sondern in das Belieben der Beihilfeträger gestellt. Auch die Ausgestaltung einer etwaigen Unterstützung bleibt relativ unbestimmt.

j.) Zu Nr. 24., § 77 LBG

Die Neuregelung zu einer differenzierteren Amtsbezeichnung als nur der männlichen oder weiblichen Form entsprechend den bestehenden Möglichkeiten im Personenstandsgesetz begrüßen wir grundsätzlich. Eine Lösung ist vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Frage der „Dritten Option“ beim Personenstand bzw. einer positiven selbstbestimmten Option des Geschlechtsausdrucks schon länger geboten.

Unseres Erachtens könnte die Landesregierung jedoch unabhängig von der noch nicht abgeschlossenen sprachlichen Entwicklung noch weiter gehen und für Personenbezeichnungen wenigstens durchgehend neutrale Bezeichnungen verwenden, also z.B. statt Beamtin oder Beamter → beamtete Person; Bewerberinnen und Bewerber → bewerbende Person, Bewerbende; Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber → Inhabende von Planstellen usw.

k.) Zu Nr. 27., Überblick über Versorgungssicherheit

Wir bitten um Mitteilung, inwieweit die Erkenntnisse dieser Vorschrift zu Konsequenzen führen. Uns ist der Nutzen nicht ersichtlich. Die Pflicht zur Mitteilung der Höhe der Versicherungsbeiträge von Angehörigen halten wir für datenschutzrechtlich fragwürdig.

I.) Zu Nr. 27., § 92 Fiktive Fortschreibung und fiktive Erprobung

Die im Entwurf aufgeführten Fallgruppen für eine fiktive Beurteilung müssen ergänzt werden. Es fehlt eine Fortzeichnung bei langfristiger Beurlaubung unter Fortfall der Bezüge für gewerkschaftliche Tätigkeiten.

Der Gesamtzeitraum für eine fiktive Fortschreibung in allen Fallgruppen von in der Regel zwei und max. 3 Beurteilungszeiträumen ist zu kurz. In anderen Bundesländern, z.B. Bayern, werden nur für bestimmte Fallgruppen max. 3 Beurteilungszeiträume vorgesehen, für Personalratstätigkeit gilt diese Grenze hingegen nicht. Da eine Benachteiligung langjähriger Personalratstätigkeit ausgeschlossen werden muss, sollte die Regelung für diese Fälle entsprechend der Bayerischen Regelung angepasst werden. Eine Regelung wie vorgesehen würde neben einem Benachteiligung auch einen deutlichen Attraktivitätsverlust der wichtigen Tätigkeit als Personalrat bedeuten.

m.) Zu Nr. 28., digitale Bekanntgabe von Bescheiden

Grundsätzlich sind medienbruchfreie Verfahren sehr zu begrüßen. Allerdings befürchten wir in den hier von der Landesregierung ausgewählten Fällen eine Entwicklung zum Nachteil der Beschäftigten. Wir fordern daher, dass nicht allein die elektronische Antragstellung eine ausdrückliche Einwilligung für eine elektronische Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes (z.B. Beihilfebescheid) bzw. anderer relevanter Schriftstücke (z.B. Besoldungsmitteilung) ersetzt - und damit auch die weitreichenden Folgen der neu eingeführten Bekanntgabefiktion in Lauf gesetzt werden. Wir fordern stattdessen die Notwendigkeit einer ausdrücklichen Einwilligung zur elektronischen Bekanntgabe. Auch für die Fälle, in denen der Antrag selbst elektronisch gestellt wurde. Nur damit wird auch der erforderlichen Warnfunktion bezogen auf die rechtlichen Folgen genüge getan.

2. Artikel 2 - Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes

a. Zu Nr. 2., § 3 LBesG, Prüfungspflicht betreffend Richtigkeit der Bezügemitteilung, elektronische Bereitstellung

Wir lehnen die rein elektronische Bereitstellung der Bezügemitteilungen ohne vorherige Zustimmung des Beschäftigten ab. Nur mit einer entsprechenden Zustimmung wird die Warnfunktion betreffend die Rechtsfolgen einer fiktiven Zustellung auch bei Nichtabruf und Nichtprüfung erfüllt.

Außerdem fordern wir vor einer solchen Vereinfachung zugunsten des Dienstherrn zunächst eine verständliche Gestaltung der Bezügemitteilungen.

Unseres Erachtens stellt die neu eingeführte Pflicht zur Prüfung der Richtigkeit der Bezügemitteilung eine Verschärfung der bestehenden Anforderungen an Beamt*innen dar, die die bisherigen Anforderungen der Rechtsprechung an die Sorgfalt von Beamt*innen überschreitet. Das Bundesverwaltungsgericht sieht nämlich ausdrücklich keine anlasslose, lückenlose Überwachungspflicht der monatlichen Abrechnungen auf mathematische oder tiefgehende juristische Fehler. Wir lehnen die Regelung daher ab.

b. Zu Nr. 8., § 43 LBesG, Neuregelung zur Berechnung des Familienzuschlags, wenn beide Eltern teilzeitbeschäftigt sind

Wir begrüßen die Neuregelung, da sie Nachteile von Elternteilen beseitigt, die beide im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und zusammen nicht den zeitlichen Umfang einer Vollzeitstelle erreichen.

Wir fordern, dass die Landesregierung zu den dadurch entstehenden Nachzahlungen betroffene Elternteile selbstständig umfassend und verständlich informiert.

c.) Zu Nr. 12., § 55 LBesG, Neuregelung der Fachleitungszulage

Die Neuregelung der Fachleitungszulage stellt keine tatsächliche Verbesserung dar. Auch wenn die Zulage grds. um 50 € angehoben werden soll, soll im gleichen Zuge zukünftig wieder eine anteilige Kürzung bei Teilzeitbeschäftigten ermöglicht werden. Das war bisher rechtswidrig laut rechtskräftiger Rechtsprechung des VG Düsseldorf (Az. 26 K 8037/18). Die Landesregierung versucht diese Rechtsprechung nun durch die Neuregelung zu umgehen. Wir lehnen die Regelung daher ab. Je nach konkretem Beschäftigungsumfang erhalten Teilzeitbeschäftigte u.U. damit sogar weniger als vor der Gesetzesänderung.

Wir fordern stattdessen eine echte Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen.

d.) Zu Nr. 17., § 71 a LBesG, Erhöhung des ruhegehaltstfähigen Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts

Grundsätzlich sollte die Landesregierung weiter darum bemüht sein, ausreichend Nachwuchs und Fachkräfte für eine Besetzung von Stellen und eine vorausschauende Stellenplanung zu gewinnen. In vielen Berufen des öffentlichen Dienstes ist ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts wegen der hohen Belastungen im Arbeitsalltag in der Regel keine Option. Auch sollte bei der Lösung im Blick behalten werden, dass die Besetzung von attraktiven Stellen mit lebensjüngeren Beschäftigten nicht erschwert wird.

e.) Zu Nr. 19., Streichung der Fortgeltung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung

Wir bitten um Mitteilung, nach welchen Regelungen sich künftig die Mehrarbeitsvergütung bemisst, wenn die Geltung der bisherigen MehrarbeitsvergütungsVO mit dieser Regelung gestrichen werden soll.

Außerdem weisen wir darauf hin, dass - aufgrund der Neuregelungen im Bereich der Lehrkräftebesoldung und dem damit einhergehenden einheitlichen Eingangsamt - die bisherigen Bestimmungen zur Mehrarbeitsvergütung nicht mehr passen. Es fehlt eine Regelung, welcher Stundensatz nun für die Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen gelten soll, die ab 1.8.2026 einheitlich das Eingangsamt A 13 besitzen werden. Für sie muss zukünftig mindestens der Stundensatz gelten, der bisher für Lehrkräfte anderer Schulformen mit Eingangsamt A 13 gehobener Dienst galt.

f.) Zu Nr. 22., Moderate Erhöhung der Stellenzulagen in Anlage 15

Die leichte Erhöhung aller in der Anlage 15 geregelten Stellenzulagen behebt nicht die strukturellen Fehler im Besoldungssystem.

3. Artikel 4 – Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

a.) Zu Nr. 2., § 13 a, Trennung der Alterssicherungssystem

Zur Beurteilung der Auswirkungen dieser Neuregelungen erbitten wir eine beispielhafte Gegenüberstellung typischer Lehrkräftelebensläufe und der Veränderungen bei der Entwicklung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten vor und nach Einführung der Trennung der Systeme. Wir vermuten hier eine Verschlechterung für einen größeren Teil von Lehrkräften, die ab dem 1.1.2027 eingestellt werden. Im Lehrkräftebereich kommt es häufig vor, dass Beschäftigte mehrfach befristete Tätigkeiten als Lehrkraft im Anstellungsverhältnis eingehen, bevor sie auf einer Stelle endgültig verbeamtet werden. Diese Zeiten müssen zur Wahrung der Attraktivität des Berufes weiter vollständig als ruhegehaltstfähig anerkannt werden. Eine Begrenzung auf 5 Jahre lehnen wir ab.

4. Artikel 5 – Altersgeldgesetz

Wir begrüßen die Einführung eines Altersgeldes als Alternative zur verlustreichen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit wird eine langjährige gewerkschaftliche Forderung nach Fortbestand der erdienten Versorgungsansprüche zumindest teilweise erfüllt.

Die generelle Wartezeit von 5 Jahren entsprechend der bundesgesetzlichen Regelung halten wir für vertretbar.

Nach § 7 Abs. 1 LAltGG wird die Höhe des Altersgeldes mittels eines Multiplikationsfaktors von 0,85 ermittelt. Mit diesem Faktor werden die erdienten Versorgungsansprüche der ausscheidenden Beamtin bzw. des ausscheidenden Beamten pauschal um 15 Prozent gekürzt. Diese Strafkürzung ist unseres Erachtens weder dem Grunde noch der Höhe nach hinreichend begründet. In anderen Bundesländern gibt es diese Strafkürzung nicht, wir fordern daher ihre Streichung. Bei der Evaluation des Bundesaltersgeldes, die die identische Strafkürzung enthält, haben immerhin ein Drittel der Befragten die Abschlüsse für deutlich zu hoch befunden.

Unseres Erachtens müssen nicht nur Wehrdienstzeiten sondern auch Zivildienstzeiten altersgeldfähig sein. Wir fordern eine entsprechende Ergänzung in § 6 Abs.3 LAltG.

Die Dynamisierung des Altersgeldes halten wir für sachgerecht.

Wir regen an, im Gesetzentwurf eine Evaluation in fünf Jahren vorzusehen.

Wir würden beispielhafte Berechnungen begrüßen für mehrere „Aussteigerfälle“ um die Unterschiede zwischen neuem Altersgeld und Nachversicherung deutlicher herauszustellen.

Beschäftigte sollten gegenüber ihrem Dienstherrn einen Anspruch auf Auskunft zur Höhe ihres Altersgeldes haben mit Vergleichsberechnung zur Höhe ihrer Ansprüche bei Nachversicherung.

5. Artikel 7 – Änderung der Laufbahnverordnung

a.) Zu Nr. 1., § 9 LVO Fiktive Fortschreibung einer Beurteilung und Erprobung

Über die Möglichkeit der Einwanderhebung gegen die Bildung der Vergleichsgruppe müssen Beamt*innen schriftlich informiert werden. Wir fordern eine entsprechende Ergänzung in Abs. 1.

b.) Zu Nr. 2., § 20 Abs. 4 LVO

Hier bitten wir um Erläuterung, welche Fälle konkret damit gemeint sind.

6. Artikel 9 – Änderung der Arbeitszeitverordnung

a.) Zu Nr. 1., § 2a Lebensarbeitszeitkonto

Wie oben bereits geschrieben, begrüßen wir grundsätzlich, dass die Landesregierung einen Einstieg in die Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit der Beamt*innen in NRW unternimmt. Die Gutschrift von einer Wochenstunde für Beamt*innen auf ein Lebensarbeitszeitkonto ist ein erster Schritt, grds. fordern wir jedoch eine *echte* Rückführung auf mindestens die Arbeitszeit nach TV-L, also 39 Stunden und 50 Minuten.

Die Landesregierung sieht als Regelfall die vollständige Freistellung vor Erreichen des Ruhestandes vor. Auf Antrag soll eine ganz oder teilweise Freistellung auch zu einem früheren Zeitpunkt gewährt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Einwandschwelle halten wir für zu niedrig. Es sollten privilegierte Gründe geschaffen werden und für andere Fälle mindestens *zwingende* Gründe entgegenstehen müssen.

Grundsätzlich ist für uns nicht nachvollziehbar, warum nicht auch eine Zusammenführung von Lebensarbeitszeitkonto und bestehendem Langzeitkonto möglich ist und die gleichzeitige Inanspruchnahme von Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto und anderer Zeitguthaben ausgeschlossen sein soll.

Wir begrüßen die grundsätzliche finanzielle Abgeltungsmöglichkeit für ausgewählte Fälle und verstehen die Regelung so, dass die Besoldung in der Höhe des Zeitpunktes der Auszahlung, also in der Regel vor Eintritt in den Ruhestand, bemessen wird. Wir fordern eine Regelung zur Absicherung der Arbeitszeitwerte.

Wir kritisieren, dass es keine entsprechende Regelung für Kolleg*innen in der Altersstaffel bzw. mit einer Schwerbehinderung gibt und fordern eine entsprechende Anwendung auf diese Fallgruppen.

7. Artikel 12 – Änderungen AusführungsVO § 93 Abs.2 SchulG

Zu § 2a Lebensarbeitszeitkonto für Lehrkräfte

Wie bereits Eingangs erläutert, begrüßen wir den Einstieg in die Rückführung der Wochenarbeitszeit durch die Landesregierung.

Bei der Sonderregelung für Lehrkräfte halten wir allerdings die Gutschrift von nur 0,5 Pflichtstunden für alle Schulformen für zu gering bemessen. Wir fordern eine Erhöhung auch angepasst an die zu leistenden Pflichtstunden der jeweiligen Schulform.

Ebenso kritisieren wir, dass es keine Regelung für Kolleg*innen ab 55 Jahren bzw. mit einer bereits bestehenden Stundenermäßigung wegen Schwerbehinderung gibt. Wir fordern eine mindestens entsprechende Anwendung der jetzt getroffenen Regelung auf diese Fallgruppen.

Genauso fordern wir eine entsprechende Regelung für weiteres schulisches Personal im Dienst des Landes, dessen wöchentliche Pflichtstunden nicht gem. § 2 I VO § 93 SchulG bestimmt wird, sondern nach anderen Vorschriften, z.B. für MPT-Kräfte und Sozialpädagogischen Fachkräften in der Schuleingangsphase. Auch für verbeamtete Werkstatt- und Fachlehrkräften ist eindeutig zu klären, dass sie entsprechend entlastet werden.

Die Freistellungsmöglichkeiten halten wir für verbesserungswürdig. Der Regelfall ist, dass eine Freistellung im letzten Schuljahr durch Reduzierung der Pflichtstundenzahl erfolgt. Auf Antrag *kann* eine Ermäßigung durch Anrechnung auf die wöchentliche Pflichtstundenzahl im letzten Schulhalbjahr gewährt werden, genau wie eine Vollfreistellung im letzten Schulhalbjahr, falls das angesparte Zeitguthaben mindestens der individuellen Pflichtstundenzahl im letzten Schulhalbjahr entspricht. Bisher nicht geregelt ist, welche Gründe des Dienstherrn eine Versagung dieser Anträge rechtfertigen. Es ist zu befürchten, dass es aufgrund der Situation in Schule häufig zu einer Ablehnung kommen wird. Daher fordern wir klare Regelungen zu den Möglichkeiten einer Antragsablehnung, die keine zu niedrige Verweigerungsschwelle setzen für allgemeine Fällen und ggfs. die Schaffung von privilegierten Gründen.

Wir begrüßen die grundsätzliche finanzielle Abgeltungsmöglichkeit für ausgewählte Fälle und verstehen die Regelung so, dass die Besoldung in der Höhe des Zeitpunktes der Auszahlung, also in der Regel vor Eintritt in den Ruhestand oder eine Dienstherrnwechsels, bemessen wird. Wir fordern eine Regelung zur Absicherung der Arbeitszeitwerte.

Nähere Bestimmungen sollen noch durch das MSB getroffen werden. Wir gehen davon aus, dass hieran ebenfalls eine geordnete Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände entsprechend der Absprachen zum Prozess der Modernisierung stattfindet und wir zu einem Entwurf dieser Regelungen eine Stellungnahme abgeben können.

8. Artikel 19 – Änderung der Beihilfeverordnung NRW

a.) zu Nr. 6., § 6 BVO NRW, Fallmanagement bei Beihilfe

Die Regelung bestimmt, dass grundsätzlich das Landesamt für Besoldung und Versorgung für ein Fallmanagement bei Beihilfeberechtigten zuständig ist. Es handelt sich lediglich um eine Kann-Vorschrift. Das heißt, es bleibt abzuwarten, ob ein Fallmanagement in der Praxis stattfinden wird. Hierfür wäre in jedem Fall sicher zu stellen, dass im LBV ausreichend personelle Kapazitäten eingerichtet werden. Das ist dem Gesetzentwurf nicht zu entnehmen.