

# Aktuelles aus dem Dienstrecht: Die Dienstrechtsmodernisierung im Land NRW

## Die Gesetzgebung im Überblick

Gesetzgebter/ter Umstrukturierungsbedarf als Folge der Förderreform  
Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG) vom 14. Juni 2016  
Änderung des Statusrechts der Beamten und des finanziellen Dienstrechts  
Schwerpunkt:  
Veränderung des Laufbahnrechts - überarbeitete Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016  
Weitere Schwerpunkte:  
- verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
- Auszubildende  
- Personalentwicklung und Fortbildung  
- Substantielles Gesundheitsmanagement



## Neuerungen im Laufbahnrecht

zweigliedrige Laufbahngruppenstruktur mit jeweils zwei Einstiegsjahren (Norddeutsches Modell)

- laufbahnrechtlicher Aufstieg nur bei Wechsel in Laufbahngruppe 2
- Verzahnungsmittel entfällt

Reduktion auf vier Laufbahnen besonderer Fachrichtung

## verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

gesetzliche Änderungen im § 63 ff. Landesbeamtengesetz (LBG NRW)  
Befähigung zum Sonderberuflichen Dienst mit einer Teilzeitarbeit (Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst)

Aber: und Teilzeitarbeit in der Besondereinstellung (nicht nach § 63 LBG und § 64 LBG möglich)  
Befähigung zum Sonderberuflichen Dienst mit einer Teilzeitarbeit (Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst) ist möglich

Der Sonderberufliche Dienst kann die Teilzeitarbeit voraussetzt werden.

## Frauenförderung

Neuer Tatbestand bei Unterrepräsentanz:  
§ 19 Abs. 6 LBG: "(...) Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweilige dienstliche Beurteilung des Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamtergebnis aufweist (...)"

→ keine Berücksichtigung von Einzelbewertungen und vorangegangenen Beurteilungen  
Rechtmäßigkeit der Norm zweifelhaft

## Fortbildung und Personalentwicklung

Regelung zur Personalentwicklung - Neuen im LBG NRW  
Ziele der Personalentwicklung:  
- Ausfüllen der Leistungs- und Leistungspotenziale der/des Beschäftigten  
- Ausweitung der dienstlichen Handlungsfähigkeit sowie deren berufliche und lebenslangbezogene Entwicklung

entsprechend bekanntes Entwicklungssystem: "strukturelle Öffnung der Personalentwicklung und Entwicklung einzelner Personalarbeiter" § 47 Abs. 15, 2 LBG

§ 42 Abs. 4 LBG: Verpflichtung der dienstvergebenden Stelle ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten und regelmäßig fortzuschreiben

Geht es um § 42 Abs. 2 LBG konkurrieren Fortbildungspflicht und erstmalig vorläufige Entgeltminderungen dienstlicher Tätigkeit ein Anspruch auf Beförderung für die dienstliche Tätigkeit fortzubilden Maßnahmen angeht, Abs. 2

## Gesundheitsmanagement

Substantielles Gesundheitsmanagement im Sinne des LBG werden gesetzlich verbindlich eingeführt (Bewusstseinswandel)

Substantielles Gesundheitsmanagement im Sinne des LBG werden gesetzlich verbindlich eingeführt (Bewusstseinswandel)

§ 42 Abs. 15 LBG: Verpflichtung der dienstvergebenden Stelle ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten und regelmäßig fortzuschreiben

## Zum Nachlesen

- Birkmeier, Ralf/Heid, Daniela: Beschäfer Online-Kommentar Beamtenrecht NRW, München 2017.
- Fiebig, Katharina: Die Dienstrechtsreform in NRW 2016. Ein "mutloses Stückwerk" oder aber "ein wichtiges Signal an die Beschäftigten"? In: DVP 2017, S. 16-21.
- Schraper, Ludger: Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW), Kommentar, 2. Auflage, München 2017.
- Schraper, Ludger/Günther, Jörg-Michael: Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen. Neuregelungen und Änderungen des LBG NRW. In: NWVBl 2017, S. 10-23.

Öffentliche Arbeitssitzung der Kommission für Rechtsfragen des Vereins deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare  
106. Deutscher Bibliothekartag in Frankfurt am Main, 01. Juni 2017  
Kathrin Schwärzel, LL.M., UB der LMU München

## Die Gesetzgebung im Überblick

Gesetzgeberischer Umstrukturierungsbedarf als Folge der Förderalismusreform I

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG) vom 14. Juni 2016:

Änderung des Statusrechts der Beamten und des finanziellen Dienstrechts

Schwerpunkt:

Veränderung des Laufbahnrechts - überarbeitete Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016

Weitere Schwerpunkte:

- verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Frauenförderung
- Personalentwicklung und Fortbildung
- Behördliches Gesundheitsmanagement



## Neuerungen im Laufbahnrecht

zweigliedrige Laufbahngruppenstruktur mit jeweils zwei Einstiegsämtern  
(Norddeutsches Modell)

- • laufbahnrechtlicher Aufstieg nur bei Wechsel in Laufbahngruppe 2
- Verzahnungsamt entfällt



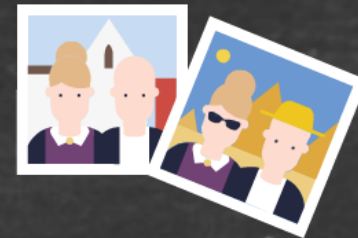
Reduktion auf vier Laufbahnen besonderer Fachrichtung

# verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

verschiedene Änderungen in den §§ 63 ff. Landesbeamtengesetz (LBG) NRW

Bestimmungen zur familienbedingten Freistellung und zum Sabbatjahr grundlegend überarbeitet

neu: Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell



Arbeits- und Freistellungszeiten in der voraussetzungslosen Teilzeit nach § 63 LBG und der familienbedingten Teilzeit nach § 64 LBG für Bewilligungszeitraum von höchstens 7 Jahren vorbehaltlich entgegenstehender dienstlicher Belange zu blocken möglich



Bei familienbedingter Teilzeit kann die Freistellung vorangestellt werden.

# Frauenförderung



neuer Tatbestand bei Unterrepräsentanz:

§ 19 Abs. 6 LBG: " (...) Frauen sind bei *im Wesentlichen* gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. (...)"

→ keine Berücksichtigung von Einzelbewertungen und vorangegangenen Beurteilungen



Rechtmäßigkeit der Norm zweifelhaft



# Fortbildung und Personalentwicklung

Regelung zur Personalentwicklung = Novum im LBG NRW



Ziele der Personalentwicklung:

- Analyse des Leistungs- und Lernpotentials des/der Beschäftigten
- Aufrechterhaltung der dienstlichen Handlungsfähigkeit sowie deren bedarfs- und entwicklungsbezogene Erweiterung

ausdrücklich benanntes Entwicklungsthema: "Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Entwicklung interkultureller Kompetenzen", § 42 Abs. 1 S. 2 LBG

§ 42 Abs. 4 LBG: Verpflichtung der dienstvorgesetzten Stelle, ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten und regelmäßig fortzuentwickeln

Ergänzend zur in § 42 Abs. 2 LBG konkretisierten Fortbildungspflicht wird erstmalig vorbehaltlich entgegenstehender dienstlicher Belange ein Anspruch auf Teilnahme an für die dienstliche Tätigkeit förderlichen Maßnahmen eingeführt, Abs. 3.



# Gesundheitsmanagement

behördliches Gesundheitsmanagement erstmalig im LBG verankert  
gesetzgeberischer Hintergrund: demografischer Wandel



- hohes Durchschnittsalter der Beschäftigten
- Arbeitsverdichtung, Personaleinsparungen
- Innovationsdruck, organisatorische Veränderungen

Krankenstand in der Landesverwaltung NRW 2013 (ohne Schulbereich):  
7,53 %

Prävention und Gesundheitsförderung

→ Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsförderung, Mitarbeiterführung

§ 76 Abs. 2 S. 1 LBG: Verpflichtung der obersten Dienstbehörde, ein Rahmenkonzept für das behördliche Gesundheitsmanagement zu erarbeiten und regelmäßig fortzuentwickeln

→ auf dieser Grundlage behördenspezifische Maßnahmen zu konzipieren, § 76 Abs. 3 LBG

## Zum Nachlesen

Brinktrine, Ralf/Heid, Daniela: Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht NRW, München 2017.

Fiebig, Katharina: Die Dienstrechtsreform in NRW 2016. Ein "mutloses Stückwerk" oder aber "ein wichtiges Signal an die Beschäftigten"?, in: DVP 2017, S. 16-21.

Schrapper, Ludger: Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW). Kommentar, 2. Auflage, München 2017.

Schrapper, Ludger/Günther, Jörg-Michael: Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen. Neuregelungen und Änderungen des LBG NRW, in: NWVBl. 2017, S. 10-23.