

25.03.2025

## **STELLUNGNAHME**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW – Laufbahnrecht Gesetzentwurf der Landesregierung, Drs. 18/12817**

[Geschäftszeichen I.A.2 / A 09]

### **Anhörung des Innenausschusses, Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal am 10.4.2025**

#### **A. Allgemeine Anmerkungen**

Ziel des Gesetzentwurfs soll laut der Gesetzesbegründung die Schaffung eines zukunftsfähigen Laufbahnrechts sein, das dabei unterstützt, die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu erhalten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Fachkräfte und Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Der Gesetzentwurf soll ein Teil der sog. Modernisierungsoffensive Öffentlicher Dienst sein, die die Landesregierung vor zwei Jahre im Koalitionsvertrag angekündigt hat. Dort heißt es: „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.“ Bisher hat die Landesregierung, außer der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und einem ersten späten Schritt zur Einführung eines Jobrades keine nennenswerten Verbesserungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst umgesetzt. Im Gegenteil hat sie z.B. im Schulbereich durch eine rechtswidrige landesweite und schulformübergreifende Abordnung von Lehrkräften gegen deren Willen und eine Einschränkung von Teilzeitmöglichkeiten im Lehrer\*innenberuf Maßnahmen getroffen, die geeignet sind, der Attraktivität des Berufs zu schaden.

Die im Gesetzentwurf formulierten Ziele der geplanten Reform des Laufbahnrechts begrüßen wir daher. Schon lange haben Gewerkschaften den Abbau unnötiger Hürden und Barrieren bei der Karriereentwicklung, also dem Fortkommen in der Laufbahn, beim Wechsel zwischen verschiedenen Laufbahnen und beim generellen Einstieg in den öffentlichen Dienst gefordert.

Einige der im Gesetz geplanten Maßnahmen gehen vor diesem Hintergrund in die richtige Richtung, z.B. die zukünftig theoretisch besser mögliche Anerkennung von hauptberuflichen

Tätigkeiten auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, die Berücksichtigung unterhäftiger Teilzeit bei Probe- und Erprobungszeiten, die Streichung des Beförderungssperrjahres und der Wegfall der Erheblichkeitsschwelle bei der Neufestsetzung von Probe- und Erprobungszeiten.

Es bleibt jedoch abzuwarten, inwieweit die geplanten Änderungen auch tatsächlich in der Praxis die positiven Effekte entfalten, die in der Gesetzesbegründung formuliert sind. Die Möglichkeit für schnellere Beförderungen und die Einstellung in Beförderungssämter nützt dann nichts, wenn Beförderungsstellen nicht in ausreichender Zahl haushaltsrechtlich vorhanden sind. Ebenfalls müssen generell in ausreichendem Maße Beförderungsstelle für Karriereöglichkeiten der Beschäftigten in der Breite vorgehalten werden und nicht nur für wenige schnelle Einzelkarrieren. Die im Gesetzentwurf gemachten Ausführungen unter „D Kosten“ zeigen, dass tatsächlich keine wirklichen Verbesserungen bei der Beförderungssituation für alle Beamt\*innen geplant sind.

Außerdem muss etwaigen Fehlentwicklungen durch weitreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten auf Ministerial- und Dienststellenebene (z.B. beim Zugang zu Laufbahnen, der Einstellung in Beförderungssämter ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses oder der Festlegung von Probezeiten) entgegengewirkt werden. Aus unserer Sicht könnte z.B. über ein Zustimmungserfordernis des zuständigen Landtagsausschusses und bzw. oder eine ressortweite Abstimmung von Ausnahmen ein Mindestmaß an Standards sichergestellt werden. Außerdem muss die Mitbestimmung durch die Personalvertretungen bei den vielen Neuerungen sichergestellt werden, ggfs. durch entsprechenden Nachvollzug im LPVG NRW. Aufgrund der Neuregelungen kommt außerdem dem Beurteilungswesen eine noch stärkere Bedeutung zu. Das Beurteilungswesen muss daraufhin überprüft werden, ob es den Anforderungen des neuen Laufbahnrechts entspricht.

Aus Sicht der GEW bleibt außerdem nicht nachvollziehbar, warum nun mit dem von der Landesregierung erarbeiteten Gesetzentwurf ein Teil der Modernisierungsoffensive vorgezogen wird, während andere drängende Themen weiter nicht umgesetzt werden. Besonders auch deshalb, weil - anders als die Überschrift des Gesetzes es vermuten lässt -, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht nur Bestimmungen des Laufbahnrechts geändert werden, sondern z.B. auch Änderungen am Landesbeamtengesetz vorgenommen werden.

Die Landesregierung könnte daher auch andere Vorhaben auf den Weg bringen, wie etwa die Rückführung der Wochenarbeitszeit/Pflichtstundenzahl, eine zukunftsfähige und attraktive Besoldung (insbesondere Nachvollzug der Anpassung der Lehrkräftebezahlung für Beförderungs-, Funktions- und Leitungsämter, Anhebung der Bezahlung im Eingangsamt für Werkstattlehrkräfte und Fachlehrer\*innen an Schulen, gerechte Bezahlung von Fachleiter\*innen), den Ausbau moderner Arbeitsplätze und die Bereitstellung moderner Arbeitsmittel, wirksame Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Einführung eines kostenlosen Jobtickets und Jobrades, Einführung einer Altersgeldregelung, die Umsetzung der im Koalitionsvertrag versprochenen pauschalen Beihilfe und die generelle Abschaffung der „Bagatellgrenze“ bei Mehrarbeit. Stattdessen drohen durch die im vorliegenden Gesetzentwurf geplanten Änderung des § 61 LBG NRW sogar Verschlechterungen bei der Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten im Lehrkräftebereich.

## **B. Anmerkungen zu einzelnen Änderungen**

### **I. Änderungen des LBG**

#### **1. Zu § 6 Abs. 3 LBG NRW – Artikel 1 Nr. 3: Öffnungsklausel, Ausnahmen von den (in § 6 Abs. 1 bisher festgelegten) Mindestzugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen und Laufbahngruppen wird im Wege der Laufbahnverordnungen möglich**

Zukünftig soll von den Bildungsvoraussetzungen (Mindestvoraussetzungen in § 6 Abs.1), die für eine Laufbahn erforderlich sind, durch eine Änderung der Laufbahnverordnung abgewichen werden können. Damit bleibt es dann den einzelnen Ressorts überlassen zu regeln, welche Bildungsvoraussetzungen einen Zugang zu welcher Laufbahn ermöglichen. Hier sollte darüber nachgedacht werden, dass z.B. ein Zustimmungserfordernis des Parlaments, des zuständigen Ausschusses oder ein Einvernehmen aller Ressorts bei Abweichungen als Kontrollinstanz zur Wahrung von gleichen Mindestmaßstäben und Kompetenzprofilen vorgesehen wird. Denn sonst ist evtl. zu befürchten, dass einzelne Ressorts im Wettbewerb um Bewerber\*innen und ggfs. zum Verzeichnen von Erfolgen bei der Besetzung von Stellen, Standards in nicht geeigneter Weise absenken.

#### **2. Zu § 6 Abs. 4 LBG NRW – Artikel 1 Nr. 3: Öffnungsklausel für den Zugang zu einer Laufbahn mit Vorbereitungsdienst**

Mit dieser Neuregelung wird der Zugang zu Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst zukünftig auch ohne einen solchen möglich, dh. es kann statt einem Vorbereitungsdienst dann auch ein Studium oder eine Ausbildung reichen. Die Ausnahmen bestimmen darf die für die Laufbahn zuständige oberste Dienstbehörde. Es gilt ähnlich wie unter 1.), dass über eine Möglichkeit zur Sicherung von gleichmäßigen Mindeststandards zur Qualitätssicherung nachgedacht werden sollte, etwa die Notwendigkeit eines Einvernehmens aller Ressorts bei Ausnahmen.

#### **3. Zu § 9 - Artikel 1 Nr. 6: Ermächtigungsgrundlage für Anpassungen im Laufbahnrecht zu Änderungen bei der Probezeit und Einstellung im Beförderungsamte**

Die Vorschrift schafft die Ermächtigungsgrundlage über Anpassungen im Laufbahnrecht die Probezeit über die Regelung des neuen § 13 LBG hinaus näher zu regeln. Dazu wird nachfolgend noch an entsprechender Stelle eingegangen.

#### **4. Zu § 13 Probezeit – Artikel 1 Nr. 8: Neuregelung, dass nun auch Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf die Probezeit angerechnet werden können**

Die Regelung eröffnet für den Dienstherrn große Flexibilität bei der Probezeit. Dies einerseits in positiver Weise auch für die Beschäftigten, in dem zukünftig nicht nur Zeiten hauptberuflicher Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes auf die Probezeit angerechnet werden können, sondern auch solche außerhalb. Die Regelprobezeit beträgt weiter 3 Jahre, die Höchstdauer wird auf 5 Jahre begrenzt. Darüber hinaus wird neu die rechtliche Grundlage für eine Reduzierung der Probezeit durch Kürzung und weitere Anrechnung geschaffen.

Negativ anzumerken ist allerdings, dass aus der Vorschrift nicht deutlich wird, dass eine Verlängerung der Probezeit nur dann zulässig ist, wenn in der Regelprobezeit die Bewährung nicht festgestellt werden konnte. Die neue Vorschrift liest sich so, insbesondere im Zusammenhang mit der Gesetzesbegründung, als ob der Dienstherr zukünftig in einem Korridor von 3 Monaten bis 5 Jahren maximalen Spielraum zum Umfang und zum Zeitpunkt der Festsetzung der Probezeit haben soll. In der Begründung wird darauf hingewiesen, dass z.B. eine Verkürzung

der Probezeit durch eine Anrechnung von Vortätigkeiten nicht unbedingt schon zu Beginn, also zum Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis, erfolgen müsse. Der Dienstherr könne sich das auch noch offenhalten und erst im Verlauf darüber entscheiden. Diesen Teil der Regelung lehnen wir ab. Die Regelung in dieser Fassung wird in der Praxis zu Unklarheiten und Unsicherheiten bei den Beschäftigten führen und nicht zu einer Steigerung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses.

#### **5. Zu § 14 Einstellung – Artikel 1 Nr.9: Einstellung in Beförderungämter**

Derzeit ist eine Ernennung zur Begründung des Beamtenverhältnisses (Einstellung) nur in den Einstiegsämtern der Laufbahn zulässig. Die Einstiegsämter bestimmen sich nach dem Besoldungsrecht. Nur der LPA kann derzeit Ausnahmen zulassen. Neu wird in Abs.1 Nr. 1 nun eine Ermächtigungsgrundlage für eine Einstellung von Beamt\*innen anderer Dienstherrn oder früherer Beamt\*innen im Beförderungsamte geschaffen. Zukünftig kann dann auch eine Einstellung in einem höheren Amte vorgenommen werden bei entsprechenden beruflichen Erfahrungen oder sonstigen Qualifikationen, die zusätzlich zu den in § 6 neu geregelten Zugangsvoraussetzungen erworben wurden, wenn die Laufbahnverordnung dies bestimmt. Gem. § 2 III LBG kann die oberste Dienstbehörde die Entscheidungsbefugnis per Rechtsverordnung allerdings auch auf andere dienstvorgesetzte Stellen delegieren. Bei entsprechender Aufgabenübertragung durch die Ministerien kann dann zukünftig jede Behörde im Land nach eigenem Ermessen in Beförderungämter einstellen, sofern natürlich die Haushaltsmittel es hergeben.

Aus Sicht der GEW ist es zur Personalgewinnung von Einzelnen erfahrenen Beschäftigten aus der Privatwirtschaft sicher sinnvoll, eine Möglichkeit zur besseren Honorierung von Berufserfahrung zur eröffnen. Ziel muss es aber sein, nicht Lösungen für einzelne Spezialfälle zu bieten, sondern die (Eingangs)besoldung grundsätzlich auch in der Breite den Anforderungen der entsprechenden Ämter anzupassen, um einem breiten Personalmangel entgegenzuwirken. Insofern war die (leider nur schrittweise) Anpassung der Lehrerbesoldung ein wichtiger Schritt, der aber auch für Leitungs-, Funktions- und Beförderungämter nachvollzogen werden muss. Ebenfalls müssen die Eingangsamter für Fachlehrer\*innen und Werkstattelehrer\*innen neu mit A10 beziehungsweise der entsprechenden Tarifeingruppierung festgelegt werden. Auch muss die ungleiche Bezahlung von Fachleiter\*innen endlich korrigiert werden, es kann nicht sein, dass immer noch die Schulform, für die sie ausbilden, die Höhe ihres Verdienstes bestimmt.

#### **6. Zu § 19 Beförderungen – Artikel 1 Nr.9 : Abschaffung des Beförderungsverbot es vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit**

Das Sperrjahr nach Ende der Probezeit für eine Beförderung soll entfallen, damit wird eine Beförderung unmittelbar nach Beendigung der Probezeit zukünftig möglich. Grundsätzlich gilt auch hier bereits oben Erwähntes: Für eine einzelne schnelle Karriereentwicklung ist das sicherlich gut, problematisch ist, dass mangels ausreichender Beförderungsstellen hier erwartbar Konflikte in den Dienststellen entstehen dürften.

#### **7. Zu § 21– Artikel1 Nr. 12: Ämter mit leitender Funktion**

Auch für Probezeiten bei Ämtern mit leitender Funktion wird die Erheblichkeitsschwelle abgeschafft, was wir begrüßen. Ebenfalls begrüßen wir die Neuerung, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung im vollen Umfang bei der Berechnung der Probezeit zählen. Aus unserer Sicht ist der Zusatz „es sei denn, zwingende sachliche Gründe stehen dem entgegen“ zu unbestimmt und sollte klarer gefasst werden.

## **8. Zu § 61 – Artikel 1 Nr. 22: Teilzeitbeschäftigte müssen nur noch anteilig ausgleichsfreie Mehrarbeit leisten**

Die GEW NRW fordert eine generelle Streichung der „Bagatellgrenze“ bei Mehrarbeit. Damit könnte auch ein beträchtlicher Bürokratieabbau betrieben werden.

Die vorgeschlagene Änderung der Vorschrift lehnen wir ab, da sie voraussichtlich negative Folgen für die Vergütung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften hat. In der Begründung des Gesetzentwurfs wird ausgeführt, dass die Regelung erfolgt, um die Verpflichtung zu ausgleichsfreier Mehrarbeit i.H.v. 5 Stunden für Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Umfang einer Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren. Tatsächlich ist es aber so, dass seit 2008 jedenfalls für Lehrkräfte feststeht: Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, sowohl Beamt\*innen als auch Angestellte, müssen ab der 1. Stunde vergütet werden, und zwar nicht nach der MehrarbeitsvergütungsVO, sondern bis zur Vollzeitstundenzahl anteilig der entsprechenden Besoldung. Alles andere wäre ein Verstoß gegen geltende Rechtsprechung und Europarecht. Allein der auf anteilige Besoldung oder anteiliges Entgelt gerichtete Anspruch Teilzeitbeschäftigter entspricht den Anforderungen der unmittelbar geltenden Entgeltgleichheit des Art. 157 AEUV, wie sie die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ausgeformt hat.

Für NRW hat das OVG NRW in Fortführung der europarechtlichen Rechtsprechung daher Folgendes (Beschluss vom 16.10.2008 - 6 A 1434/07) für eine Lehrkraft ausgeführt:

*„Der Anspruch auf anteilige Besoldung setzt nicht voraus, dass die Grenze von drei Unterrichtsstunden nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV oder eine proportional zu der Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte verminderte Mindeststundengrenze überschritten wird. Die Anwendung einer solchen "Bagatellgrenze" auf Stunden, die teilzeitbeschäftigte Lehrer über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zu der regulären Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrer leisten, würde ebenfalls gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz verstoßen. Sie hätte zur Folge, dass die betroffenen teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte bei gleicher Arbeit und gleicher Anzahl von Stunden eine geringere Vergütung erhielten als die vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte. Eine Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlung ist nicht ersichtlich. Die Bestimmung in § 3 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV beruht auf der Erwägung, dass Beamte verpflichtet sind, in gewissem Umfang über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ohne Entschädigung Dienst zu tun (§ 78 a Abs. 1 LBG). Diese Begründung trägt hier nicht, weil die Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte aufgrund der dargelegten europarechtlichen Vorgaben dem Dienst vollzeitbeschäftigter Lehrer innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gleichzusetzen ist.“*

## **9. Zu § 69 – Artikel 1 Nr.24 Ausdrückliche Erwähnung von Führen in Teilzeit**

Die Landesregierung nimmt ins LBG ein Bekenntnis auf, dass Teilzeit, mobile Arbeit und Jobsharing Führungspositionen nicht entgegenstehen und in diesen zu fördern sind. Dies soll gegen die seit vielen Jahren bestehende Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, in der Mehrzahl Frauen, bei Beförderungen helfen. Dieses Problem wird sich jedoch allein durch ein Bekenntnis nicht wesentlich verbessern, zumal schon die Vorschrift selbst sich nicht auf die Fälle von Teilzeit, Jobsharing und mobile Arbeit in Führung bezieht, die in z.B. Familiensorgearbeit begründet sind. Zusätzlich braucht es weitere Maßnahmen, wie regelmäßige, verpflichtende Schulungen für Führungskräfte zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern, die in Teilzeit be-

gründet sind. Im Beurteilungswesen sind außerdem z.B. Parameter erforderlich, die eine positive Bewertung von Familiensorge *und* Engagement im Beruf ermöglichen und es als Kompetenz bewertbar machen, dass beides vereinbart wird.

#### **10. Zu § 74 Mutterschutz, Arbeitsschutz**

Wir begrüßen die klarstellende Geltung des § 29 MuSchG.

#### **11. Zu § 92 – Artikel 1 Nr. 29 Fiktive Nachzeichnung einer erforderlichen Erprobung oder Probezeit**

Wir begrüßen die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für den Verordnungsgeber zur Regelung der Nachzeichnung einer an sich erforderlichen Erprobung oder Probezeit, die für die Verleihung eines höherwertigen Amtes erforderlich ist. Damit kann nun die fiktive Erprobung und Probezeit im Zusammenhang z.B. mit Personalratstätigkeit in einer Verordnung näher geregelt werden.

## **II. Änderungen der LVO**

### **1. Zu § 5 LVO Probezeit**

Wir begrüßen, dass künftig auch Zeiten unterhäftiger Teilzeit eins zu eins als Probezeit anerkannt werden können. Ebenfalls positiv ist die Möglichkeit der Anrechnung jeglicher hauptberuflicher Tätigkeiten auf die Probezeit. Wichtig wäre, dass von diesen Möglichkeiten auch in der Praxis Gebrauch gemacht wird.

Der neue Verkürzungstatbestand für die Probezeit von Beamt\*innen, die sich mit besonderen Leistungen bei der Laufbahnprüfung hervorgetan haben, ist grundsätzlich positiv. Allerdings gilt hier das, was bereits oben ausgeführt wurde. Wegen der Möglichkeit der beliebigen Handhabung durch den Dienstherrn, was die Nutzung der Vorschrift und auch den Zeitpunkt der Festsetzung der Dauer der Probezeit angeht, wird es zu Unsicherheiten auf Seiten der Beschäftigten kommen.

Der Wegfall der Erheblichkeitsschwelle wird begrüßt.

### **2. Zu § 7 LVO Erprobung**

Wir begrüßen, dass jegliche Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang bei der Berechnung der Probezeit Berücksichtigung finden kann.

### **3. Zu § 8 LVO Beurteilung von Landesbeamt\*innen**

Hier gilt Ähnliches wie bereits unter § 69 LBG Geschriebenes: Die erneute Festschreibung eines Diskriminierungsverbotes allein wird die bestehenden Probleme nicht lösen. Beurteilungsmerkmale müssten geändert werden, systematischen Kontrollmechanismen von Beurteilungsergebnissen und Beförderungen ausgebaut und mit Konsequenzen versehen werden, wenn Richtwerte und Zielvorgaben nicht erreicht werden.

### **4. Zu § 12 LVO Einstellung im Beförderungsamtsamt**

Hier gilt das zu § 14 LBG Ausgeführte.

### **5. §14 LVO Ausnahmen**

In Abs.1 Nr. 4 wird eine Ausnahme vom Durchlaufen der Ämter bei Übernahme in den Schulaufsichtsdienst geregelt: die Voraussetzung von 8 Jahren erforderlicher Dienstzeit wird auf 4 Jahre halbiert. Hierdurch dürften schnelle Einzelkarrieren möglich werden. Es bleibt abzuwarten, ob sich dies positiv auf die Qualität der Schulaufsicht auswirkt.

#### **6. § 24 LVO Allgemeine Beförderungsvoraussetzungen**

Das achtjährige Dienstzeiterfordernis für eine Beförderung nach A 13 in der Laufbahngruppe 2.1 wird gestrichen. Dies geschieht mit der Begründung, damit solle die Leistungsbezogenheit des Dienstrechts betont werden. Allerdings ist fraglich, ob vereinzelte Turbokarrieren diesem Ziel wirklich nachkommen. Für eine Vielzahl an Beschäftigten, denen sich eine solche Möglichkeit trotz hervorragender Leistung mangels vorhandener Beförderungstellen nicht bietet, ist dies sicher nicht befriedigend.

#### **7. Zu § 28 alt – Beförderungsvoraussetzung in Ämter nach A 15 oder Ämter mit höherem Endgrundgehalt**

Die Dienstzeiterfordernisse für eine Beförderung nach A 15 oder in Ämter mit höherem Endgrundgehalt werden abgeschafft. Begründet wird dies damit, dass es so den Dienststellen einfacher gemacht wird, offene Stellen nur nach Leistung zu besetzen, unabhängig davon, ob ein gewisses Maß an Dienstzeiten erfüllt ist. Dies dürfte für Stellen, die länger vakant sind, sicherlich interessant sein. Doch grundsätzlich wird hieran deutlich, welche große Bedeutung in Zukunft dem Beurteilungswesen und auch den Kompetenzen der Beurteiler zukommt.

#### **8. Zu § 33 LVO Befähigung für den Schulaufsichtsdienst und für Ämter mit überwiegend pädagogischen Aufgaben**

Auch hier sollen künftig keine besonderen Dienstzeiterfordernisse für die Befähigung mehr erforderlich sein. Dies sehen wir kritisch. Denn in der ursprünglichen Vorschrift handelte es sich nicht um Dienstzeiten jeglicher Art, sondern auch um spezifische Erfahrung z.B. in der Schulleitung oder in der Lehrkräfteausbildung. Letztlich bedarf es bei der Ausübung der Schulaufsicht in der Regel grundlegender Kenntnisse des Systems Schule. Ohne diese dürfte eine qualifizierte Wahrnehmung der Aufgaben in der Schulaufsicht schwerlich möglich sein. Ob es daher der Qualität der Schulaufsicht zuträglich ist, wenn keinerlei Voraussetzungen bezogen auf Mindestereferungen bestehen, ist zweifelhaft.

#### **9. § 34, 36 LVO Weiterqualifizierungsmöglichkeit für Werkstatllehrkräfte**

Grundsätzlich ist es dringend notwendig, die beruflichen Perspektiven von Werkstatllehrkräften zu verbessern. Die vorgesehenen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten halten wir nicht für ausreichend. Berufsbegleitende Weiterentwicklung sollte umfangreicher ermöglicht werden für berufserfahrende Werkstatllehrkräfte. In jedem Fall muss dringend die Eingangsbesoldung den tatsächlichen Anforderungen der Tätigkeit als Werkstatllehrkraft angepasst werden von A 9 auf A10 bzw in der entsprechenden Tarifeingruppierung (vgl. Einleitung). Gleiches gilt bei der Eingangsbesoldung von Fachlehrkräften an Schulen.

#### **10. §§ 39, 43 LVO alt – Beförderung von technischen Lehrer\*innen und Fachlehrer\*innen**

Das 3-jährige Dienstzeiterfordernis für eine Beförderung wird abgeschafft, das wird begrüßt.

#### **11. § 39 LVO - Befähigung für Fachlehrkräfte als Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Wir fordern die Abschaffung dieser Laufbahn. Sie hat mit der Lebenswirklichkeit nichts mehr zu tun, denn solche Fachlehrer\*innen gibt es als Unterkategorie der "Lehrkräfte für besondere Aufgaben" ausschließlich "an Fachhochschulen und in entsprechenden Studiengängen an Universitäten". Seit Umsetzung der Bologna-Beschlüsse gibt es aber keine spezifischen Fachhochschulstudiengänge mehr, es gibt nur noch gleichwertige Bachelor- und Masterstudiengänge an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Warum es vor diesem Hintergrund noch einer Personalkategorie bedarf, die es ausschließlich an Fachhochschulen/HAWen geben soll, erschließt sich nicht. Die Laufbahn ist faktisch eine Abwertung von Lehre an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, obwohl die Lehre gleichwertig ist zu der an Universitäten. Die Beibehaltung der Laufbahn führt außerdem dazu, dass die Tätigkeit von Lehrkräften für besondere Aufgaben auch im Angestelltenbereich sehr schlecht bezahlt wird, was aber keine Rechtfertigung in der Aufgabenwahrnehmung findet.

### **12. § 53 LVO Übergangsregelung**

Die Übergangsregelungen lehnen wir ab. Wir fordern die uneingeschränkte Geltung des neuen Laufbahnrechts auf alle bereits im System befindlichen Beamt\*innen. Gegebenenfalls sollte in jedem Einzelfall nach einem Günstigkeitsprinzip verfahren werden.