

15.03.2007

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Gesetz über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (Personaleinsatzmanagementgesetz NRW - PEMG NRW)

A Problem

Die Hartmann-Kommission hat in ihrem Abschlussbericht die unbedingte Notwendigkeit der Senkung der Personalausgaben für eine Konsolidierungsstrategie für den Gesamthaushalt unterstrichen.

Erforderlich ist dazu ein effizienterer interner Arbeitsmarkt mit einer hohen Transparenz über Angebot und Nachfrage, durch den der notwendige Stellenabbau beschleunigt wird. Der Personalbedarf soll über Aufgabenkritik und Verwaltungsmodernisierung verringert werden, für die Beschäftigten muss eine konstruktive und verantwortungsvolle Lösung gefunden werden. Eine Lösung, die dabei nicht den Menschen, sondern die Kostensenkung im Mittelpunkt hat, wird nicht akzeptiert werden und damit scheitern.

Oberste Zielsetzung ist daher, die frei werdenden Beschäftigten in andere Bereiche der Landesverwaltung befristet oder dauerhaft zu vermitteln und dafür ggf. zielgerichtet zu qualifizieren.

B Lösung

In anderen Bundesländern sowie großen ehemaligen Staatsunternehmen hat sich das Instrument eines zentralen Personaleinsatzmanagements bewährt.

Erfolgreiche Personaleinsatzmanagement-Lösungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht als Kostensenkungsinstrument konzipiert sind. Eine befürchtete Stigmatisierung der hiervon erfassten Beschäftigten muss unbedingt vermieden werden. Daher soll die Lösung für NRW auf dem Qualifizierungs- und Vermittlungsgedanken, insbesondere auch als neue Chance für Beschäftigte, aufbauen.

Datum des Originals: 06.03.2007/Ausgegeben: 21.03.2007

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

Mit dem Gesetzentwurf soll ein Landesamt für Personaleinsatzmanagement eingerichtet werden, zu dem Beschäftigte aus den Bereichen der Landesverwaltung, in denen Personal abgebaut werden soll, versetzt werden. Unter Ausschöpfung von Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten fördert das Personaleinsatzmanagement einen Wechsel dieser Beschäftigten in andere Bereiche der Landesverwaltung oder gegebenenfalls zu anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Daneben können dem PEM zugeordnete Beschäftigte befristet eingesetzt werden, insbesondere wenn diese Einsätze Kosten senkend, Einnahmen steigernd oder Qualität verbessernd wirken. Als Übergangseinsätze kommen auch Vertretungen für Elternzeit, beurlaubte Beschäftigte oder Langzeitkranke in Frage.

Das Personaleinsatzmanagement ist damit ein geeignetes Instrument zur besseren und effizienteren Verteilung der Arbeit in der Landesverwaltung und trägt dazu bei, Leistungspotenziale der Beschäftigten besser auszuschöpfen und den Prozess der Verwaltungsmodernisierung voranzutreiben.

C Alternativen

Belassen des bisherigen Zustands. Die Realisierung der kw-Vermerke erfolgt bisher zum überwiegenden Teil ungesteuert durch natürliche Fluktuation und trifft damit auch Bereiche der Landesverwaltung, die eigentlich gestärkt werden sollen. Der interne Arbeitsmarkt bliebe weniger effizient, die ressortübergreifende Personalmobilität bliebe gering, Mehrwert durch sinnvolleren Personaleinsatz gäbe es nicht.

D Kosten

Für eine Anmietung und den Geschäftsbetrieb des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement sowie für die Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und die gegebenenfalls einzuführenden flankierenden Maßnahmen (z.B. Veränderungsprämien, fluktuationsbeschleunigende Maßnahmen) entstehen Kosten. Wegen fehlender Erfahrungswerte ist nur eine grobe Einschätzung möglich, die in der Aufstellung des Haushaltsplanentwurfes 2007 Berücksichtigung gefunden hat. Hier wurden insgesamt 10 Mio. € angesetzt.

Zusätzliche Personalkosten entstehen nicht, da auch das Stammpersonal des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement vollständig aus den Bereichen, in denen Stellen abgebaut werden, übernommen werden soll.

Den Kosten grundsätzlich gegenüber stehen die Einsparungen durch ein effizienteres Verwaltungshandeln, Kosten senkende und Einnahme steigernde Übergangseinsätze und nicht zuletzt durch die Senkung der Personalausgaben aufgrund einer beschleunigten Realisierung von kw-Vermerken.

E Zuständigkeit

Finanzministerium.

F Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Keine.

G Finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen und die privaten Haushalte

Keine.

H Befristung

Das Artikelgesetz wird bis zum 30. Juni 2012 befristet. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird eine Bestandsaufnahme über die personalwirksamen Reformprozesse und die gegebenenfalls damit einhergehenden weiteren Stellenabbauverpflichtungen erfolgen müssen.

**Gesetz
zur Einrichtung eines Personaleinsatz-
managements in Nordrhein-Westfalen
vom
Artikel I
Gesetz über das Personaleinsatz-
management Nordrhein-Westfalen
(Personaleinsatzmanagementgesetz NRW -
PEMG NRW)**

**Auszug aus den geltenden Geset-
zesbestimmungen**

**§ 1
Einrichtung des Landesamtes für
Personaleinsatzmanagement**

(1) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement wird als eine dem Finanzministerium nachgeordnete Landesoberbehörde eingerichtet.

(2) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement kann Außenstellen einrichten.

(3) Das Finanzministerium bestimmt den Sitz des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement durch Rechtsverordnung.

**§ 2
Zuständigkeit und Aufgabe**

(1) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement ist für die Durchführung dieses Gesetzes zuständig, soweit in diesem Gesetz nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement hat die Aufgabe, den erforderlichen Stellenabbau durch landesweit flexiblen Personaleinsatz zu fördern und dazu geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu veranlassen.

**§ 3
Anwendungsbereich**

Das Personaleinsatzmanagement findet auf die Landesverwaltung einschließlich der Justiz und Justizverwaltung sowie der Sondervermögen und der Landesbetriebe Anwendung. Ausgenommen sind die Geschäftsbereiche der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags, der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesrechnungshofs sowie der oder des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

§ 4 Personalisierung

(1) Die für die Personalführung zuständigen Dienststellen sind verpflichtet, zu den vom Finanzministerium festgelegten Terminen die im Haushaltsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung als künftig wegfallend bezeichneten Planstellen und Stellen, für deren Wegfall die Voraussetzungen eingetreten sind und die im maßgeblichen Einzelplan die Zahl der im Fälligkeitszeitraum zu realisierenden kw-Vermerke durch reguläre Altersabgänge übersteigen, unter Berücksichtigung der erforderlichen organisatorischen Maßnahmen einzelnen Beschäftigten zuzuordnen (Personalisierung). Entsprechendes gilt für Stelleneinsparungen, die die Landesregierung im laufenden Haushaltsjahr beschließt. Ausgenommen von der Personalisierung nach Satz 1 und 2 sind Planstellen und Stellen der Besoldungsordnung R. Für Planstellen und Stellen, für deren Wegfall die Voraussetzungen erst im Jahre 2008 eintreten, kann das Finanzministerium die Termine für die Personalisierung mit Inkrafttreten dieses Gesetzes festlegen.

(2) Die Personalisierung erfolgt auf der Grundlage von Sozialkriterien unter Berücksichtigung dienstlicher Belange. Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die maßgeblichen Kriterien für die personelle Auswahl, insbesondere die Sozialkriterien, festzulegen und zu gewichten sowie Bestimmungen zum Verfahren zu treffen. Freiwillige Meldungen sind unter Beachtung dienstlicher Interessen zu berücksichtigen.

(3) Das Finanzministerium kann für einzelne Bereiche Ausnahmen von der Verpflichtung zur Personalisierung zulassen.

(4) Die Dienststellen geben die Entscheidung über die Personalisierung den benannten Beschäftigten unverzüglich schriftlich bekannt.

§ 5 Versetzung der Beschäftigten

(1) Die Dienststellen versetzen unverzüglich die Beschäftigten, denen nach § 4 eine als künftig wegfallend bezeichnete Planstelle oder Stelle zugeordnet ist, zum Landesamt für Per-

sonaleinsatzmanagement. Die Versetzung dient einem dienstlichen Bedürfnis.

(2) Vor Erhebung einer Klage, die die Versetzung zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement zum Gegenstand hat, findet keine Nachprüfung in einem Vorverfahren statt. § 126 Absatz 3 Ziffer 3 des Beamtenrechtsgesetzes in der Fassung vom 31. Januar 1999, BGBl. I S. 654, gilt entsprechend.

§ 6

Umsetzung der Planstellen und Stellen

Die nach § 4 personalisierten Planstellen und Stellen sind zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement umzusetzen.

§ 7

Stellenbesetzung

(1) Planstellen und Stellen dürfen innerhalb des jeweiligen Geschäftsbereichs der Ressorts durch Versetzung oder Umsetzung besetzt werden, sofern damit keine Beförderung oder Höhergruppierung einhergeht. Im Übrigen richtet sich das Verfahren der Stellenbesetzung nach den folgenden Absätzen.

(2) Die Dienststellen melden dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement unverzüglich zur Besetzung vorgesehene Planstellen und Stellen in der Wertigkeit und mit dem Anforderungsprofil, in der sie frei werden oder neu eingerichtet worden sind. Sie sind, soweit haushaltsgesetzlich keine abweichende Regelung zur Stellenbesetzung getroffen ist, nach Maßgabe der folgenden Absätze mit Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement zu besetzen. Eine ressortübergreifende Ausschreibung hat bis zum Abschluss des Verfahrens gemäß Absatz 3 zu unterbleiben.

(3) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement benennt den Dienststellen für die freien und besetzbaren Planstellen und Stellen eine Auswahl geeigneter Beschäftigter. Der Benennung hat eine Bekanntmachung dieser Planstellen und Stellen innerhalb des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement voranzugehen. Die für die Einstellungen zuständigen Dienststellen treffen eine Auswahlentscheidung. Im Falle einer Versetzung auf eine Stelle gleicher Wertigkeit ist einem auch unter

Berücksichtigung von geeigneten, zeitlich angemessenen Qualifizierungsmaßnahmen geeigneten Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement der Vorzug zu geben. Im Übrigen ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement der Vorzug zu geben. Wird keiner der benannten Beschäftigten ausgewählt, hat die Dienststelle dies unverzüglich anhand objektiver Kriterien der Stellenbeschreibung gegenüber dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement schriftlich zu begründen. In diesem Fall ist dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement einmalig Gelegenheit zu geben, binnen drei Wochen Stellung zu nehmen oder alternative Personalvorschläge zu unterbreiten.

(4) Stellen oder Planstellen, die in dem Verfahren nach Absatz 3 unbesetzt geblieben sind, können von den Ressorts zur Besetzung mit unbefristet beschäftigten Landesbediensteten landesweit ausgeschrieben werden.

(5) Kann die Planstelle oder Stelle nicht in dem Verfahren nach den Absätzen 3 und 4 besetzt werden, kann eine externe Ausschreibung erfolgen. Die Ausschreibung einer unbefristeten Stelle und deren Besetzung bedarf der Zustimmung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement.

(6) Ausgenommen von der Meldeverpflichtung und Stellenbesetzung gemäß den Absätzen 2 bis 5 sind Planstellen und Stellen,

1. die benötigt werden für die Aufstockung des Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten aufgrund einer gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtung,
2. die für Personen mit einer Befähigung für Lehrerlaufbahnen vorgesehen sind, es sei denn, es gibt eine haushaltsgesetzliche Verpflichtung zur Übernahme,
3. für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte; für Stellen im Eingangsamt der jeweiligen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaften bleibt die Meldeverpflichtung gemäß Absatz 2 Satz 1 unberührt,

4. die mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden,
5. die im Wege der Personalrotation zwischen der Staatskanzlei und bzw. oder den Ressorts besetzt werden sollen,
6. für Anwärtnerinnen und Anwärtler, Auszubildende sowie Referendarinnen und Referendare,
7. deren Besetzung zur Erfüllung eines Rechtsanspruchs zwingend erforderlich ist.

Das Finanzministerium kann in besonders gelagerten Einzelfällen weitere Ausnahmen zulassen.

(7) Unter Berücksichtigung berechtigter Belange der Personalentwicklung in den Dienststellen und in dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement können die Ressorts durch jährliche Vereinbarungen mit dem Finanzministerium festlegen, in welchem Umfang Beschäftigte des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement in Dienststellen der Ressorts dauerhaft aufgenommen werden. In diesem Fall können Ausnahmen von der Meldeverpflichtung und der Stellenbesetzung nach den Absätzen 2 bis 5 sowie von der Pflicht zur Personalisierung nach § 4 zugelassen werden.

(8) In Fällen, in denen eine Dienststelle entgegen den Absätzen 2 bis 5 eine Planstelle oder Stelle besetzt oder nicht meldet, wird eine freie Stelle des Ressorts mit entsprechender Wertigkeit in Abgang gestellt und das Personalausgabenbudget entsprechend reduziert.

(9) Für Anteile an Planstellen und Stellen gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend.

§ 8 Übergangseinsätze, Abordnungen

(1) Beschäftigte des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement können unter Beachtung der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen vorübergehend zur Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung der Landesverwaltung oder zur Vorbereitung einer Versetzungsentscheidung abgeordnet werden

(Übergangseinsatz). Die vorrangige Vermittlung der Beschäftigten auf unbefristete und freie Planstellen und Stellen gemäß § 7 bleibt hiervon unberührt.

(2) Die Dienststellen melden dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement unverzüglich für Übergangseinsätze geeignete Tätigkeiten oder Stellen, insbesondere

1. Aushilfstätigkeiten,
2. Vertretungen für Beschäftigte,
3. Stellen, die im Nachzug der Personalrotation zwischen der Staatskanzlei und bzw. oder den Ressorts befristet frei werden und
4. Projekte zur Verwaltungsmodernisierung oder andere Tätigkeiten, die Kosten senkend, Einnahmen steigernd oder Qualität verbessernd wirken sollen.

(3) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement entscheidet im Einvernehmen mit den Dienststellen über die Geeignetheit und Dauer der Übergangseinsätze und benennt den Dienststellen eine Auswahl geeigneter Beschäftigter. Die Auswahlentscheidung treffen die Dienststellen.

(4) Übergangseinsätze zur Qualifizierung und Vorbereitung einer Versetzungsentscheidung werden in Abstimmung mit den zuständigen obersten Landesbehörden durchgeführt.

(5) Soweit eine Vermittlung gemäß § 7 oder ein Übergangseinsatz nicht in Betracht kommt, werden die Beschäftigten vorübergehend an die Dienststelle abgeordnet, bei der sie vor Versetzung zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement beschäftigt waren.

(6) Das Finanzministerium kann Ausnahmen von der Meldepflicht nach § 8 Absatz 2 zulassen.

§ 9

Verwendung und Vermittlung außerhalb der Landesverwaltung

(1) Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement kann seinen Beschäftigten mit deren Zustimmung Tätigkeiten außerhalb der Lan-

desverwaltung vermitteln. Es kann im Einvernehmen mit dem Finanzministerium Anreizsysteme schaffen, diese Tätigkeiten aufzunehmen. Im Rahmen der geltenden Bestimmungen kann den Beschäftigten eine Rückkehr in den Landesdienst ermöglicht werden.

(2) Die Hochschulen im Sinne § 1 Absatz 2 des Hochschulgesetzes vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474) können durch Vereinbarung mit dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement Beschäftigte übernehmen. Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 10

Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Die Durchführung des Personaleinsatzmanagements ist Teil der Personalwirtschaft und der Personalverwaltung. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten des Landes ist zulässig, soweit sie der Wahrnehmung der in § 2 bezeichneten Aufgabe dient. Es gelten die Vorschriften der §§ 102 bis 102g des Landesbeamtengesetzes (GV. NRW. 1981 S. 234) in der jeweils geltenden Fassung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. § 29 Absatz 2 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen (GV. NRW. 2000 S. 542) in der jeweils geltenden Fassung gilt auch für die Durchführung des Personaleinsatzmanagements.

(2) Soweit die Übermittlung von Personalakten und sonstigen Daten der Beschäftigten der Wahrnehmung der in § 2 genannten Aufgabe dient, ist die Einrichtung automatisierter Abrufverfahren zulässig.

§ 11

Personalvertretung

(1) Versetzungen zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement unterliegen abweichend von § 72 Absatz 1 Nr. 5 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV.NRW. S. 1514) in der jeweils geltenden Fassung (Landespersonalvertretungsgesetz) der Mitwirkung des für die Personalmaßnahme zuständigen Personalrats der abgebenden Dienststelle. Einwendungen gegen eine beabsichtigte Versetzung kann der Personalrat abweichend von § 69 des Landespersonalvertretungsgesetzes innerhalb von zwei Wochen schriftlich erheben. Entspricht

die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht, findet innerhalb von zwei Wochen eine Erörterung statt. Wird im Rahmen der Erörterung keine Einigung erzielt, hat die Dienststelle die Maßnahme innerhalb von zwei Wochen gegenüber dem Personalrat schriftlich zu begründen; damit ist das Mitwirkungsverfahren abgeschlossen.

(2) Abordnungen aus dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement mit einer Dauer von mehr als drei bis zu 12 Monaten unterliegen abweichend von § 72 Absatz 1 Nr. 6 des Landespersonalvertretungsgesetzes der Mitwirkung des Personalrats des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement. Im Übrigen gelten für Versetzungen und Abordnungen aus dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement die Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Abweichend von § 23 Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes beträgt die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beim Landesamt für Personaleinsatzmanagement zwei Jahre; die erste Amtsperiode beträgt 1 Jahr.

(4) Abweichend von § 10 Absatz 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes bleibt das Wahlrecht der Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement, die länger als sechs Monate zu einer Dienststelle abgeordnet wurden, bestehen.

§ 12

Vorgezogener Ruhestand

Beim Landesamt für Personaleinsatzmanagement beschäftigte Beamte können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das Ruhegehalt der in Ruhestand versetzten Beamten vermindert sich um einen Versorgungsabschlag in entsprechender Anwendung des § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes (BGBl. I 1976, 2485, 3839) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 13 Verwaltungsvorschriften

Das Finanzministerium kann die für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 14 In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft; es tritt mit Ablauf des 30. Juni 2012 außer Kraft.

Artikel 2 Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999 (GV.NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30. November 2004 (GV.NRW. S. 752) wird wie folgt geändert:

1. Dem § 8 Absatz 1 wird folgender Satz 5 angefügt:

In Fällen des § 7 Absatz 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom (GV.NRW. S. ...) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

§ 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

2. Dem § 8 wird folgender Absatz 9 angefügt:

- (9) Die Absätze 1 bis 3 und 7 bis 8 finden für das Verfahren der Stellenbesetzung gemäß § 7 Absatz 2 bis 5 und Absatz 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom (GV.NRW. S. ...) keine Anwendung.

Artikel 3
Gesetz zur Änderung
des Landesorganisationsgesetzes

Das Landesorganisationsgesetz vom 10. Juli 1962 (GV.NRW. S. 421), zuletzt geändert durch Artikel III des Gesetzes vom 1. März 2005 (GV.NRW. S. 69), wird wie folgt geändert:

§ 6
Landesoberbehörden

- (2) Landesoberbehörden sind
das Landesamt für Besoldung und Versorgung,
die/der Landesbeauftragte für den Maßregelvollzug
das Landeskriminalamt,
das Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz,
das Landesversicherungsamt,
die Direktorin/der Direktor der Landwirtschaftskammer als Landesbeauftragte/Landesbeauftragter,
das Rechenzentrum der Finanzverwaltung.

In § 6 Absatz 2 werden hinter den Worten „das Rechenzentrum der Finanzverwaltung“ der Punkt durch ein Komma ersetzt und die Worte „das Landesamt für Personaleinsatzmanagement.“ angefügt.

Artikel 4
Gesetz zur Änderung
des Landesbesoldungsgesetzes

In Anlage 1 – Landesbesoldungsordnungen – zu § 2 Landesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Februar 2005 (GV.NRW. S. 154), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), werden eingefügt:

1. In Besoldungsgruppe B 2 nach der Angabe „ – Polizeipräsident - in einem Polizeibereich mit mehr als 175 000 bis zu 300 000 Einwohnern – “ die Angabe „Stellvertretender Direktor/Stellvertretende Direktorin des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement“.
2. In Besoldungsgruppe B 3 nach der Angabe „Präsident des Landesarchivs“ die Angabe „Ständige Vertreterin/Ständiger Vertreter der/des Direktorin/Direktors des Landesbetriebs Straßenbau“.
3. In Besoldungsgruppe B 4 vor der Angabe „Direktor des Materialprüfungsamts“ die Angabe „Direktor/Direktorin des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement“.

s. auszugsweise Anlage auf S. 15

s. auszugsweise Anlage auf S. 15

s. auszugsweise Anlage auf S. 15

Artikel 5 Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1982 (GV.NRW. S. 231), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 31. Oktober 2006 (GV.NRW. S. 474) wird wie folgt geändert:

In § 44 Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „dringende“ gestrichen.

§ 44 Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze

(3) Wenn dringende dienstliche Gründe im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte erfordern, kann die für die Versetzung in den Ruhestand zuständige Stelle mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und des Beamten den Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Dauer, die jeweils ein Jahr und insgesamt drei Jahre nicht übersteigen darf, hinausschieben. Bei Wahlbeamten bedarf diese Entscheidung einer Zweidrittelmehrheit der gesetzlichen Mitgliederzahl des betreffenden Wahlgremiums.

Artikel 6 In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Auszug

Landesbesoldungsordnungen
LBesO

Besoldungsgruppe B 2

Abteilungsdirektor

- als der ständige Vertreter des Direktors des Landesbetriebs Geologischer Dienst -
- als der ständige Vertreter des Leiters der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung -

Direktor der Akademie für öffentliches Gesundheitswesen

Direktor der Berufsfeuerwehr – bei einer Stadt mit mehr als 600 000 Einwohnern – ²⁾

Direktor des Gemeindeunfallversicherungsverbandes Westfalen-Lippe (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3)

Direktor des Hochschulbibliotheksentrums

Direktor des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst

Direktor des Landesinstituts für Schule

Direktor des Landesmuseums für Kunst und Kulturgeschichte in Münster ²⁾

Direktor des Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3)

Direktor des Rheinischen Industriemuseums

Direktor des Rheinischen Landesmuseums in Bonn ²⁾

Direktor des Römisch-Germanischen Museums in Köln (soweit nicht gleichzeitig Generaldirektor der Museen der Stadt Köln) ²⁾

Direktor des Wallraf-Richartz-Museums in Köln (soweit nicht gleichzeitig Generaldirektor der Museen der Stadt Köln) ²⁾

Direktor des Westfälischen Industriemuseums

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Bielefeld, Dortmund, Köln, Münster – als der ständige Vertreter des Hauptgeschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16)

Geschäftsführer der Landesunfallkasse Nordrhein-Westfalen ³⁾

Geschäftsführer eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3)

Leitender Direktor ²⁾

- als Leiter einer besonders großen und besonders bedeutenden Organisationseinheit in der Zentralverwaltung eines Landschaftsverbandes -
- als Leiter einer großen und bedeutenden Organisationseinheit einer Kreisverwaltung -
- als Leiter eines großen und bedeutenden Amtes der Verwaltung einer Stadt mit mehr als 100 000 Einwohnern -

Leitender Direktor – als Leiter eines Landeskrankenhauses (Fachklinik für Psychiatrie) mit mehr als 800 Betten –

Leitender Kriminaldirektor ¹⁾

Leitender Polizeidirektor ¹⁾

Polizeipräsident – als Leiter der Wasserschutzpolizei –

Polizeipräsident – in einem Polizeibereich mit mehr als 175 000 bis zu 300 000 Einwohnern –

¹⁾Nur beim Innenministerium, soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16. Die Inhaberinnen oder Inhaber dieses Amtes sind im Rahmen der Fußnote 4) zur Besoldungsgruppe B 2 der Bundesbesoldungsordnung B wie Ministerialräte zu berücksichtigen.

²⁾Nach Maßgabe des Stellenplans. Für die Wahrnehmung der diesem Amt zugewiesenen Funktionen kann auch das Amt "Leitender Direktor" in der Besoldungsgruppe A 16 verliehen werden.

³⁾Soweit ein Punktwert von mindestens 30 nach Maßgabe der bundesrechtlichen Verordnung zur besoldungsrechtlichen Einstufung der Dienstposten der Geschäftsführer bundesunmittelbarer Körperschaften im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung wirksam festgelegt worden ist.

Vizepräsident des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz

Besoldungsgruppe B 3

Abteilungsdirektor – als Leiter einer besonders großen oder besonders bedeutenden Abteilung bei einer Bezirksregierung –

Abteilungsdirektor der Landwirtschaftskammer Rheinland, Westfalen-Lippe – als der ständige Vertreter des Direktors der Landwirtschaftskammer –

Direktor der Fachhochschule für Finanzen

Direktor der Fachhochschule für Rechtspflege

Direktor der Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen

Direktor des Gemeindeunfallversicherungsverbandes Westfalen-Lippe ²⁾

Direktor des Instituts für Aus- und Fortbildung der Polizei

Direktor des Instituts für Landes- und Stadtentwicklungsforschung und Bauwesen

Direktor des Landesamts für Besoldung und Versorgung

Direktor des Landeskriminalamts

Direktor des Landesvermessungsamts

Direktor des Landesversicherungsamts

Direktor des Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes ²⁾

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Düsseldorf – als der ständige Vertreter des Hauptgeschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4)

Geschäftsführer eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 2)

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Aachen, Arnsberg (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4)

Landesbeauftragter für den Maßregelvollzug

Leitender Direktor – als Leiter eines besonders großen und besonders bedeutenden Amtes der Verwaltung einer Stadt mit mehr als 600 000 Einwohnern sowie der Landeshauptstadt Düsseldorf – ¹⁾

Präsident der Landesanstalt für Arbeitsschutz

Präsident des Landesarchivs

Stellvertreter des Präsidenten der Gemeindeprüfungsanstalt

Vizepräsident des Landesjustizvollzugsamts Nordrhein-Westfalen

¹⁾Nach näherer Bestimmung durch den Stellenplan in höchstens drei Stellen.

²⁾Soweit ein Punktwert von mindestens 50 nach Maßgabe der bundesrechtlichen Verordnung zur besoldungsrechtlichen Einstufung der Dienstposten der Geschäftsführer bundsunmittelbarer Körperschaften im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung wirksam festgelegt worden ist.

Besoldungsgruppe B 4

Direktor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung

Direktor des Materialprüfungsamts

Geschäftsführer bei der Handwerkskammer Düsseldorf – als der ständige Vertreter des Hauptgeschäftsführers – (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3)

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Aachen, Arnsberg (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3)

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Bielefeld, Dortmund, Köln, Münster (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 5)

Inspekteur der Polizei

Landeskriminaldirektor – beim Innenministerium –

Leitender Ministerialrat

- als geschäftsführender Vertreter des Präsidenten des Landesjustizprüfungsamts -
- als Landesschlichter -
- als Mitglied des Landesrechnungshofs -
- als Vertreter des Finanzministeriums in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder -

Polizeipräsident – in einem Polizeibereich mit mehr als 300 000 Einwohnern –

Präsident der Polizeiführungsakademie

Verbandsvorsteher des Landesverbandes Lippe (soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 5)

Begründung

Gesetz zur Einführung eines Personaleinsatzmanagements in Nordrhein-Westfalen

A Allgemeiner Teil

Mit dem Gesetz zur Einrichtung eines Personaleinsatzmanagements wird ein Verfahren zum zielgerichteten und zugleich leistungserhaltenden Stellenabbau in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens geschaffen, das die Verwaltungsstrukturreform begleitet. Die Hartmann-Kommission hat in ihrem zu Beginn der 14. Legislaturperiode erstellten Bericht die Senkung der Personalausgaben als entscheidenden Regelungsfaktor zur Konsolidierung des Gesamthaushaltes bezeichnet. Im Koalitionsvertrag vom 20. Juni 2005 wurde der beschleunigte Abbau der kw-Vermerke beschlossen.

Die in dieser Legislaturperiode zu realisierenden rd. 12.000 kw-Vermerke, die größtenteils global ausgebracht wurden, sowie die durch weitere Reformvorhaben noch hinzu kommenden Einsparpotenziale erfordern eine zentrale Steuerung. Gleichzeitig ist die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu sichern bzw. in Bereichen mit politischer Priorität zu stärken. Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung beschlossen, einen ressortübergreifenden, flexiblen Personaleinsatz zu ermöglichen.

Zu diesem Zweck wird mit diesem Gesetz im Geschäftsbereich des Finanzministeriums ein Landesamt für Personaleinsatzmanagement errichtet.

Ein landesweites Personaleinsatzmanagement entlastet den Landeshaushalt, indem es die Realisierung von kw-Vermerken durch zielgerichtete Maßnahmen beschleunigt.

B Besonderer Teil

Zu Artikel 1

(Gesetz über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (Personaleinsatzmanagementgesetz NRW – PEMG NRW))

Zu § 1 – Einrichtung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement

Die Vorschrift regelt die Einrichtung einer neuen Landesoberbehörde.

Absatz 1:

Eine zentral zuständige Landesoberbehörde ist zu errichten, um die sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben nach diesem Gesetz zu gewährleisten. Die Behörde wird dem Finanzministerium nachgeordnet.

Absatz 2:

In einem Flächenland wie Nordrhein-Westfalen kann die Einrichtung von regionalen Außenstellen zweckmäßig sein, um die zielgerichtete Aufgabenerfüllung durch das Landesamt für Personaleinsatzmanagement für die Beschäftigten vor Ort zu gewährleisten.

Zu § 2 – Zuständigkeit und Aufgabe

Die Vorschrift regelt die Zuständigkeit und bezeichnet es als Aufgabe des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement, einen flexiblen, landesweiten Personaleinsatz zu steuern. Dazu gehört die im Gesetz näher geregelte Vermittlung von dem Landesamt zugeordneten Be-

schäftigten auf Stellen (§ 7) oder in Übergangseinsätze (§ 8). Das Landesamt ist gehalten, geeignete Stellen innerhalb und auch außerhalb der Landesverwaltung sowie Übergangseinsätze zu identifizieren. Dabei wird es eng mit den Dienststellen zusammenarbeiten, denen insoweit eine Meldepflicht obliegt (§ 7 Absatz 2 Satz 1, § 8 Absatz 2).

Zu den Aufgaben des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement gehört es auch, die für eine künftige Verwendung ggf. erforderliche bedarfsgerechte und geeignete Qualifizierung der Beschäftigten zu ermöglichen.

Zu § 3 – Anwendungsbereich

Die Vorschrift regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Zu § 4 – Personalisierung

Absatz 1:

Zur Verwirklichung der Ziele, die mit der Einrichtung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement verfolgt werden, sind die in den Geschäftsbereichen der Ressorts zu realisierenden kw-Stellen einzelnen Beschäftigten zuzuordnen. Diese gemäß Absatz 1 Satz 1 den Dienststellen obliegende Verpflichtung zur Personalisierung ist grundsätzlich an die Fälligkeit der kw-Vermerke gemäß Haushaltsgesetz geknüpft. Das Finanzministerium legt Termine fest, zu denen die Personalisierung durch die Ressorts oder die Dienststelle durchzuführen ist. Absatz 1 Satz 1 weist deklaratorisch darauf hin, dass die Personalisierung unter Beachtung der erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu erfolgen hat. Dadurch wird verdeutlicht, dass regelmäßig vor der Personalisierung festzustellen ist, durch welche organisatorischen oder sonstigen Maßnahmen der ausgebrachte kw-Vermerk derart konkretisiert und spezifiziert wurde, dass die bezeichnete Stelle entbehrlich geworden ist.

Absatz 1 Satz 1 regelt ferner, dass die Verpflichtung zur Personalisierung nur dann besteht, soweit der Abbau der mit kw-Vermerken belasteten Stellen nicht durch Fluktuation innerhalb des Fälligkeitszeitraums gewährleistet ist. Dies ist der Fall, wenn zu Beginn eines Haushaltsjahres bereits feststeht, dass ein Dienstverhältnis im Laufe dieses Haushaltsjahres wegen Erreichens der Altersgrenze beendet wird.

Absatz 1 Satz 2 dient dem beschleunigten Stellenabbau, da für die Personalisierung andernfalls die Ausbringung von kw-Vermerken im Haushaltsgesetz abgewartet werden müsste.

Absatz 1 Satz 4 zieht die Verpflichtung zur Personalisierung der im Kalenderjahr 2008 fällig werdenden kw-Stellen vor, damit der Prozess der Personalisierung nach Errichtung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement beschleunigt werden kann. Die kw-Vermerke mit der Fälligkeit "zum 31.12.2007" werden von dieser Sonderregelung nicht erfasst.

Absatz 2:

Absatz 2 ermächtigt die Landesregierung, durch Rechtsverordnung die personelle Auswahl und das Verfahren der Personalisierung zu regeln. Die Auswahl der von den Dienststellen an das Personaleinsatzmanagement zu meldenden Beschäftigten soll nach sozialen Kriterien unter Berücksichtigung dienstlicher Belange erfolgen. Durch Rechtsverordnung der Landesregierung werden die Bewertungskriterien für die Auswahl grundsätzlich verbindlich vorgegeben. Dies dient der Beschleunigung und der Transparenz des Verfahrens.

Freiwillige Meldungen der Beschäftigten sind erwünscht und werden unter Beachtung dienstlicher Belange bei der Personalisierung berücksichtigt. Voraussetzung dafür ist, dass in dem Geschäftsbereich des Ressorts ein kw-Vermerk zu personalisieren ist.

Absatz 3:

Absatz 3 gibt dem Finanzministerium die Möglichkeit, in besonders gelagerten Sachverhalten Ausnahmen von der Verpflichtung zur Personalisierung zuzulassen; hierzu zählen beispielsweise Bereiche von besonderer staatspolitischer Bedeutung.

Zu § 5 – Versetzung der Beschäftigten

Absatz 1:

Die in Absatz 1 Satz 1 geregelte Versetzung der Beschäftigten in das Landesamt für Personaleinsatzmanagement dient dem Ziel, die strukturellen Veränderungen im Personalbereich umzusetzen, um die haushaltsrechtlichen Vorgaben für den Stellenabbau zu erfüllen. Das Landesamt hat alle Anstrengungen zu unternehmen, um eine zügige Weitervermittlung der Beschäftigten sicherzustellen. Beschäftigte sollen möglichst schnell auf eine unbefristete Stelle vermittelt werden. Die Vermittlung auf eine freie Stelle hat Vorrang vor einem Übergangseinsatz. Einsatzmöglichkeiten für eine amtsangemessene Beschäftigung stehen in der Landesverwaltung in ausreichendem Umfang zur Verfügung.

Darüber hinaus unterstützt die Versetzung die Verwaltungsstrukturreform, da das aufgrund der Veränderungen der Aufbau- und Ablauforganisation nicht mehr benötigte Personal umgehend in andere Bereiche vermittelt werden kann. Auch aus Gründen der Personalwirtschaft und der Personalentwicklung ist für die durch die Personalisierung der kw-Stellen betroffenen Beschäftigten eine zentrale Steuerung erforderlich. Ziel der Vermittlungstätigkeit des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement ist es, für die amtsangemessene Beschäftigung der versetzten Personen Sorge zu tragen.

Die Versetzung hat unverzüglich nach der Personalisierung gemäß § 4 zu erfolgen, d.h. die Dienststelle hat die verfahrensrechtlich gebotene Anhörung zu der beabsichtigten Versetzung vorzunehmen und sodann die Versetzung der Beschäftigten zu vollziehen. Parallel ist das Verfahren der Mitwirkung des Personalrats der Dienststelle einzuleiten (vgl. § 11). Die unverzügliche Versetzung ist im Interesse der ausgewählten Beschäftigten sowie im Interesse der Funktionsfähigkeit des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement geboten. Für die Beschäftigten nachteilige Änderungen des Endgrundgehalts sind mit der Versetzung nicht verbunden.

Absatz 1 Satz 2 stellt bereits auf der Ebene des Gesetzes klar, dass in Nordrhein-Westfalen ein dienstliches Bedürfnis dafür besteht, die von den Dienststellen gemäß § 4 ausgewählten Beschäftigten in das Landesamt für Personaleinsatzmanagement zu versetzen. Es handelt sich um eine verwaltungsorganisatorische Grundsatzentscheidung des Gesetzgebers, die wesentliche Bedeutung für die Erfüllung der dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement obliegenden Aufgaben hat. Die gesetzliche Regelung enthält eine verbindliche Vorgabe für die abgebenden Dienststellen. Dies gilt auch für den tarifrechtlichen Bereich. Die Regelung entbindet die Dienststellen jedoch nicht von der Pflicht nachzuweisen, dass die Organisationsentscheidung zu einem Stellenüberhang geführt hat und die Auswahl der zu versetzenden Beschäftigten nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes erfolgt ist.

Absatz 2:

Mit Absatz 2 macht der Landesgesetzgeber von seiner Befugnis gemäß § 126 Absatz 3 Nr. 4 Beamtenrechtsrahmengesetz Gebrauch, für die Versetzung in das Landesamt für Personaleinsatzmanagement eine Nachprüfung in einem Vorverfahren auszuschließen. Der Hinweis auf § 126 Absatz 3 Ziffer 3 BRRG dient der Klarstellung.

Zu § 6 – Umsetzung der Planstellen und Stellen

Die personalisierten Planstellen und Stellen sind zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement mit Wirksamwerden der Versetzungsverfügung gemäß § 5 umzusetzen. Die Umsetzung der Mittel erfolgt nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften des Haushaltsgesetzes, der Landeshaushaltsordnung und den Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung.

Zu § 7 – Stellenbesetzung

Die Vorschrift regelt die Besetzung von freien Planstellen und Stellen. Ein erfolgreiches Personaleinsatzmanagement setzt voraus, dass freie Planstellen und Stellen in der Regel mit Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement besetzt werden.

Absatz 1:

Mit dieser Regelung wird den Ressorts weiterhin die Möglichkeit eröffnet, freigewordene Stellen mit Beschäftigten ihres Ressorts zu besetzen. Dies gilt allerdings nur dann, wenn mit der Stellenbesetzung keine Beförderung oder Höhergruppierung verbunden ist. Davon unberührt bleibt die Verpflichtung, die dadurch freiwerdende und zur Besetzung vorgesehene Stelle oder Planstelle in der gleichen Wertigkeit zu melden.

Absatz 2:

Die Meldung hat unverzüglich zu erfolgen, um dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement einen zeitnahen und umfassenden Überblick über die zur Besetzung vorgesehenen Stellen sowie die Möglichkeit zu geben, kurzfristig Personal für die Stellenbesetzung anzubieten und gegebenenfalls zu qualifizieren. Die Stellen sind in ihrer ursprünglichen Wertigkeit zu melden, um dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement einen möglichst breiten Querschnitt an Stellen anzubieten. Die Dienststellen fügen ihrer Meldung ein konkretes Anforderungsprofil und eine Stellenbeschreibung bei.

Absatz 3:

Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement soll auf der Grundlage der von den Dienststellen zur Verfügung gestellten Informationen durch interne Ausschreibung und durch die Nutzung einer Vermittlungsdatenbank geeignete Kandidatinnen und Kandidaten ermitteln. Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement schlägt diese Kandidatinnen und Kandidaten vor. In Satz 4 hat der Gesetzgeber die Organisationsgrundscheidung getroffen, freie Stellen mit Versetzungsbewerbern zu besetzen, sofern geeignete Bewerber des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement verfügbar sind. In diesem Fall hat die Stellenbesetzung mit einem geeigneten Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement zu erfolgen, wobei von den Dienststellen zu berücksichtigen ist, dass der Beschäftigte noch entsprechend qualifiziert werden kann.

Soweit die Stellenbesetzung mit einer Beförderung oder Höhergruppierung verbunden ist, ist den Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung der Vorzug zu geben (Bestenauslese).

Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement ist über den Ausgang des Besetzungsverfahrens zu informieren. Im Falle einer Ablehnung ist das Landesamt für Personaleinsatzmanagement über die Ablehnungsgründe in Kenntnis zu setzen. Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement kann spätestens innerhalb von 3 Wochen dazu abschließend Stellung nehmen oder innerhalb dieser Frist einmalig alternative Personalvorschläge unterbreiten.

Absatz 4:

Sofern eine Besetzung freier Planstellen und Stellen mit Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement nach Auffassung der Dienststelle nicht in Betracht kommt, können die Ressorts diese Stellen landesweit ausschreiben, um eine landesverwaltungsinterne Besetzung zu ermöglichen.

Absatz 5:

Absatz 5 regelt die Zulässigkeit einer externen Ausschreibung nach erfolgloser Durchführung des Verfahrens nach den Absätzen 3 und 4. Nur befristete Stellen können nach ergebnisloser Durchführung des Verfahrens nach den Absätzen 3 und 4 ohne Zustimmung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement besetzt werden.

Absatz 6:

Absatz 6 regelt Ausnahmen von dem Melde- und Stellenbesetzungsverfahren der Absätze 2 bis 5. In diesen Fällen können Planstellen und Stellen ohne Beteiligung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement besetzt werden. Absatz 6 Satz 1 Nr. 5 nimmt die Stellenbesetzung im Rahmen eines von der Landesregierung beschlossenen Personalrotationskonzeptes aus.

Denkbare Ausnahmen im Sinne des Satz 2 können beispielsweise ausschließlich drittmittel-finanzierte Stellen oder Stellen sein, für die im Landesamt für Personaleinsatzmanagement kein geeignetes Fachpersonal vorhanden ist.

Absatz 7:

Die Vorschrift eröffnet die Möglichkeit, durch Vereinbarungen mit dem Finanzministerium Ausnahmen von der Personalisierung, der Meldepflicht (Absatz 2 Satz 1) und dem Stellenbesetzungsverfahren (Absätze 3 bis 5) nach diesem Gesetz zu treffen. Eine Vereinbarung kommt insbesondere dann in Betracht, wenn ein Ressort die beschleunigte Realisierung der im Haushaltsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung als künftig wegfallend bezeichneten Planstellen und Stellen gewährleistet. In jedem Fall muss die Übernahme einer gemeinsam vereinbarten Anzahl von Beschäftigten aus dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement vereinbart werden.

Absatz 8:

Absatz 8 enthält eine Sanktionsregelung, um die Beachtung des Verfahrens nach den Absätzen 2 bis 5 sicherzustellen.

Zu § 8 – Übergangseinsätze, Abordnungen

Die Vorschrift regelt die Gestaltung der Übergangseinsätze.

Absatz 1:

Die Übergangseinsätze werden im Wege der Abordnung durchgeführt. Satz 2 macht den Vorrang der Vermittlung auf freie Stellen deutlich. Übergangseinsätze sind befristet. Beschäftigte in einem Übergangseinsatz stehen daher weiterhin für die Vermittlung auf freie Stellen zur Verfügung. Die Zahlung der Bezüge durch das Landesamt für Personaleinsatzmanagement wird in den Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz geregelt.

Absatz 2:

Satz 1 enthält eine nicht abschließende Aufzählung von geeigneten Übergangseinsätzen.

Absatz 3:

Die Dauer eines Übergangseinsatzes richtet sich nach dem Bedarf der Ressorts und den beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Regelungen. Zur Planbarkeit der Übergangseinsätze erfolgt eine enge Abstimmung zwischen dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement und den Ressorts. Die Dienststellen können vom Landesamt für Personaleinsatzmanagement benannte Beschäftigte ablehnen. Ein Anspruch auf ersatzweise Bereitstellung von Mitteln besteht nicht.

Absatz 4:

Übergangseinsätze können der Qualifizierung von Beschäftigten und der Vorbereitung einer Versetzungsentscheidung dienen. Der damit einhergehende Qualifizierungsbedarf ist im Rahmen einer mittelfristigen Personalbedarfsplanung zwischen dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement und den Ressorts abzustimmen.

Absatz 5:

Die Regelung des Absatzes 5 soll Beschäftigten einen vorübergehenden Einsatz in ihrer bisherigen Dienststelle eröffnen, solange eine dauerhafte Vermittlung oder die Abordnung zu einem anderen Übergangseinsatz nicht möglich ist.

Zu § 9 – Verwendung und Vermittlung außerhalb der Landesverwaltung

Die Vorschrift regelt die Verwendung von Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement außerhalb der Landesverwaltung.

Absatz 1:

Anreizsysteme im Sinne dieser Vorschrift könnten beispielsweise Abfindungsregelungen, Regelungen zur Übernahme von Ausbildungs- und Umschulungskosten oder Zuschüsse zur Existenzgründung sein, soweit im Haushaltsgesetz entsprechende Ausgabeansätze ausgewiesen sind.

Absatz 2:

Satz 2 regelt klarstellend, dass auch die Hochschulen die Vermittlungsleistung des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement in Anspruch nehmen können.

Zu § 10 – Verarbeitung personenbezogener Daten

§ 10 stellt sicher, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist, soweit sie der Wahrnehmung der in § 2 genannten Aufgaben dient. Dazu gehört auch die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, die ggf. eigens im Rahmen des Personaleinsatzmanagements zu erheben sind, wie z. B. Daten zu beruflichen Neigungen und zu Verwendungswünschen sowie sonstige Vermittlungsmerkmale.

§ 10 gilt nicht nur für die Datenverarbeitung durch das Landesamt für Personaleinsatzmanagement, sondern auch für die Datenverarbeitung durch die übrigen Dienststellen, soweit sie an der Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Personaleinsatzmanagements beteiligt sind.

Absatz 1:

Diese Vorschrift gewährleistet, dass für sämtliche nach den Vorschriften des Personaleinsatzmanagements durchgeführte Verfahren der gleiche hohe Datenschutzstandard gilt wie für sonstige Verfahren der Personalwirtschaft und der Personalverwaltung.

Zu diesem Zweck stellt Absatz 1 Satz 1 klar, dass das Personaleinsatzmanagement Teil der Personalwirtschaft und der Personalverwaltung ist und damit die datenschutzrechtlichen Regelungen auch für das Personaleinsatzmanagement gelten.

Der Verweis auf die Vorschriften der §§ 102 ff LBG dient der Klarstellung.

Satz 4 verdeutlicht, dass auch im Rahmen des Personaleinsatzmanagements die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Führung von Personalakten für alle nicht beamteten Beschäftigten entsprechend anzuwenden sind, soweit nicht die Besonderheiten des Tarif- und Arbeitsrechts eine abweichende Behandlung erfordern.

Absatz 2:

Nach § 102f Absatz 1 Satz 3 LBG ist ein automatisierter Abruf von Personalaktendaten unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist. Absatz 2 ist eine solche Rechtsvorschrift und ermöglicht die Einrichtung und den Betrieb eines automatisierten Abrufverfahrens, soweit die rechtlichen Voraussetzungen für den Datenabruf im Übrigen vorliegen.

Zu § 11 – Personalvertretung

Die in den Absätzen 1 und 2 getroffenen Regelungen dienen der Beschleunigung und administrativen Straffung des Personaleinsatzmanagements.

In den Fällen der Versetzung zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement (Absatz 1) steht ausschließlich dem Personalrat der bisherigen Dienststelle das Mitwirkungsrecht zu. Durch die Versetzung wird nur der Zustand hergestellt, den § 5 Absatz 1 für alle Beschäftigten, deren Stelle von der Personalisierung gemäß § 4 betroffen ist, als Rechtsfolge vorsieht.

Die abweichenden Amtszeiten des Personalrats beim Landesamt für Personaleinsatzmanagement gemäß Absatz 3 finden ihre Begründung in der zu erwartenden starken Personalfluktuation, insbesondere in der Gründungsphase des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement.

Die Aufrechterhaltung des Wahlrechts der Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement trägt einem besonderen Schutzbedürfnis der Beschäftigten Rechnung.

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung im Sinne des SGB IX bleiben unberührt.

Zu § 12 Vorgezogener Ruhestand

Mit dieser Regelung wird den zum Landesamt für Personaleinsatzmanagement versetzten Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, vorzeitig in Ruhestand zu gehen. Die Regelung ist auf die dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement zugeordneten Beschäftigten begrenzt, weil das Personaleinsatzmanagement auch der Entlastung des Landeshaushalts dient. Diesem Ziel wäre widersprochen, wenn die Möglichkeit des vorgezogenen Ruhestandes allen Beamten des Landes eröffnet würde.

Der Beamte erhält in dem Fall des vorgezogenen Ruhestandes eine Versorgung in Höhe des bis zu dem Zeitpunkt erdienten Ruhegehaltssatzes. Ein Abschlag nach § 14 Absatz 3 BeamtVG ist zu berücksichtigen.

Zu § 13 Verwaltungsvorschriften

Diese Vorschrift ermächtigt das Finanzministerium zum Erlass entsprechender Verwaltungsvorschriften.

Zu § 14 In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten

Die Vorschrift regelt das In- und Außer-Kraft-Treten.

Zu Artikel 2

(Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes)

Das Gesetz enthält die notwendigen Anpassungen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Zu Artikel 3

(Gesetz zur Änderung des Landesorganisationsgesetzes)

Das Landesamt für Personaleinsatzmanagement wird als neue Landesoberbehörde in das Landesorganisationsgesetz eingefügt.

Zu Artikel 4

(Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Die Vorschrift zieht die besoldungsrechtlichen Konsequenzen aus der Errichtung einer neuen Landesoberbehörde.

Im Zuge der Neuausrichtung des Landesbetriebs Straßenbau ist die dortige Leitungsebene wesentlich gestrafft worden. Dem ständigen Vertreter des Leiters sind dabei in erheblichem Umfang zusätzliche Aufgaben und Verantwortungen übertragen worden. Eine funktions- und

amtsangemessene Besoldung erfordert deshalb die Anhebung des Vertreteramtes von der bisherigen Besoldungsgruppe B 2 nach Besoldungsgruppe B 3.

Zu Artikel 5

(Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Für ein Hinausschieben des (allgemeinen) Ruhestandes im Einzelfall sind nicht mehr „dringende dienstliche Gründe“, sondern nur noch „dienstliche Gründe“ erforderlich. Auf diese Weise kann der Dienstherr im Einzelfall mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten deren Eintritt in den Ruhestand hinausschieben, um die Fortführung der Dienstgeschäfte sicherzustellen.

Zu Artikel 6

(In-Kraft-Treten)

Die Vorschrift enthält die Regelung zum In-Kraft-Treten.