



Gesetz- und Verordnungsblatt

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

71. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 3. März 2017

Nummer 10

Glied.- Nr.	Datum	Inhalt	Seite
20302	17. 2. 2017	Verordnung zur Änderung der Hochschulnebenberufungsverordnung	294
701	21. 2. 2017	Verordnung zur Durchführung des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (Verordnung Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – RVO TVgG NRW)	294
820	15. 2. 2017	Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Ausführung des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen und nach § 92 SGB XI	305
822	15. 12. 2016	Dienstordnung für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen	305
822	15. 12. 2016	Laufbahnrichtlinien für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen	308

Hinweis:

Die Gesetz- und Verordnungsblätter, die Ministerialblätter, die Sammlung aller Gesetze und Verordnungen des Landes NRW (SGV. NRW.) sowie die Sammlung der in Teil I des MBl. NRW. veröffentlichten Erlasse (SMBL. NRW.) stehen **im Intranet des Landes NRW** zur Verfügung.

Dasselbe wird **auch im Internet angeboten**. Die Adresse ist: <https://recht.nrw.de>. Hingewiesen wird auf die kostenlosen Angebote im Internet unter der genannten Adresse. Dort finden Sie Links zu vielen qualitativ hochwertigen Rechtsangeboten.

Wollen Sie die Inhaltsangabe eines jeden neuen Gesetzblattes oder Ministerialblattes per Mail zugesandt erhalten? Dann können Sie sich in das **Newsletter-Angebot** der Redaktion eintragen. Adresse: <https://recht.nrw.de>, dort: kostenlose Angebote.

20302

Verordnung zur Änderung der Hochschulnebtätigkeitsverordnung

Vom 17. Februar 2017

Auf Grund des § 57 und des § 125 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) verordnet das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres und Kommunales und dem Finanzministerium:

Artikel 1

Die Hochschulnebtätigkeitsverordnung vom 19. Dezember 2014 (GV. NRW. 2015 S. 100) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 121“ durch die Angabe „§ 120“ ersetzt.
2. § 9 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 werden die Wörter „Nummer 1, 3 oder 4“ durch die Wörter „Nummer 2 oder 3“ ersetzt.
 - b) Die Angabe „6000,-“ wird durch die Angabe „9 600“ ersetzt.

Artikel 2

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den 17. Februar 2017

Die Ministerin
für Innovation, Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Svenja Schulze

– GV. NRW. 2017 S. 294

701

Verordnung zur Durchführung des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (Verordnung Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – RVO TVgG NRW)

Vom 21. Februar 2017

Auf Grund des § 16 Absatz 4 Nummern 1 bis 4 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen vom 31. Januar 2017 (GV. NRW. S. 273) verordnet die Landesregierung:

§ 1

Zweck der Verordnung

Zweck dieser Verordnung ist die Konkretisierung und Umsetzung der Vorgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen vom 31. Januar 2017 (GV. NRW. S. 273). Sie ergänzt dabei neben den Vorschriften für die einzelnen Regelungsbereiche die Grundsätze der Vergabe gemäß § 3 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen.

§ 2

Verpflichtungserklärungen Tariftreuepflicht und Mindestlohn

Die Verpflichtungserklärungen zu § 4 Absatz 1 bis 4 und § 5 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen müssen inhaltlich mindestens dem in dieser Verordnung als Anlage 1 beigefügten Formularvordruck ent-

sprechen. Werden in dem Vergabeverfahren elektronische Mittel verwandt, sind die Vorgaben des § 9 Absatz 4 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen zu beachten.

§ 3

Berücksichtigung abfallrechtlicher Vorgaben, Holz- und Papierprodukte

(1) Bei der Konzeption der Beschaffung nach § 6 Absatz 1 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen sind die abfallrechtlichen Vorgaben, insbesondere im Hinblick auf Abfallvermeidung und Wiederverwendung, Recycling sowie sonstige Verwertung zu berücksichtigen. Die Anforderungen, die bei der Beschaffung von Arbeitsmaterialien, Ge- und Verbrauchsgütern, bei Bauvorhaben und sonstigen Aufträgen zu berücksichtigen sind, ergeben sich insbesondere aus § 2 des Landesabfallgesetzes vom 21. Juni 1988 (GV. NRW. S. 250), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 25. Oktober 2016 (GV. NRW. S. 868) geändert worden ist. Bei der Vergabe von Entsorgungsdienstleistungen sind die unionsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der abfallrechtlichen Grundsätze der Autarkie und Nähe entsprechend zu berücksichtigen.

(2) Entsprechend der Vorgaben des Landesabfallgesetzes ist grundsätzlich nur Papier und Karton mit einem Altpapieranteil von 100 Prozent zu beschaffen. Ausnahmen im Sinne von § 2 des Landesabfallgesetzes, zum Beispiel für Papier, welches einen repräsentativen Charakter hat, sind entsprechend zu begründen. Das in Holzprodukten (einschließlich Papier und Karton) verarbeitete Rohholz muss nachweislich aus legaler und nachhaltiger Waldbewirtschaftung stammen. Der Nachweis ist vom Bieter durch Vorlage eines Zertifikates des PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes), des FSC (Forest Stewardship Council) oder durch gleichwertige Siegel, Zertifikate oder Nachweise, wie technische Unterlagen des Herstellers oder Prüfberichte anerkannter Stellen, zu erbringen.

§ 4

Umweltverträgliches und nachhaltiges Bauen

(1) Bei Bauvergaben kann der öffentliche Auftraggeber im Rahmen der Konzeption der Beschaffung in Erfüllung der sich aus § 6 Absatz 1 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen ergebenden Verpflichtungen Aspekte des Umweltschutzes und der Energieeffizienz hinsichtlich ökologischer und gesundheitsrelevanter Anforderungen an Bauwerk und Materialien berücksichtigen.

(2) Bei der Konzeption der Beschaffung können sich Aspekte des Umweltschutzes und der Energieeffizienz bei Dienstleistungen insbesondere auf die Art der Durchführung und auf die zu verwendenden Stoffe beziehen. Bei Bauaufträgen kann der öffentliche Auftraggeber Aspekte des nachhaltigen Bauens in die Bauplanungsphase einbeziehen. Hierbei sind insbesondere die Vorgaben des § 2 des Landesabfallgesetzes zu beachten. Bei Bauvorhaben soll demnach Erzeugnissen der Vorzug gegeben werden, die mit rohstoffschonenden und abfallarmen Produktionsverfahren oder aus Abfällen hergestellt sind, sofern diese für den vorgesehenen Verwendungszweck geeignet sind und keine anderen Rechtsvorschriften entgegenstehen. Ersatzbaustoffe wie zum Beispiel Recyclingbaustoffe und der Baustoff Holz sind, ihren jeweiligen technischen und ökologischen Eigenschaften entsprechend, gleichberechtigt in die Planungsüberlegungen einzubeziehen.

(3) Die Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes und der Energieeffizienz bei der Konzeption der Beschaffung kann die ökologische, gesundheitsrelevante, funktionale und technische Bauwerksqualität erhöhen. Die Umweltverträglichkeit der Baustoffe soll dabei ein wesentlicher Bestandteil der Konzeption sein. So können gewerkespezifische Vorgaben hinsichtlich der Dauerhaftigkeit, Instandhaltungsfreundlichkeit, Rückbaufähigkeit, Reinigungsfreundlichkeit, Gesundheits- und Umweltverträglichkeit von Bauprodukten unter Berücksichtigung der Bau-, Nutzungs- und Rückbauphase einbezogen werden.

(4) Die öffentlichen Auftraggeber können das Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB) für den Neubau von Büro- und Verwaltungsgebäuden sowie Außenanlagen oder ein gleichwertiges System zur Bewertung der Umsetzung der Aspekte des Umweltschutzes und der Energieeffizienz bei Bauvergaben vorgeben.

§ 5

Besondere Regelungen für die Vergaben unterhalb der Schwellenwerte im Rahmen der Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes und der Energieeffizienz

(1) Bei der Beschaffung energieverbrauchsrelevanter Liefer- oder Dienstleistungen ist § 67 der Vergabeverordnung vom 12. April 2016 (BGBl. I S. 624) entsprechend anzuwenden. Dies gilt auch, wenn die Lieferung von energieverbrauchsrelevanten Waren, technischen Geräten oder Ausrüstungen wesentlicher Bestandteil einer Bauleistung ist.

(2) Von einem „energieverbrauchsrelevanten Produkt“ gemäß § 67 Absatz 1 der Vergabeverordnung ist auszugehen, wenn ein Gegenstand, dessen Nutzung den Verbrauch an Energie beeinflusst und der in der Europäischen Union in Verkehr gebracht und/oder in Betrieb genommen wird, einschließlich Teilen, die zum Einbau in ein „energieverbrauchsrelevantes Produkt“ bestimmt sind, als Einzelteil für Endverbraucher in Verkehr gebracht und/oder in Betrieb genommen werden und getrennt auf seine Umweltverträglichkeit geprüft werden kann.

(3) Die Vorgabe des „höchsten Leistungsniveaus an Energieeffizienz“ bedeutet, dass bei der Auswahl des Leistungsgegenstandes die „höchste auf dem Markt verfügbare Energieeffizienz“ anzusetzen ist, das heißt die mit dem niedrigsten auf dem Markt verfügbaren Energieverbrauch im Verhältnis zur Leistung. Führt die Vorgabe des „höchsten Leistungsniveaus an Energieeffizienz“ und der höchsten Energieeffizienzklasse im Sinne der Energieverbrauchskennzeichnungsverordnung vom 30. Oktober 1997 (BGBl. I S. 2616), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 8. Juli 2016 (BGBl. I S. 1622) geändert worden ist, zu unangemessenen Leistungseinschränkungen oder Mehrkosten, kann ausnahmsweise hiervon abgewichen werden. In diesem Fall ist der öffentliche Auftraggeber verpflichtet, die höchstmöglichen Anforderungen zu stellen. Die Ermessensentscheidung ist zu dokumentieren.

(4) Bei der Beschaffung von Straßenfahrzeugen ist § 68 der Vergabeverordnung entsprechend anzuwenden.

(5) Verweist der Auftraggeber hinsichtlich bestimmter Leistungs- und Funktionsanforderungen beziehungsweise hinsichtlich ihres Nachweises gemäß § 6 Absatz 2 Nummer 2 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen auf Umweltzeichen, gilt § 34 Absatz 5 der Vergabeverordnung entsprechend.

§ 6

Sensible Produkte im Rahmen der Beachtung von Mindestanforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation an die Arbeitsbedingungen

(1) Bieter und Bewerber haben zur Erfüllung der Vorgaben der vertraglichen Ausführungsbedingungen des § 7 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen die in § 7 dieser Verordnung aufgeführten Nachweise zu erbringen, sofern sensible Produkte aus bestimmten Herkunftsländern oder -gebieten beschafft werden.

(2) Als sensible Produkte gelten:

1. Bekleidung, insbesondere Arbeitsbekleidung und Uniformen sowie Stoffe und Textilwaren,
2. Naturkautschuk-Produkte (zum Beispiel Einmal- oder Arbeitshandschuhe, Reifen, Gummibänder),
3. Landwirtschaftliche Produkte (zum Beispiel Kaffee, Kakao, Orangensaft, Pflanzen, Tropenfrüchte wie Bananen und Ananas),
4. Büromaterialien, die die Rohstoffe Holz, Gesteinsmehl und Kautschuk enthalten,
5. Holz,

6. Lederwaren, Gerbprodukte,
7. Natursteine,
8. Spielwaren,
9. Sportartikel (Bekleidung, Geräte),

10. Teppiche und

11. Informations- oder Kommunikationstechnik (Hardware).

(3) Die bestimmten Herkunftsländer oder -gebiete ergeben sich aus der für den Zeitpunkt der Angebotsabgabe maßgeblichen DAC-Liste der Entwicklungsländer und -gebiete. Die Liste wird von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) als Liste des Ausschusses für Entwicklungshilfe (DAC) im Internet unter www.oecd.org bereitgestellt. Als Herkunftsland oder -gebiet gilt der Staat oder das Gebiet, in dem eine Ware im Sinne von Artikel 60 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nummer 952/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. Oktober zur Festlegung des Zollkodex der Union (ABl. L 269 vom 10.10.2013, S. 1, L 287 vom 29.10.2013, S. 90) vollständig gewonnen oder hergestellt worden ist oder im Sinne von Artikel 60 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 952/2013 der letzten wesentlichen und wirtschaftlich gerechtfertigten Be- oder Verarbeitung unterzogen worden ist.

§ 7

Nachweiserbringung im Rahmen der Beachtung von Mindestanforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation an die Arbeitsbedingungen

(1) Der Nachweis, dass die Bieter beziehungsweise Bewerber dafür Sorge tragen, dass die im konkreten Auftrag beschafften Waren unter Beachtung der in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Kernarbeitsnormen) festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind, kann wahlweise erbracht werden durch

1. Zertifikate gemäß Absatz 2,
2. Mitgliedschaften in einer Initiative, die sich für die Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen einsetzt, gemäß Absatz 3 oder
3. gleichwertige Erklärungen Dritter gemäß Absatz 4.

Werden in dem Vergabeverfahren elektronische Mittel verwandt, sind die Vorgaben des § 9 Absatz 4 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen zu beachten.

(2) Zertifikate nach Absatz 1 Nummer 1 sind Gütezeichen nach § 34 Absatz 2 der Vergabeverordnung, die geeignet sind, die in § 7 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen geforderten Merkmale für Liefer- und Dienstleistungen nachzuweisen.

(3) Initiativen nach Absatz 1 Nummer 2 müssen folgenden Bedingungen genügen:

1. Sie müssen von ihren Mitgliedern die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen verlangen und ein effektives System zur Prüfung von deren Einhaltung aufgebaut haben,
2. ihre Anforderungen müssen sich auf objektiv nachprüfbar und nichtdiskriminierende Kriterien beziehen,
3. sie müssen offen und transparent arbeiten,
4. sie müssen vollständige und prüffähige Unterlagen zur Einhaltung dieser Bedingungen bereithalten und
5. sie müssen sich verpflichten, Mitglieder auszuschließen, die ihrer Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nicht nachkommen.

(4) Eine Erklärung Dritter nach Absatz 1 Nummer 3 ist gleichwertig, wenn daraus deutlich wird,

1. dass und wie der Bieter beziehungsweise Bewerber dafür Sorge trägt, dass die im konkreten Auftrag beschafften Waren unter Beachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind und

2. dass die oder der Erklärende von dem Unternehmen, dessen Zulieferern und dem Hersteller der Waren unabhängig sowie fachlich geeignet ist, die in § 7 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen geforderten Merkmale für Liefer- und Dienstleistungen zu bestätigen.

Sofern die Einordnung von eingereichten Unterlagen als Nachweis nach Absatz 2 oder nach Absatz 3 nicht abschließend möglich ist, können diese Unterlagen als gleichwertige Erklärung Dritter angesehen werden, wenn die inhaltlichen Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen.

(5) Auf die Forderung der Vorlage von Nachweisen nach Absatz 1 kann der öffentliche Auftraggeber ausnahmsweise verzichten, wenn die Voraussetzungen für eine Ausnahme vom Bestbieterprinzip nach § 9 Absatz 6 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen, ein Marktversagen in der relevanten Produktgruppe oder andere vergleichbare Ausnahmegründe vorliegen, die es aus objektiv belegbaren Gründen unmöglich machen, ein geeignetes Produkt mit Nachweisen nach Absatz 1 zu beschaffen. Ein Marktversagen liegt dann vor, wenn nach einer Markterkundung kein Anbieter erkundet werden kann, der die benötigten Produkte mit Nachweisen nach Absatz 1 anbietet, oder nur Anbieter erkundet werden können, deren Angebotspreise erheblich über dem Durchschnittspreis für Standardprodukte der jeweiligen Produktgruppe liegen. Der öffentliche Auftraggeber hat zu dokumentieren, dass nach seinen Markterkundungsmaßnahmen ein solches Marktversagen oder andere Ausnahmegründe vorliegen. Die Entscheidung über den Verzicht kann lediglich vor der Einleitung des Vergabeverfahrens getroffen werden.

§ 8

Vertragliche Ausgestaltung von Kontrollen und Sanktionen im Rahmen der Beachtung von Mindestanforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation an die Arbeitsbedingungen

(1) Es ist zu vereinbaren, dass der Auftragnehmer vollständige und prüffähige Unterlagen zur Prüfung der Einhaltung der Vorgaben des § 7 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen bereitzuhalten und auf Verlangen dem öffentlichen Auftraggeber binnen einer vertraglich zu vereinbarenden angemessenen Frist vorzulegen und zu erläutern hat. Darüber hinaus kann auch ein Kontrollverfahren zwecks Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben des § 7 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen vertraglich vereinbart werden, sofern es sich aus der Auftragsbekanntmachung oder den Vergabeunterlagen ergibt. Auftragnehmer sind vertraglich zu verpflichten, die Einhaltung dieser Pflichten durch beauftragte Nachunternehmer oder Lieferanten vertraglich sicherzustellen.

(2) Zwischen dem öffentlichen Auftraggeber und dem Auftragnehmer ist für jeden schuldhaften Verstoß gegen die Verpflichtungen nach § 7 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen eine Vertragsstrafe zu vereinbaren, deren Höhe ein Prozent, bei mehreren Verstößen bis zu 5 Prozent des Auftragswertes (netto) betragen soll. Hauptauftragnehmer müssen sich bei Beauftragung von Nachunternehmern die Vorlage von Nachweisen nach § 7 Absatz 1 dieser Verordnung vertraglich zusichern lassen. Bei Verstößen von Nachunternehmern oder Lieferanten ist eine Vertragsstrafe nicht zu erheben, wenn der Auftragnehmer den Verstoß bei Beauftragung des Nachunternehmers oder bei Berufung auf Nachweise eines Lieferanten nicht kannte und unter Beachtung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Kaufmanns auch nicht kennen musste.

§ 9

Maßnahmenkatalog im Rahmen der Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als ergänzende vertragliche Ausführungsbedingungen sollen Maßnahmen zur Frauenförderung oder Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne des § 8 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen verlangt werden. Dies sind folgende Maßnahmen:

1. Maßnahmen zur Gewinnung von Mädchen und Frauen für ein betriebliches Praktikum, insbesondere in den männerdominierten Berufen,
2. Untersagung und Unterbindung eines Verhaltens verbaler und nicht-verbaler Art, welches bezweckt oder bewirkt, dass weibliche Beschäftigte lächerlich gemacht, eingeschüchtert, angefeindet oder in ihrer Würde verletzt werden,
3. explizite Ermutigung von Frauen sich zu bewerben, wenn im Betrieb Ausbildungs- und Arbeitsplätze in männerdominierten Berufsbereichen zu besetzen sind,
4. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden,
5. Befragung von Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitwünschen, Auswertung einschließlich Einleitung von Umsetzungsschritten,
6. Angebot von Teilzeitarbeit oder flexiblen Arbeitszeitmodellen als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
7. Entwicklung und Umsetzung von Modellen vollzeitnaher Teilzeitarbeit für die Beschäftigten,
8. Einrichtung beziehungsweise Ausbau von Telearbeit für die Beschäftigten,
9. Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern für die Beschäftigten,
10. Bereitstellung von Beratungs- und Vermittlungsangeboten, zum Beispiel durch ein Familienservicebüro, insbesondere zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungs- und Pflegemöglichkeiten,
11. Angebot betriebseigener Kinderbetreuungsplätze (Betriebskindertageseinrichtungen in alleiniger oder kooperativer Trägerschaft),
12. Angebot betrieblich finanzierter beziehungsweise unterstützter Kinderbetreuungsplätze, insbesondere durch
 - a) den Erwerb von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen,
 - b) Kooperationen mit Tagespflegepersonen oder
 - c) die Übernahme der einem Einrichtungsträger entstandenen Mehrkosten für die Anpassung der Betriebsform der Einrichtung an die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern
13. Angebot betrieblich organisierter beziehungsweise finanzierter Kontingente zur Notfallbetreuung,
14. Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von Kindern der Beschäftigten, soweit Angebote nach Nummer 11 bis 13 aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder im Einzelfall nicht zielführend sind,
15. Angebot von Ferienprogrammen zur Überbrückung der Betreuungslücke für Kinder berufstätiger Eltern in Kindergarten- beziehungsweise Schulferien,
16. Unterstützung von Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen durch individuelle Betreuung und Hilfeleistung oder Abschluss einer Vereinbarung einer Familienpflegeteilzeit,
17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
18. Bereitstellung von innerbetrieblichen Paten und Pateinnen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger,
19. Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,
20. Analyse der Entwicklung der Leistungsvergütung in den letzten fünf Jahren nach Geschlecht oder
21. Angebot spezieller Personalentwicklungsprogramme oder Bildungsmaßnahmen für Frauen, die diese auf die Übernahme von höherwertigen und leitenden Positionen vorbereiten.

§ 10**Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße im Rahmen der Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(1) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben vier der in § 9 dieser Verordnung genannten Maßnahmen auszuwählen sowie durchzuführen oder einzuleiten.

(2) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 9 dieser Verordnung genannten Maßnahmen auszuwählen sowie durchzuführen oder einzuleiten.

(3) Alle übrigen Unternehmen, die aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl (mehr als 20 Beschäftigte, ohne Auszubildende) die Anwendungsschwelle des § 8 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen erreichen, haben zwei der in § 9 dieser Verordnung genannten Maßnahmen auszuwählen sowie durchzuführen oder einzuleiten.

(4) Die für die Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße maßgebende Anzahl an Beschäftigten ist nach dem Arbeitnehmerbegriff des § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, zu bestimmen. Zur Festlegung der Unternehmensgröße ist die Definition der Betriebsstätte nach § 12 der Abgabenordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 2002 (BGBl. I S. 3866; 2003 I S. 61), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2016 (BGBl. I S. 1824) geändert worden ist, zugrunde zu legen.

§ 11**Verpflichtungserklärung im Rahmen der Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(1) Die Bieter sind verpflichtet, in einer Verpflichtungserklärung entsprechend § 8 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen zu erklären, welche und wie viele Maßnahmen sie aus dem Maßnahmenkatalog nach § 9 dieser Verordnung für den Fall der Beauftragung während der Durchführung des öffentlichen Auftrages durchführen oder einleiten werden. Hierzu wird die Mustererklärung (Anlage 2) zu dieser Verordnung zur Verfügung gestellt. Werden in dem Vergabeverfahren elektronische Mittel verwandt, sind die Vorgaben des § 9 Absatz 4 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen zu beachten.

(2) Sofern ein Bieter durch Zuschlag bereits zur Durchführung oder Einleitung von Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemäß § 9 verpflichtet wurde, kann er sich hierauf zwölf Monate lang nach dem Tag des Zuschlags berufen. Die Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach § 9, zu deren Durchführung oder Einleitung sich das Unternehmen verpflichtet hat, müssen ordnungsgemäß umgesetzt worden sein. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers hat der Bieter die Durchführung oder Einleitung der umgesetzten Maßnahmen zu belegen.

§ 12**Dokumentation im Rahmen der Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(1) Die durchgeführten beziehungsweise eingeleiteten Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zum Zwecke der Überprüfbarkeit vom Auftragnehmer zu dokumentieren.

(2) Diese Dokumentation muss mindestens enthalten:

1. die Bezeichnung der ausgewählten Maßnahmen,
2. Angaben zu Art und Umfang der geplanten Einleitung und Durchführung der jeweiligen Maßnahmen,
3. Angabe des Zeitpunktes der Einleitung sowie der Dauer der Durchführung der jeweiligen Maßnahmen und

4. Angaben zu den Auswirkungen und der Nachhaltigkeit der Wirkung der Maßnahmen, insbesondere

- a) zur Anzahl der von der jeweiligen Maßnahme betroffenen Beschäftigten in Relation zur Gesamtanzahl der im Unternehmen Beschäftigten und
- b) ob die Maßnahme über die Dauer der Durchführung des öffentlichen Auftrags im Betrieb weiter angeboten beziehungsweise fortgeführt wird.

(3) Die Dokumentation der Maßnahmen im Sinne des § 8 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen ist mindestens ein Jahr aufzubewahren und im Unternehmen zu veröffentlichen. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers ist diese in einem weiteren Vergabeverfahren vorzulegen.

§ 13**Weitere vertragliche Verpflichtung im Rahmen der Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Aufträge, die bezüglich Beschäftigtenzahl und Auftragswert dem § 8 Absatz 1 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen unterfallen, sind nur unter der weiteren Vertragsbedingung zu vergeben, dass der Auftragnehmer auf Verlangen der Vergabestelle, die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtung in geeigneter Form nachzuweisen und hierzu Informationen vorzulegen und Auskunft zu geben hat.

§ 14**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Verordnung tritt am 1. April 2017 in Kraft.

(2) Diese Verordnung tritt im zehnten Jahr nach Inkrafttreten mit Ablauf des Monats außer Kraft, der kalendermäßig dem Monat, in dem es in Kraft getreten ist, vorangeht. Diese Verordnung gilt für alle Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen, die nach Inkrafttreten begonnen werden.

Düsseldorf, den 21. Februar 2017

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen

Die Ministerpräsidentin
Hannelore K r a f t

Die Ministerin
für Schule und Weiterbildung
Sylvia L ö h r m a n n

Der Finanzminister
Dr. Norbert W a l t e r - B o r j a n s

Der Minister
für Wirtschaft, Energie, Industrie,
Mittelstand und Handwerk
Garrelt D u i n

Der Justizminister
Thomas K u t s c h a t y

Der Minister
für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft,
Natur- und Verbraucherschutz
Johannes R e m m e l

Der Minister
für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien
und Chef der Staatskanzlei
Franz-Josef L e r s c h - M e n s e

Anlage 1

**Verpflichtungserklärung
zu Tariftreue und Mindestentlohnung für Dienst- und Bauleistungen
unter Berücksichtigung der Vorgaben
des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (Tariftreue- und
Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG NRW)¹**

1. Ich verpflichte mich / Wir verpflichten uns,

*(Eine der nachfolgenden Auswahlmöglichkeiten 1.1. bis 1.3. ist zwingend anzu-
kreuzen; zu Ausnahmen von 1.3. siehe dort. Danach weiter mit 2.)*

- ☐ **1.1.** meinen / unseren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung einer Leistung, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird und die dem Geltungsbereich
- a) eines nach Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323) in der jeweils geltenden Fassung für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages,
- b) eines nach dem Tarifvertragsgesetz mit den Wirkungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in der Fassung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158) in der jeweils geltenden Fassung für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder
- c) einer nach § 7, § 7a oder § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158) in der jeweils geltenden Fassung erlassenen Rechtsverordnung

unterfällt, wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren, die in dem Tarifvertrag oder der Rechtsverordnung verbindlich vorgegeben werden.

Unterschreitet das nach dem Tarifvertrag oder der Rechtsverordnung zu zahlende Mindeststundenentgelt das Entgelt, das den Vorgaben des Mindestlohngesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in der jeweils geltenden Fassung entspricht (allgemeiner Mindestlohn), zahle ich / zahlen wir meinen / unseren Beschäftigten (ohne Auszubildenden) bei der Ausführung einer Leistung, die auf Grundlage dieses

¹

Stand: 02.02.2017.

Vergabeverfahrens erbracht wird, wenigstens ein Entgelt in Höhe des allgemeinen Mindestlohns.

- ☐ **1.2.** meinen / unseren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung einer Leistung im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird, wenigstens das in Nordrhein-Westfalen für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und Änderungen während der Ausführungszeit nachzuvollziehen.

Ich erkläre / Wir erklären,

- ☐ bevorzugter / bevorzugte Bieter gemäß §§ 224 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) zu sein.
- ☐ dass die Leistung, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird, nicht im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

(Liegt eine der oben stehenden Erklärungen vor, ist keine weitere Angabe unter 1.3 erforderlich.)

Ich verpflichte mich / Wir verpflichten uns,

- ☐ **1.3.** meinen / unseren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung einer Leistung, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird, wenigstens ein Entgelt in Höhe des allgemeinen Mindestlohns, nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in der jeweils geltenden Fassung zu zahlen.

Ich erkläre / Wir erklären,

- ☐ **1.3.1.** dass keine tarifliche Bindung vorliegt und dass dabei folgende Mindeststundenentgelte für die bei der Ausführung der Leistung, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird, eingesetzten Beschäftigten (ohne Auszubildende) gezahlt werden:

.....

- ☐ **1.3.2.** dass eine tarifliche Bindung vorliegt wie folgt:

.....
.....
(Die Art der tariflichen Bindung ist anzugeben.)

und dass dabei folgende Mindeststundenentgelte für die bei der Ausführung der Leistung, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird, eingesetzten Beschäftigten (ohne Auszubildende) gezahlt werden.

.....
.....

2. Ich verpflichte mich / Wir verpflichten uns,

dass Leiharbeitnehmer im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei der Ausführung der Leistung, die auf Grundlage dieses Vergabeverfahrens erbracht wird, für die gleiche Tätigkeit ebenso entlohnt werden wie meine / unsere regulär Beschäftigten.

Ich erkläre / Wir erklären,

- ☐ **2.1.** bevorzugter / bevorzugte Bieter gemäß §§ 224 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) zu sein.
(Liegt eine Erklärung nach 2.1 vor, entfällt die Verpflichtung unter 2.)

3. Ich verpflichte mich / Wir verpflichten uns,

auch von meinen / unseren Nachunternehmern und Verleihern von Arbeitskräften eine gleichlautende Verpflichtungserklärung mir / uns gegenüber abgeben zu lassen, die Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften sorgfältig auszuwählen und ihre Angebote daraufhin zu überprüfen, ob die Kalkulation unter Beachtung der Vorgaben des § 4 TVgG NRW zustande gekommen sein kann. Diese Verpflichtung besteht nicht, sofern die von dem Nachunternehmer oder entliehenen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern zu erbringende Leistung nicht im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

(Ort, Datum)

(Unterschrift/en, Firmenstempel)

Anlage 2**Verpflichtungserklärung nach § 8 TVgG NRW zur Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie¹**

Ich erkläre / Wir erklären²:

- Zutreffendes bitte ankreuzen –

1. Anwendbarkeit von § 8 TVgG NRW

Im Unternehmen sind in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer / -innen beschäftigt (ohne Auszubildende)

- ☐ Ja, weiter mit 2.
- ☐ Nein (es sind keine weiteren Angaben erforderlich).

2.**2.1 Unternehmensgröße**

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

- ☐ über 500 Beschäftigte
(Es sind mindestens vier der im Katalog unter 2.2 aufgeführten Maßnahmen auszuwählen und im Rahmen dieses öffentlichen Auftrages durchzuführen oder einzuleiten, sofern nicht die unter 2.3 genannten Ausnahmen zutreffen).
- ☐ über 250 bis 500 Beschäftigte
(Es sind mindestens drei der im Katalog unter 2.2 aufgeführten Maßnahmen auszuwählen und im Rahmen dieses öffentlichen Auftrages durchzuführen oder einzuleiten, sofern nicht die unter 2.3 genannten Ausnahmen zutreffen).
- ☐ über 20³ bis 250 Beschäftigte
(Es sind mindestens zwei der im Katalog unter 2.2 aufgeführten Maßnahmen auszuwählen und im Rahmen dieses öffentlichen Auftrages durchzuführen oder einzuleiten, sofern nicht die unter 2.3 genannten Ausnahmen zutreffen).

¹ Stand: 02.02.2017.

² Die bei der Durchführung dieses Auftrages eingesetzten Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften sind nicht verpflichtet, Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach § 8 TVgG NRW umzusetzen.

³ Ohne Auszubildende.

2.2 Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung oder Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In meinem/unserem Unternehmen wird/werden für die bei der Abwicklung dieses öffentlichen Auftrages eingesetzten Mitarbeiter/-innen folgende Maßnahme/-n umgesetzt:

- ☐ Maßnahmen zur Gewinnung von Mädchen und Frauen für ein betriebliches Praktikum, insbesondere in den männerdominierten Berufen,
- ☐ Untersagung und Unterbindung eines Verhaltens verbaler und nicht-verbaler oder physischer Art, welches bezweckt oder bewirkt, dass weibliche Beschäftigte lächerlich gemacht, eingeschüchtert, angefeindet oder in ihrer Würde verletzt werden,⁴
- ☐ explizite Ermutigung von Frauen sich zu bewerben, wenn im Betrieb Ausbildungs- und Arbeitsplätze in männerdominierten Berufsbereichen zu besetzen sind,
- ☐ Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
- ☐ Befragung von Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitwünschen, Auswertung einschließlich Einleitung von Umsetzungsschritten betreffend ihrer Tätigkeit,
- ☐ Angebot von Teilzeitarbeit oder flexiblen Arbeitszeitmodellen als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- ☐ Entwicklung und Umsetzung von Modellen vollzeitnaher Teilzeitarbeit für die Beschäftigten,
- ☐ Einrichtung bzw. Ausbau von Telearbeit für die Beschäftigten,
- ☐ Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern für die Beschäftigten,
- ☐ Bereitstellung von Beratungs- und Vermittlungsangeboten, z.B. durch ein Familienservicebüro, insbesondere zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungs- und Pflegemöglichkeiten,
- ☐ Angebot betriebseigener Kinderbetreuungsplätze (Betriebskindertageseinrichtungen in alleiniger oder kooperativer Trägerschaft),
- ☐ Angebot betrieblich finanzierter beziehungsweise unterstützter Kinderbetreuungsplätze, insbesondere durch
 - den Erwerb von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen,
 - Kooperationen mit Tagespflegepersonen oder
 - die Übernahme der einem Einrichtungsträger entstandenen Mehrkosten für die Anpassung der Betriebsform der Einrichtung an die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern
- ☐ Angebot betrieblich organisierter beziehungsweise finanzierter Kontingente zur Notfallbetreuung,

4

Diese Verpflichtung wird auch dann erfüllt, wenn das Unternehmen Regelungen trifft, die ein Verhalten nach § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 RVO TVgG NRW (hier: Spiegelstrich Nummer 2) für sämtliche Beschäftigte untersagen und unterbinden.

- ☐ Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von Kindern der Beschäftigten, da Angebote nach den vorgenannten Maßnahmen (§ 9 Nummern 11 bis 13 RVO TVgG NRW) aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder im Einzelfall nicht zielführend sind,
- ☐ Angebot von Ferienprogrammen zur Überbrückung der Betreuungslücke für Kinder berufstätiger Eltern in Kindergarten- bzw. Schulferien,
- ☐ Unterstützung von Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen durch individuelle Betreuung und Hilfeleistung oder Abschluss einer Vereinbarung einer Familienpflegezeit,
- ☐ Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
- ☐ Bereitstellung von innerbetrieblichen Paten und Patinnen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger,
- ☐ Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,
- ☐ Analyse der Entwicklung der Leistungsvergütung in den letzten 5 Jahren nach Geschlecht sowie
- ☐ Angebot spezieller Personalentwicklungsprogramme oder Bildungsmaßnahmen für Frauen, die diese auf die Übernahme von höherwertigen und leitenden Positionen vorbereiten.

2.3 Ausnahmen (ggf. anzugeben)

- ☐ Ich/wir werden keine Verpflichtungserklärung nach § 8 TVgG NRW zur Umsetzung weiterer im Maßnahmenkatalog zu 2.2 genannten Maßnahmen abgeben, da mein/unser Unternehmen in den letzten 12 Monaten bereits durch Zuschlag zur Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familien im Rahmen des TVgG NRW verpflichtet worden ist. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers werde/-n ich/wir die Durchführung oder Einleitung der Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor Zuschlagserteilung nachweisen.
- ☐ Ich/wir haben bereits alle der im Maßnahmenkatalog zu 2.2 genannten Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familien durchgeführt oder eingeleitet. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers werde/-n ich/wir die Durchführung der umgesetzten Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachweisen.
- ☐ Ich/wir sind aus nachfolgend aufgeführten objektiv belegbaren Gründen nicht in der Lage, bei den im Rahmen der Durchführung dieses öffentlichen Auftrags eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen der Frauen- und Familienförderung durchzuführen.

Angabe der Gründe (ggf. gesonderte Anlage verwenden):

- ☐ Für mich/uns ist die Durchführung oder Einleitung von Maßnahmen der Frauen- oder Familienförderung im Hinblick auf das Volumen des öffentlichen Auftrags und/oder der Anzahl der konkret mit dem öffentlichen Auftrag eingesetzten Mitarbeiter im Verhältnis zum Gesamtumsatz des Betriebes und/oder der gesamten Belegschaft des Betriebes unverhältnismäßig und unzumutbar.

Erläuterungen (ggf. gesonderte Anlage verwenden):

3. Weitere vertragliche Verpflichtungen

Ich/Wir erkläre/-n mich/uns darüber hinaus im Fall der konkreten Auftragsdurchführung mit folgenden Verpflichtungen einverstanden:

- Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers weise/-n ich/wir die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen in geeigneter Form nach und erteilen schriftlich und mündlich Auskunft und Informationen.
- Ich/Wir werde/-n die durchgeführten bzw. eingeleiteten Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Zwecke der Überprüfbarkeit⁵ dokumentieren und im Betrieb bekanntgeben.
- Für jeden schuldhaften Verstoß der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers gegen die Verpflichtungen aus dieser Verpflichtungserklärung gilt eine Vertragsstrafe als vereinbart, deren Höhe ein Prozent, bei mehreren Verstößen bis zu fünf Prozent des Auftragswertes beträgt.

Ich bin mir/Wir sind uns bewusst,

dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder Verstöße gegen darin übernommene Verpflichtungen den Auftraggeber zu einer außerordentlichen Kündigung oder zur Auflösung des Dienstleistungsverhältnisses berechtigen.

(Ort, Datum)

(Unterschrift/en, Firmenstempel)

⁵ Der Inhalt der Dokumentation sowie die Aufbewahrungsfrist ergeben sich aus § 12 RVO TVgG NRW.

820

**Vierte Verordnung zur Änderung
der Verordnung zur Ausführung des Alten-
und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
und nach § 92 SGB XI**

Vom 15. Februar 2017

Auf Grund des § 10 Absatz 9 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 625) verordnet das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter im Einvernehmen mit dem Landtag:

Artikel 1

Dem § 12 der Verordnung zur Ausführung des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen und nach § 92 SGB XI vom 21. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 656), die zuletzt durch Verordnung vom 13. Juli 2016 (GV. NRW. S. 674) geändert worden ist, wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Ein Festsetzungsbescheid ist im erforderlichen Umfang abzuändern, aufzuheben und gegebenenfalls neu zu erlassen, soweit ein Feststellungsbescheid nach § 11, auf dessen Feststellungen der Festsetzungsbescheid beruht, zurückgenommen, widerrufen oder anderweitig aufgehoben beziehungsweise neu erlassen wird.“

Artikel 2

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den 15. Februar 2017

Die Ministerin
für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

Barbara S t e f f e n s

– GV. NRW. 2017 S. 305

822

**Dienstordnung
für die Dienstordnungs-Angestellten
der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen**

Vom 15. Dezember 2016

Inhaltsübersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Voraussetzungen und Form der Anstellung
- § 3 Anwendung des Beamtenrechts
- § 4 Dienstbezüge und Bemessung des Grundgehaltes
- § 5 Geld- und geldwerte Leistungen, Versorgung
- § 6 Leistungsgrundsatz, Qualifizierung
- § 7 Folgen der Nichterfüllung von Pflichten
- § 8 Rücknahme und Nichtigkeit der Berufung in das DO-Verhältnis
- § 9 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 10 Zeugnis
- § 11 Einstellung auf Widerruf und Probe
- § 12 Überleitung
- § 13 Inkrafttreten

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstordnung nach § 144 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. November 2016

(BGBl. I S. 2500) geändert worden ist, gilt für alle Dienstordnungs-Angestellten (DO-Angestellte) der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, welche die im § 2 Absatz 1 bezeichneten Voraussetzungen erfüllen und in eine im Stellenplan vorgesehene Stelle (§ 2 Absatz 5) eingewiesen sind, sowie für den Personenkreis des § 11.

§ 2

Voraussetzungen und Form der Anstellung

(1) Nach dieser Dienstordnung darf nur angestellt werden, wer

1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland ist oder die Staatsangehörigkeit
 - a) eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
 - b) eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder
 - c) eines Drittstaates, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt,
2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten,
3. in fachlicher Beziehung den Befähigungsnachweis erbracht hat, soweit dieser in den unter Berücksichtigung der für die Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Vorschriften aufgestellten Laufbahnrichtlinien für den Dienst bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gefordert wird,
4. sich in einer Probezeit in vollem Umfang bewährt hat und
5. nach dem Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen beauftragten Ärztin/eines von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen beauftragten Arztes dienstfähig ist.

(2) Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur eine Deutsche oder ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland nach der Dienstordnung angestellt werden.

(3) Der Vorstand kann nur Ausnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 zulassen, wenn für die Gewinnung der/des DO-Angestellten ein dringendes dienstliches Interesse besteht.

(4) Die Anstellung erfolgt im Hauptberuf auf Lebenszeit.

(5) Voraussetzung für die Anstellung nach den Absätzen 1 bis 4 ist ferner, dass eine besetzbare Planstelle im Stellenplan vorhanden ist.

(6) Die Anstellung ist durch schriftlichen Vertrag zu bewirken, in dem auf die Dienstordnung Bezug genommen und ferner angegeben werden muss:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Tag der Anstellung,
3. die Dienstbezeichnung,
4. die Besoldungsgruppe und
5. die für die Einstellung festgesetzte Stufe.

Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

(7) DO-Angestellte erhalten ein Exemplar des Dienstvertrages und der Dienstordnung sowie ihrer Änderungen gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.

§ 3

Anwendung des Beamtenrechts

(1) Soweit nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften oder in dieser Dienstordnung etwas anderes bestimmt ist, gelten für die Rechtsverhältnisse der DO-Angestellten die jeweiligen für Beamtinnen und Beamte geltenden Gesetze und Verordnungen des Landes Nordrhein-Westfalen, insbesondere über

1. die Pflichten und
2. die Rechte der Beamtinnen und Beamten entsprechend.

(2) Als ruhegehaltfähige Dienstzeit im Sinne des Beamtenrechts gilt auch die zurückgelegte Dienstzeit bei einem Verband oder einer Vereinigung von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern, die nicht die Eigenschaft eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn haben und bei Betriebskrankenkassen.

(3) Soweit in beamtenrechtlichen Vorschriften, auf die diese Dienstordnung verweist, die Zuständigkeit für dienstrechtliche Entscheidungen besonders geregelt ist, tritt an die Stelle der dort genannten Behörden der Vorstand.

§ 4

Dienstbezüge und Bemessung des Grundgehaltes

(1) Die Besoldung (§ 1 Absatz 4 und 5 Landesbesoldungsgesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 971) bestimmt sich auf der Grundlage des Stellenplanes, der einen Bestandteil der Dienstordnung bildet, und nach den Vorschriften für Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen.

(2) Das Grundgehalt wird, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist, nach Stufen (Erfahrungsstufen) bemessen. Dabei erfolgt der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe nach bestimmten Zeiten mit dienstlicher Erfahrung und der Leistung. Maßgeblich für die Festsetzung der Stufen sind die jeweils für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Vorschriften.

(3) Für die Berücksichtigung von Erfahrungszeiten bei der ersten Stufenfestsetzung steht eine Tätigkeit bei nicht öffentlich-rechtlichen Verbänden und Vereinigungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern sowie anderen Verbänden öffentlich-rechtlicher Dienstherrn und bei Betriebskrankenkassen einer Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gleich.

§ 5

Geld- und geldwerte Leistungen, Versorgung

(1) Für Geld- und geldwerte Leistungen und die Versorgung gelten die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen entsprechend.

(2) Als Renten im Sinne des § 55 Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Februar 2010 (BGBl. I S. 150), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 3. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2163) geändert worden ist, gelten auch Leistungen nach dem Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553) geändert worden ist, auf Grund Ausscheidens aus einem rentenversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnis nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das durch Artikel 4 des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist.

§ 6

Leistungsgrundsatz, Qualifizierung

(1) Für die Einstellung, Anstellung, Beförderung und den Aufstieg sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der DO-Angestellten ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität maßgebend. Im Übrigen gelten die jeweils geltenden Laufbahnrichtlinien der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. § 2 Absatz 5 gilt entsprechend.

(2) Die DO-Angestellten sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und fortzuentwickeln und insbesondere an Fortbildungen in dienstlichem Interesse teilzunehmen.

(3) Die DO-Angestellten haben einen Anspruch auf Teilnahme an für ihre berufliche Tätigkeit förderlichen Fort-

bildungsmaßnahmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Satz 1 gilt entsprechend für DO-Angestellte, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung von Kindern oder Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind.

§ 7

Folgen der Nichterfüllung von Pflichten

(1) Liegen bei einer/einem DO-Angestellten Tatbestände vor, die bei Beamtinnen und Beamten ein Dienstvergehen darstellen würden, so können Maßnahmen entsprechend der Regelungen des Landesdisziplinargesetzes vom 16. November 2004 (GV. NRW. S. 624), das zuletzt durch Artikel 37 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist, getroffen werden.

(2) Bei DO-Angestellten im Ruhestand können die Maßnahmen getroffen werden, die das Landesdisziplinargesetz für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte vorsieht.

(3) Werden Tatsachen bekannt, die den Verdacht einer Pflichtverletzung im Sinne der Absätze 1 und 2 begründen, so werden die erforderlichen Ermittlungen veranlasst, die sich auf die belastenden, entlastenden und für die Bemessung der Maßnahmen bedeutsamen Umstände zu erstrecken haben. Sobald es ohne Gefährdung des Ermittlungszwecks möglich ist, ist der/dem DO-Angestellten Gelegenheit zu geben, sich zu äußern. Sie/Er kann einen Rechtsbeistand beiziehen. Ermittlungen können auch von der/dem betroffenen Angestellten selbst veranlasst werden.

(4) Auf Grund des Ergebnisses der Ermittlungen ist über eine Disziplinarmaßnahme zu entscheiden; anderenfalls wird das Verfahren eingestellt, was der/dem DO-Angestellten mitzuteilen ist. Die/Der DO-Angestellte ist vorher zu hören; ihr/ihm ist zu gestatten, die Akten und beigezogenen Schriftstücke einzusehen, soweit dies ohne Gefährdung des Ermittlungszwecks möglich ist.

(5) Wenn ein begründeter Verdacht einer Pflichtverletzung vorliegt, die nach ihrer Schwere voraussichtlich zu einer Dienstentlassung führen wird, kann die/der DO-Angestellte nach Anhörung vorläufig des Dienstes enthoben werden. In diesem Fall können bis zu 50 Prozent der Dienstbezüge einbehalten werden.

(6) Die verhängte Maßnahme im Sinne der Absätze 1 oder 2 wird der/dem DO-Angestellten mit Gründen schriftlich mitgeteilt, nachdem ihr/ihm zuvor unter Setzung einer Frist von mindestens einem Monat nach Zugang das Recht eingeräumt worden ist, zu dem wesentlichen Ermittlungsergebnis abschließend Stellung zu nehmen.

(7) Stellt das Ergebnis der Ermittlungen eine Pflichtverletzung fest, die bei Beamtinnen und Beamten zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis führen würde, kann die/der DO-Angestellte entlassen werden. Mit der Zustimmung der Entlassung verliert die/der DO-Angestellte ihre/seine Rechte aus dem Dienstvertrag.

(8) Erhebt die/der DO-Angestellte gegen die Entlassung Klage, wird die Hälfte der zuletzt gezahlten Bezüge bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weitergezahlt. Liegen besondere Umstände vor, kann der weiter zu zahlende Anteil der Dienstbezüge höher festgesetzt werden.

(9) Wird die Dienstentlassung rechtswirksam, werden Unterhaltsbeiträge entsprechend § 10 Absatz 3 in Verbindung mit §§ 76 und 77 Landesdisziplinargesetz gewährt.

(10) Im Falle der Aberkennung des Ruhegehalts gelten die Absätze 5 bis 9 entsprechend mit der Maßgabe, dass nach Absatz 5 höchstens 30 Prozent des Ruhegehalts einbehalten werden dürfen, im Fall des Absatzes 8 70 Prozent des zuletzt gezahlten Ruhegehalts weitergezahlt werden und im Fall des Absatzes 9 Unterhaltsbeiträge entsprechend § 12 Absatz 2 in Verbindung mit §§ 76 und 77 Landesdisziplinargesetz gewährt werden.

(11) Über die Tatbestände nach den Absätzen 1 und 2 unterrichtet die Geschäftsführung den Vorstand. Die zu treffenden Maßnahmen werden vom Vorstand beschlossen.

(12) Für die Tilgung von Maßnahmen nach Absatz 1 in den Personalakten und die Zulässigkeit der Verfolgung von Pflichtverletzungen gilt das Landesdisziplingesetz entsprechend.

§ 8

Rücknahme und Nichtigkeit der Berufung in das DO-Verhältnis

Liegen Tatbestände vor, die bei einer Beamtin oder einem Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen zur Rücknahme oder Nichtigkeit der Ernennung führen würden, gelten für die DO-Angestellten die §§ 11 und 12 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, und § 17 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend.

§ 9

Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet außer durch Tod

1. durch Entlassung (§§ 22 und 23 Beamtenstatusgesetz; § 27 Landesbeamtengesetz),
2. durch Verlust der Rechte aus dem Dienstverhältnis (§ 24 Beamtenstatusgesetz; § 29 Landesbeamtengesetz),
3. durch Entlassung aus dem Dienstverhältnis (§ 7 Absatz 7) oder
4. durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (§§ 25 bis 32 Beamtenstatusgesetz; §§ 31 und 34 Landesbeamtengesetz).

(2) DO-Angestellte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind (Absatz 1 Nummer 4), sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen kann entsprechende Weisungen erteilen. Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für die erforderliche Maßnahme nach Satz 1 und Satz 2 zu tragen.

(3) Beantragt die/der DO-Angestellte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Dienstverhältnis anzustellen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

(4) DO-Angestellte auf Lebenszeit können in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden, wenn bei einer Auflösung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen oder bei einer auf landesrechtlicher Vorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder bei Verschmelzung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen mit einer oder mehreren anderen Körperschaften, das übertragene Aufgabengebiet von der Auflösung oder Umbildung berührt wird und eine Versetzung nach Landesrecht nicht möglich ist.

§ 10

Zeugnis

DO-Angestellte haben beim Nachweis eines berechtigten Interesses oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis über die Art und Dauer ihrer Beschäftigung, auf Verlangen auch über die von ihnen ausgeübte Tätigkeit und ihrer Leistungen.

§ 11

Einstellung auf Widerruf und Probe

(1) Wer im Sinne der Laufbahnrichtlinien der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen aus- bzw. fortgebildet wird, kann nach der Dienstordnung eingestellt werden. Es gelten die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte des

Landes Nordrhein-Westfalen auf Widerruf entsprechend, soweit das Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, nicht entgegensteht.

(2) Angestellte, die

1. die Laufbahnprüfung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 oder das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 abgelegt haben,
2. als Aufsichtsperson in der Vorbereitung auf die Prüfung (§ 18 Absatz 2 Satz 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch) beschäftigt werden,
3. nach einem mit einem Mastergrad abgeschlossenen geeigneten Hochschulstudium oder nach einem gleichwertigen Abschluss an einer Universität, einer technischen Hochschule oder einer anderen gleichstehenden Hochschule oder sonst auf Probe beschäftigt werden oder
4. als Bewerber im Sinne des § 5 Absatz 2 und 4 der Laufbahnrichtlinien der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen beschäftigt werden,

können nach der Dienstordnung eingestellt werden. Es gelten die Vorschriften für die Einstellung von Beamtinnen und Beamten auf Probe des Landes Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung entsprechend.

(3) § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2, 3 und 5 bis 7 finden Anwendung.

§ 12

Überleitung

Auf den bisherigen Dienstverträgen und Dienstordnungen beruhende günstigere Rechtsverhältnisse der DO-Angestellten bleiben unberührt, soweit nicht gesetzliche Vorschriften entgegenstehen.

§ 13

Inkrafttreten

Diese Dienstordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstordnung für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 2009 (GV. NRW. 2009 S. 971) außer Kraft.

Düsseldorf, den 15. Dezember 2016

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung

Manfred E i s

Der Vorsitzende des Vorstandes

Uwe M e y e r i n g h

Genehmigung:

Die von der Vertreterversammlung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen am 15. Dezember 2016 beschlossene Dienstordnung für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen wird hiermit gemäß § 147 Abs. 2 SGB VII genehmigt.

Düsseldorf, 9. Februar 2017

V A 4 – 6199

Ministerium
für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Im Auftrag
F r i e d r i c h

822

**Laufbahnrichtlinien
für die Dienstordnungs-Angestellten
der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
Vom 15. Dezember 2016**

Inhaltsübersicht

**Teil 1
Allgemeines**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsatz
- § 3 Laufbahngestaltung
- § 4 Einstellung
- § 5 Befähigung
- § 6 Laufbahnwechsel, Aufstieg und berufliche Entwicklung
- § 7 Probezeit
- § 8 Anstellung
- § 9 Nachteilsausgleich
- § 10 Beförderung
- § 11 Dienstliche Beurteilung

**Teil 2
Nichttechnischer Verwaltungsdienst**

- Kapitel 1
Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes
der Laufbahngruppe 1
- § 12 Vorbereitungsdienst
- Kapitel 2
Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes
der Laufbahngruppe 2
- § 13 Vorbereitungsdienst
 - § 14 Laufbahnprüfung
 - § 15 Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2
- Kapitel 3
Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes
der Laufbahngruppe 2
- § 16 Einstellungsvoraussetzungen
 - § 17 Berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 – Masterstudium
 - § 18 Berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 – Modulare Qualifikation

**Teil 3
Aufsichtspersonen und sonstige in der Prävention
tätige Personen**

- Kapitel 1
Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der
Laufbahngruppe 2 (Aufsichtspersonen)
- § 19 Voraussetzungen für die Einstellung
- Kapitel 2
Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der
Laufbahngruppe 2 (Aufsichtspersonen und sonstige
in der Prävention tätige Personen)
- § 20 Voraussetzungen für die Einstellung
 - § 21 Berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 im Aufsichts- und Präventionsdienst

**Teil 4
Schlussvorschriften**

- § 22 Ausnahmen
- § 23 Inkrafttreten

**Teil 1
Allgemeines**

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Richtlinien sind eine eigenständige Regelung des Dienstordnungsrechts, die für die dienstordnungsmäßig Angestellten (im Folgenden als DO-Angestellte bezeichnet) der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gelten.

**§ 2
Grundsatz**

(1) Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind, soweit sie Einstellung, Anstellung, Beförderung und einen Aufstieg der DO-Angestellten betreffen, nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauung, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität zu treffen. § 14 Absatz 2, 1. Halbsatz, § 19 Absatz 6, Satz 1 bis 5 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) sowie § 7 Absatz 1 und 2, § 10 Absatz 1 und 2 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) geändert worden ist, sind zu beachten.

(2) Eignung erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind.

(3) Grundlagen für die Einschätzung können neben aktuellen dienstlichen Beurteilungen ergänzend auch Personalgespräche, strukturierte Interviews, Assessment-Center oder andere wissenschaftlich fundierte Auswahlmethoden sein. Ergänzende Auswahlmethoden kommen insbesondere dann in Betracht, wenn gemessen an den künftigen Aufgaben eine abschließende Entscheidung über Eignung, Leistung und Befähigung auf der Grundlage einer dienstlichen Beurteilung nicht möglich ist.

(4) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

**§ 3
Laufbahngestaltung**

(1) Bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gibt es die Laufbahngruppen 1 und 2. Innerhalb der Laufbahngruppen gibt es nach Maßgabe des Besoldungsrechts erste und zweite Einstiegsämter.

(2) Eine Laufbahn umfasst alle Stellen, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören; zur Laufbahn gehört auch der Vorbereitungsdienst.

(3) Die Begründung eines DO-Angestellten-Verhältnisses auf Probe ist nur in den Einstiegsämtern einer Laufbahn zulässig. Die Einstiegsämter bestimmen sich nach dem Besoldungsrecht. Wer bereits Beamtin/Beamter oder DO-Angestellte/DO-Angestellter war, kann auch in ihrer/seiner bisherigen Besoldungsgruppe eingestellt werden.

**§ 4
Einstellung**

Einstellung ist die Begründung eines DO-Angestellten-Verhältnisses auf Probe beziehungsweise auf Widerruf durch Abschluss eines Vertrages nach § 11 Absatz 1 oder 2 der Dienstordnung (DO).

§ 5 Befähigung

(1) Die Befähigung für die Einstellung nach § 11 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 DO sowie für die Anstellung nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 DO wird durch das Bestehen der vorgeschriebenen Prüfung nachgewiesen. Die Anerkennung einer gleichwertigen Prüfung nach Absatz 2 gilt als Befähigungsnachweis. § 11 Absatz 3 DO bleibt unberührt.

(2) Die Laufbahnbefähigung kann auch

1. auf Grund der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30. 9. 2005, S. 22, L 271 vom 16.10.2007, S. 18, L 093 vom 4.4.2008, S. 28, L 33 vom 3.2.2009, S. 49, L 305 vom 24.10.2014, S. 115), die zuletzt durch die Richtlinie 2013/55/EU (ABl. L 354 vom 28.12.2013, S. 132) geändert worden ist oder
2. nach Maßgabe des § 7 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, auf Grund einer auf eine Tätigkeit in einer öffentlichen Verwaltung vorbereitenden Berufsqualifikation, die in einem vom § 7 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Beamtenstatusgesetzes nicht erfassten Drittstaat erworben ist, anerkannt werden.

(3) Die deutsche Sprache muss in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben der Laufbahn erforderlichen Maße beherrscht werden.

(4) Für bestimmte Aufgaben, die Fachkenntnisse besonderer Art erfordern, können andere Bewerberinnen und Bewerber ein- oder angestellt werden. Diese müssen die Befähigung für die Laufbahn durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben.

(5) Über die Gleichwertigkeit einer Prüfung sowie die Befähigung anderer Bewerberinnen und Bewerber (Absatz 2 und 4) entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit der Aufsichtsbehörde.

§ 6

Laufbahnwechsel, Aufstieg und berufliche Entwicklung

(1) Der Wechsel in ein statusgleiches Amt einer anderen Laufbahn derselben Laufbahngruppe ist nur zulässig, wenn die/der DO-Angestellte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt oder eine als gleichwertig anerkannte Prüfung bestanden hat.

(2) Über Befähigung und Gleichwertigkeit der Prüfung nach Absatz 1 entscheidet der Vorstand.

(3) Für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 derselben Fachrichtung gilt § 15, für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen 2 gelten die §§ 17 und 18.

§ 7

Probezeit

(1) Probezeit ist die Zeit im DO-Angestellten-Verhältnis auf Probe, während der sich die/der Angestellte nach dem Erwerb der Befähigung, nach ihrer Feststellung oder nach der Einstellung bewähren soll (§ 11 Absatz 2 DO). In den Fällen, in denen der Befähigungserwerb im DO-Verhältnis auf Probe erfolgt, zählt diese Zeit auch zur Probezeit. Für die Feststellung der Bewährung gilt ein strenger Maßstab.

(2) Der Einsatz während der Probezeit kann in verschiedenen Verwendungsbereichen erfolgen.

(3) Mit der Einstellung auf Probe wird der/dem DO-Angestellten eine Stelle, die im Stellenplan aufgeführt ist, übertragen.

(4) Als Grundlage für die Entscheidung über die Bewährung während der Probezeit ist eine Beurteilung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der/des DO-Angestellten zum Ablauf der Probezeit zu erstellen. Im Übrigen gelten die für die Unfallkasse Nordrhein-

Westfalen gültigen Bestimmungen. Wenn sich die/der DO-Angestellte wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet hat, ist dies festzustellen (§ 11).

(5) Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre.

(6) Bei der Berechnung der Probezeit zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in vollem Umfang. Ist der/dem DO-Angestellten während der Probezeit Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt worden, ist die Teilzeitbeschäftigung entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung zu berücksichtigen. Die Probezeit ist jedoch nur dann entsprechend zu verlängern, wenn die Auswirkung mehr als drei Monate beträgt.

(7) Dienstzeiten im öffentlichen Dienst und Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst, die nicht bereits auf den Vorbereitungsdienst angerechnet worden sind, sollen auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der des zu übertragenden Amtes entsprochen hat. Satz 1 gilt auch im Fall der Einstellung von DO-Angestellten als andere Bewerberinnen oder anderer Bewerber (§ 5 Absatz 4). Die Vorschriften über Mindestprobezeiten (Absatz 13) bleiben unberührt.

(8) Zeiten einer hauptamtlichen Tätigkeit entsprechend § 5 Absatz 4 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 (GV. NRW. S. 641) können auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens dem zu übertragenden Amt entsprochen hat. Die Vorschriften über Mindestprobezeiten bleiben unberührt.

(9) Auf die Probezeit anrechenbare Zeiten hauptberuflicher Tätigkeiten und Dienstzeiten im öffentlichen Dienst setzen eine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit voraus. War während der anrechenbaren Zeiten nach Satz 1 Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt, ist die Teilzeitbeschäftigung entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung zu berücksichtigen.

(10) Nicht anzurechnen sind hauptberufliche Tätigkeiten, deren Ausübung Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn ist.

(11) Die Probezeit verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Probezeit wegen einer dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienenden Beurlaubung unterbrochen wurde und das Vorliegen dieser Voraussetzung bei Gewährung des Urlaubs festgestellt worden ist.

(12) Die Probezeit wird nicht verlängert durch Zeiten

1. des Mutterschutzes,
2. einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren pro Kind oder
3. der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zu drei Jahren pro Angehöriger oder Angehörigem.

(13) Die Mindestprobezeit in der Laufbahngruppe 1 beträgt sechs Monate, in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr.

(14) Die Probezeit einschließlich der Mindestprobezeit kann ganz oder teilweise entfallen, wenn die nach Absatz 7 anrechenbare Tätigkeit bei einem gesetzlichen Unfallversicherungsträger oder in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ausgeübt worden ist. Auf die Probezeit kann eine nicht beendete frühere oder vorhergehende Probezeit angerechnet werden. Das gilt auch für die Mindestprobezeit.

(15) Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, so kann die Probezeit verlängert werden. Sie darf jedoch fünf Jahre nicht überschreiten.

(16) Kann die Bewährung wegen einer dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienenden Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung (Absatz 11 Satz 2), wegen Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung oder Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger (Absatz 12 Nummer 1 bis 4) bis zum Ablauf der Höchstdauer für die Probezeit von fünf Jahren gemäß Absatz 15 Satz 2 nicht abschließend festgestellt werden, ist die Möglichkeit einzuräumen,

sich in einem Zeitraum von drei Jahren abzüglich der bereits abgeleisteten Probezeit zu bewähren. Ist auch nach Ablauf dieser Zeit eine Feststellung der Bewährung nicht möglich, kann die Bewährungszeit um bis zu zwei weitere Jahre verlängert werden. Absatz 11 Satz 2 und Absatz 12 finden keine Anwendung.

(17) DO-Angestellte, die sich während der Probezeit nicht bewährt haben, werden aus dem DO-Angestellten-Verhältnis entlassen. Sie können mit ihrer Zustimmung in das nächstniedrigere Einstiegsamt oder die Laufbahngruppe 1 derselben Fachrichtung übernommen werden, wenn sie hierfür geeignet sind und ein dienstliches Interesse vorliegt.

(18) Nach Feststellung der Bewährung (Absatz 1) ist der/dem DO-Angestellten eine Stelle, die im Stellenplan aufgeführt ist, zu übertragen. Bis zur Anstellung besteht das DO-Angestellten-Verhältnis auf Probe fort.

§ 8

Anstellung

(1) Anstellung ist die Begründung eines DO-Angestellten-Verhältnisses auf Lebenszeit durch Abschluss eines Vertrages nach § 2 DO.

(2) DO-Angestellte auf Probe, die die dienstrechtlichen Voraussetzungen (§ 2 DO) erfüllen, werden nach Feststellung der Bewährung nach Ablauf ihrer Probezeit entsprechend ihrer fachlichen Leistung im Rahmen der besetzbaren Planstellen auf Lebenszeit angestellt. Bei gleicher Leistung sind nacheinander der Zeitpunkt der Einstellung oder der Zulassung zur Laufbahn und das Prüfungsergebnis zu berücksichtigen.

(3) Wer bereits Beamtin/Beamter auf Lebenszeit beziehungsweise DO-Angestellte/DO-Angestellter auf Lebenszeit ist oder war, kann unmittelbar gemäß der Dienstordnung angestellt werden.

§ 9

Nachteilsausgleich

(1) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern unter achtzehn Jahren oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 nicht nachteilig auswirken.

(2) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung um Einstellung infolge der Geburt oder Betreuung eines Kindes verzögert hat, und hat sie oder er sich innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes beworben, ist der Grad der fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu dem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie oder er sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Mutterschutzgesetz vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) in der jeweils geltenden Fassung zugrunde zu legen.

(3) Hat sich die Einstellung als DO-Angestellter wegen der tatsächlichen Betreuung mindestens eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden minderjährigen Kindes verzögert und ist die Bewerbung, die zur Einstellung geführt hat, innerhalb von sechs Monaten, im Falle fester Einstellungstermine zum nächsten Einstellungstermin, nach Beendigung der Kinderbetreuung oder nach Beendigung der im Anschluss an die Kinderbetreuung begonnenen vorgeschriebenen Ausbildung erfolgt, so ist zum Ausgleich der Verzögerung eine Beförderung bereits während der Probezeit frühestens nach zwei Jahren sowie vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit zulässig, sofern die dienstlichen Leistungen eine Beförderung rechtfertigen. Entsprechendes gilt für DO-Angestellte, die wegen Kinderbetreuung ohne Anwärter- oder Dienstbezüge beurlaubt waren. Zugrunde gelegt wird jeweils der Zeitraum der tatsächlichen Verzögerung durch die Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder. Insgesamt können höchstens zwei Jahre berücksichtigt

werden. Satz 1 und 2 gelten nicht während eines Vorbereitungsdienstes, wenn dieser im DO-Angestellten-Verhältnis auf Probe durchgeführt wird.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend bei der tatsächlichen Pflege eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung pflegebedürftigen nahen Angehörigen, dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Absatz 2 des vorgenannten Gesetzes nachgewiesen ist.

§ 10

Beförderung

(1) Beförderung ist die Änderung eines Vertrages nach § 2 DO oder § 11 Absatz 2 DO mit Einweisung in eine Stelle mit höherem Endgrundgehalt oder mit Zuweisung einer höheren Besoldungsgruppe.

(2) Bei Beförderungen dürfen Besoldungsgruppen nicht übersprungen werden.

(3) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit (§ 7),
2. vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit oder
3. vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung.

Innerhalb von zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ist nur eine Beförderung zulässig.

(4) Abweichend von Absatz 3 ist eine Beförderung in den Fällen des Nachteilsausgleichs gemäß § 9 Absatz 3 zulässig. Eine Beförderung nach Beendigung der Probezeit vor Ablauf eines Jahres ist abweichend von Absatz 3 zulässig, wenn sich die/der DO-Angestellte wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet hat und dies in einer Beurteilung während der Probezeit nach § 7 Absatz 4 Satz 2 und § 11 dieser Laufbahnrichtlinien festgestellt wurde.

(5) Eine DO-Angestellte oder ein DO-Angestellter kann erst befördert werden, wenn die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit festgestellt wurde. Dies gilt nicht für Fälle der §§ 16 und 17.

Die Erprobungszeit dauert in

1. der Laufbahngruppe 1 drei Monate,
2. der Laufbahngruppe 2 ab dem ersten Einstiegsamt jeweils sechs Monate und
3. der Laufbahngruppe 2 ab einem Amt der Besoldungsgruppe A 14 jeweils neun Monate.

Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge, Freistellungszeiten innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung und Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten, bei Erprobungen in der Laufbahngruppe 1 von mehr als einen Monat, gelten nicht als Erprobungszeit. Für die Berechnung der Erprobungszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung gilt § 5 Absatz 6 entsprechend. Kann die Eignung nicht festgestellt werden, ist von der dauerhaften Übertragung der Stelle abzusehen oder die Übertragung zu widerrufen.

(6) Die Zuweisung der Besoldungsgruppe A 13 der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes darf DO-Angestellten erst nach einer Dienstzeit von acht Jahren oder drei Jahre nach Zuweisung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 12 verliehen werden.

(7) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 darf einer/einem DO-Angestellten, die oder der nach ihrer oder seiner Eignung, Leistung und Befähigung hierfür in Betracht kommt, nur verliehen werden, wenn sie oder er

1. im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt wurde,
2. die Voraussetzungen für eine berufliche Entwicklung nach §§ 16 und 17 erfüllt oder
3. sich im Beförderungsamte der Besoldungsgruppe A 13 der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe befindet und die laufbahnrechtliche Befähigung nach § 11 Absatz 2 und 3 besitzt.

Haben DO-Angestellte die laufbahnrechtliche Befähigung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 der Ämter-

gruppe des zweiten Einstiegsamtes nach aufgehobenen Bestimmungen erworben, so gelten die Voraussetzungen nach Nummer 2 als erfüllt.

(8) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 darf DO-Angestellten erst nach einer Dienstzeit von vier Jahren oder drei Jahre nach der Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 14 verliehen werden.

(9) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 oder ein Amt mit höherem Endgrundgehalt darf DO-Angestellten erst nach einer Dienstzeit von sechs Jahren oder drei Jahre nach Verleihung eines Amtes der darunterliegenden Besoldungsgruppe verliehen werden.

(10) Dienstzeiten, die nach diesen Richtlinien Voraussetzung für eine Beförderung oder für den Aufstieg sind, rechnen von dem Zeitpunkt der Beendigung der Probezeit in der Laufbahngruppe. Im Falle der beruflichen Entwicklung nach den §§ 17 und 18 rechnen die Dienstzeiten ab dem Zeitpunkt, in dem die allgemeinen Beförderungsvoraussetzungen nach Absatz 6 Nummer 2 erfüllt sind, frühestens jedoch mit Verleihung des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2, bei erfolgtem Aufstieg ab der Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahngruppe. In den Fällen des Nachteilsausgleichs nach § 9 der Laufbahnrichtlinien rechnen sie ab dem Zeitpunkt der frühestmöglichen Beförderung. Dienstzeiten im DO-Angestellten-Verhältnis bei einem anderen Versicherungsträger oder in einem Beamtenverhältnis in der entsprechenden Laufbahngruppe stehen gleich.

(11) Anzurechnen sind Zeiten vor der Einstellung, die in den Fällen des § 34 Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2, ber. S. 92), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. Juni 2016 (GV. NRW. S. 485) geändert worden ist, geleistet wurden und zu einer Verzögerung bei der Einstellung geführt haben, bis zu einem Jahr.

(12) Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge nach der Anstellung gelten nicht als Dienstzeiten. Von diesem Grundsatz abweichend sind anzurechnen

1. bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge, wenn dieser überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient und das Vorliegen dieser Voraussetzung bei Gewährung des Urlaubs von der obersten Dienstbehörde, bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten außerdem mit Zustimmung des für Inneres zuständigen Ministeriums und des Finanzministeriums festgestellt worden ist,
2. bis zur Dauer von insgesamt fünf Jahren die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge, wenn dieser zur Ausübung einer Tätigkeit bei Fraktionen des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages oder der Landtage als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent oder Geschäftsführerin oder Geschäftsführer erteilt wurde,
3. die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge, wenn dieser zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen, im Auslandsschuldiensdienst oder im Ersatzschuldiensdienst oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe erteilt wurde und
4. bis zur Dauer von insgesamt drei Jahren Urlaubszeiten ohne Dienstbezüge infolge der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder mehrerer minderjähriger Kinder oder der Pflege eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist, pflegebedürftigen nahen Angehörigen, dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Absatz 2 des vorgenannten Gesetzes nachgewiesen ist.

Der Ausgleich von Verzögerungen nach den Sätzen 2 und 3, § 9 Absatz 3 und 4 darf zusammen einen Zeitraum von drei Jahren nicht überschreiten. Zeiten, die bereits zu einer Anrechnung bei der Probezeit geführt haben, bleiben unberücksichtigt. Besondere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(13) Bei der Anrechnung von Dienstzeiten für eine Beförderung zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im

vollen Umfang. Dies gilt auch für Zeiten einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

§ 11

Dienstliche Beurteilung

Für die Beurteilung der DO-Angestellten ist die Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Teil 2

Nichttechnischer Verwaltungsdienst

Kapitel 1

Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1

§ 12

Vorbereitungsdienst

(1) In den Vorbereitungsdienst kann eingestellt werden, wer nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten vom 18. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1975), die durch Artikel 57 des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594) geändert worden ist, ausgebildet wird.

(2) Die Durchführung und Dauer des Vorbereitungsdienstes richtet sich nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Das Dienstverhältnis als DO-Angestellte oder DO-Angestellter auf Widerruf endet mit dem Bestehen oder dem endgültigen Nichtbestehen der vorgeschriebenen Abschlussprüfung nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten oder durch Entlassung (§ 10 DO).

(4) Die Prüfung nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten ist die Zugangsvoraussetzung zu der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt.

Kapitel 2

Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2

§ 13

Vorbereitungsdienst

(1) In den Vorbereitungsdienst können eingestellt werden,

1. Personen, die eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder einen gesetzlich als gleichwertig anerkannten Bildungsstand oder das Abschlusszeugnis eines zu einem Bachelorgrad oder einer entsprechenden Qualifikation führenden geeigneten Studiums an einer Fachhochschule, einer Universität, einer technischen Hochschule, einer Berufsakademie oder einer gleichstehenden Hochschule nachweisen,
2. Sozialversicherungsfachangestellte (§ 1 Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten, § 103 und § 104 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist,) oder
3. Personen, die den Vorbereitungsdienst für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der öffentlichen Verwaltung mit Erfolg abgelegt haben und die vor Einstellung in den Vorbereitungsdienst mindestens zwei Jahre im Dienst eines Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung beschäftigt waren,

sofern diese Personen zum Studiengang für die Laufbahn zum nichttechnischen Dienst der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in der gesetzlichen Unfallversicherung an der Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung oder einer mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung kooperierenden Hochschule zugelassen worden sind.

(2) Der Vorbereitungsdienst richtet sich nach der Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule in ihrer jeweils mit der Genehmigungsbehörde abgestimmten geltenden Fassung.

(3) Das Dienstverhältnis als DO-Angestellte oder DO-Angestellter auf Widerruf endet mit dem Bestehen oder dem endgültigen Nichtbestehen der vorgeschriebenen Abschlussprüfung oder durch Entlassung (§ 10 DO). Angestellten, die die Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden haben, kann, wenn die nachgewiesenen Kenntnisse ausreichen, der Vorstand die Befähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 zuerkennen.

§ 14

Laufbahnprüfung

Die Abschlussprüfung ist die Laufbahnprüfung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.

§ 15

Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2

(1) Der Aufstieg in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ist innerhalb derselben Fachrichtung möglich, wenn die/der DO-Angestellte nach Eignung, Leistung und Befähigung hierfür in besonderer Weise in Betracht kommt und die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt.

(2) Der Aufstieg setzt voraus, dass die/der DO-Angestellte

1. mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 6 aus der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes innehat,
2. sich in einer Dienstzeit von mindestens drei Jahren in einer Stelle des mittleren Dienstes bewährt hat,
3. in einem Auswahlverfahren zu der Aufstiegsqualifizierung zugelassen worden ist und
4. zum Studium zugelassen worden ist (§ 13 Absatz 1).

(3) Eignung, Leistung und Befähigung für die Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 sind durch eine entsprechende Beurteilung nachzuweisen. Die DO-Angestellten verbleiben während des Studiums in ihrer bisherigen Rechtsstellung.

(4) Die Abschlussprüfung ist die Laufbahnprüfung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. DO-Angestellte, die die Prüfung endgültig nicht bestehen, treten in die frühere Beschäftigung zurück.

(5) Die erfolgreiche Ablegung der Abschlussprüfung begründet keinen Anspruch auf Übernahme in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

Kapitel 3

Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2

§ 16

Einstellungsvoraussetzungen

Als DO-Angestellte oder DO-Angestellter auf Probe in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 kann eingestellt werden, wer die Befähigung für eine Einstellung als Beamtin oder Beamter des Landes Nordrhein-Westfalen auf Probe in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 besitzt.

§ 17

Berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 – Masterstudium

(1) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes oder ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 für den Fall, dass die/der DO-Angestellte bereits ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 innehat, darf einer/einem DO-Angestellten nach einer mindestens dreijährigen Dienstzeit auch ohne dass die darunter liegenden Ämter zu durchlaufen sind, verliehen werden, wenn sie oder er

1. nach ihrer oder seiner Eignung, Leistung und Befähigung hierfür in besonderer Weise in Betracht kommt,
2. in einem Auswahlverfahren zu einem Masterstudium zugelassen worden ist,
3. dieses Masterstudium anschließend erfolgreich absolviert hat und
4. sich anschließend in einer mindestens zehnmonatigen Erprobung in den neuen Aufgabenbereichen bewährt hat.

§ 10 Absatz 6 findet in diesen Fällen keine Anwendung. Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge, Freistellungszeiten innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung und Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten gelten nicht als Erprobungszeit. Für die Berechnung der Erprobungszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung gilt § 7 Absatz 6 entsprechend.

(2) Das Masterstudium muss geeignet sein, in Verbindung mit der bisherigen Ausbildung, den sonstigen Qualifizierungen und den bisherigen beruflichen Tätigkeiten zu einer erfolgreichen Wahrnehmung der Aufgaben des höheren Amtes zu befähigen. Es kann berufsbegleitend ausgestaltet sein. Der Studiengang muss akkreditiert sein. Die Vertreterversammlung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen entscheidet, ob sie die Möglichkeit einer Qualifizierung durch ein Masterstudium anbietet und legt die Anforderungen an die Studieninhalte fest.

(3) Die Geschäftsführung führt auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen ein Auswahlverfahren zur Auswahl der am besten geeigneten DO-Angestellten durch. Das Auswahlverfahren dient der Feststellung, inwieweit und in welcher Rangfolge die DO-Angestellten für den Erwerb der Beförderungsvoraussetzungen auf Grundlage einer Qualifizierung durch ein Masterstudium geeignet sind. In dem Auswahlverfahren wird, gemessen an dem Anforderungsprofil, das mit der Wahrnehmung eines Amtes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, verbunden ist, die Eignung und Befähigung der DO-Angestellten überprüft.

(4) Die Geschäftsführung kann die zugelassenen DO-Angestellten für die erforderlichen Präsenzzeiten während des Studiums von den dienstlichen Aufgaben freistellen. Eine Entscheidung über eine mögliche Übernahme von Studiengebühren trifft die Geschäftsführung vor Aufnahme des Studiums im Einzelfall. Sie hat eine Entscheidung für die Übernahme der Studiengebühren mit der Auflage zu verbinden, dass diese von der/dem DO-Angestellten zu erstatten sind,

1. wenn sie oder er das Studium aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund vorzeitig abbricht oder
2. wenn sie oder er nach Beendigung des Studiums vor Ablauf einer Dienstzeit von fünf Jahren aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund aus dem Dienst der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen ausscheidet.

Der zu erstattende Betrag ermäßigt sich pro Jahr geleisteter Dienstzeit um ein Fünftel. Auf die Erstattung kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn sie für die DO-Angestellte oder den DO-Angestellten eine besondere Härte bedeuten würde.

(5) Die berufliche Entwicklung kann auf die Erprobung in der neuen Laufbahn beschränkt werden, wenn die oder der DO-Angestellte bereits das für die zu besetzende Stelle geforderte mit einem Mastergrad abgeschlossene Hochschulstudium und ein ggf. erforderliches Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen hat. In diesem Fall kann auch ein gleichwertiger Abschluss an einer Universität, einer technischen Hochschule oder einer anderen gleichstehenden Hochschule, anerkannt werden.

(6) Die Erprobung schließt mit einer dienstlichen Beurteilung ab, aus der hervorgeht, ob sich die beziehungs-

weise, der DO-Angestellte in der neuen Laufbahn bewährt hat.

(7) Nach Erwerb der Befähigung für die höhere Laufbahn wird der/dem DO-Angestellten im Rahmen der besetzbaren Planstellen eine Stelle der neuen Laufbahn übertragen.

§ 18

Berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 – Modulare Qualifikation

(1) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes oder ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 für den Fall, dass die/der DO-Angestellte bereits ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 innehat, darf einer/einem DO-Angestellten nur verliehen werden, wenn sie oder er

1. nach ihrer oder seiner Eignung, Leistung und Befähigung hierfür in besonderer Weise in Betracht kommt,
2. seit mindestens zwei Jahren ein Amt der Besoldungsgruppe A 12 oder ein Amt mit höherem Endgrundgehalt innehat,
3. in einem Auswahlverfahren zu einer modularen Qualifizierung zugelassen worden ist,
4. diese Qualifizierung erfolgreich absolviert hat und
5. sich anschließend in einer mindestens zehnmonatigen Erprobung in den neuen Aufgabenbereichen bewährt hat.

Zeiten der Bewährung in den neuen Aufgabenbereichen, die nach Zulassung, aber vor Abschluss der modularen Qualifizierung abgeleistet wurden, können auf die Erprobungszeit angerechnet werden. § 10 Absatz 5 findet in diesen Fällen keine Anwendung. Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge, Freistellungszeiten innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung und Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten gelten nicht als Erprobungszeit. Für die Berechnung der Erprobungszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung gilt § 7 Absatz 6 entsprechend.

(2) Die Qualifizierung muss geeignet sein, in Verbindung mit der bisherigen Ausbildung, den sonstigen Qualifizierungen und den bisherigen beruflichen Tätigkeiten zu einer erfolgreichen Wahrnehmung der Aufgaben des höheren Amtes zu befähigen. Die Vertreterversammlung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen entscheidet, ob sie die Möglichkeit einer modularen Qualifizierung anbietet und legt die Anforderungen an die Qualifizierungsinhalte und die Feststellung des Erfolges fest. Diese soll Regelungen für Ausnahmen von der Teilnahme an einzelnen Modulen enthalten, sofern an gleichwertigen Fortbildungen bereits vor der Zulassung zur modularen Qualifizierung teilgenommen wurde oder der Inhalt der dort vermittelten Module bereits im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit erlernt wurde.

(3) Die Geschäftsführung führt auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen ein Auswahlverfahren zur Auswahl der am besten geeigneten DO-Angestellten durch. Das Auswahlverfahren dient der Feststellung, inwieweit und in welcher Rangfolge die DO-Angestellten für den Erwerb der Beförderungsvoraussetzungen auf Grundlage einer modularen Qualifizierung geeignet sind. In dem Auswahlverfahren wird, gemessen an dem Anforderungsprofil, das mit der Wahrnehmung eines Amtes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, verbunden ist, die Eignung und Befähigung der DO-Angestellten überprüft.

Teil 3

Aufsichtspersonen und sonstige in der Prävention tätige Personen

Kapitel 1

Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Aufsichtspersonen)

§ 19

Voraussetzungen für die Einstellung

Als Aufsichtsperson auf Probe kann in der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt werden, wer

1. eine mit einem Bachelorgrad oder einer entsprechenden Qualifikation abgeschlossene Hochschulausbildung an einer Fachhochschule, einer Universität, einer technischen Hochschule, einer Berufsakademie oder einer gleichstehenden Hochschule in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften oder einer dem zukünftigen Einsatzbereich entsprechenden Fachrichtung besitzt und
2. über praktische betriebliche Kenntnisse verfügt, die durch eine hauptberufliche, mindestens zweijährige Tätigkeit, die eine Vorbildung nach Nummer 1 voraussetzt, erworben wurden und die dem späteren Tätigwerden als Aufsichtsperson nach § 17 Absatz 1 Satz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist, förderlich sind.

Kapitel 2

Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Aufsichtspersonen und sonstige in der Prävention tätige Personen)

§ 20

Voraussetzungen für die Einstellung

(1) Als Aufsichtsperson oder sonstige in der Prävention tätige Person auf Probe kann in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt werden, wer

1. ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes geeignetes Hochschulstudium oder einen gleichwertigen Abschluss an einer Universität, einer technischen Hochschule oder einer anderen gleichstehenden Hochschule in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften oder einer dem zukünftigen Einsatzbereich für die Tätigkeit entsprechenden Fachrichtung besitzt und
2. über praktische betriebliche Kenntnisse, die durch eine hauptberufliche, mindestens zweijährige Tätigkeit die eine Vorbildung nach Nummer 1 voraussetzt, erworben wurden und die dem späteren Tätigwerden als Aufsichtsperson nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch oder sonstige in der Prävention tätige Person förderlich sind.

(2) Als Aufsichtsperson oder sonstige in der Prävention tätige Person auf Probe kann in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt werden, wenn der Befähigungsnachweis nach § 18 Absatz 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch auf Grund einer Abschlussprüfung für die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 bei der für den Arbeitsschutz jeweils zuständigen Landesbehörde ausgestellt wurde.

(3) Für die Probezeit gilt für Aufsichtspersonen und sonstige in der Prävention tätige Personen in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 § 19 Absatz 2 in Verbindung mit § 7 entsprechend.

§ 21

Berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 im Aufsichts- und Präventionsdienst

Für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 gelten die §§ 17 und 18 entsprechend.

Teil 4 Schlussvorschriften

§ 22 Ausnahmen

Von den Bestimmungen dieser Richtlinien kann der Vorstand in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen von

1. einer Begründung eines DO-Angestellten-Verhältnisses auf Probe im Eingangsamt der Laufbahn gemäß § 3 Absatz 3 oder dem Durchlaufen von Ämtern bei Beförderung (§ 10 Absatz 2),
2. der Beförderung während der Probezeit, vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit oder der letzten Beförderung (§ 10 Absatz 3 Satz 1 Nummern 1 bis 3),
3. der weiteren Beförderung innerhalb von zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 10 Absatz 3 Satz 2) oder während der Erprobungszeit gemäß § 10 Absatz 5,
4. Dienstzeiterfordernissen gemäß § 10 Absatz 6 bis 9),
5. der Probezeit und der Mindestprobezeit nach § 7; sofern dadurch die Probezeit oder Mindestprobezeit nicht auf einen Zeitraum von weniger als drei Monaten verkürzt wird oder
6. Dienstzeiterfordernissen gemäß §§ 15 Absatz 2, 17 Absatz 1.

§ 23 Inkrafttreten

(1) Diese Laufbahnrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig treten die Laufbahnrichtlinien für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse NRW vom 6. Juli 2011 (GV. NRW. S. 471) außer Kraft.

(2) Für Dienstordnungs-Angestellte, die vor dem Tag des Inkrafttretens in ein Dienstordnungsverhältnis auf Probe eingestellt wurden, sind anstelle des § 7 die Bestimmungen des § 6 der Laufbahnrichtlinien für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 6. Juli 2011 anzuwenden.

(3) Für Bedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung bereits gemäß § 16 in der bisher

geltenden Fassung beziehungsweise § 19 in Verbindung mit § 16 in der bisher geltenden Fassung zum Praxisaufstieg durch Anmeldung zum Zertifikatsprogramm zur Einführung in die Aufgaben des höheren Dienstes an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zugelassen waren oder diesen bereits abgeschlossen haben, richtet sich das weitere Aufstiegsverfahren sowie die Übernahme in die höhere Laufbahn nach den Regelungen des bisherigen § 16, soweit sich nicht aus den Bestimmungen der §§ 17 und 18 aktueller Fassung im Einzelfall für die DO-Angestellte beziehungsweise den DO-Angestellten günstigere Rechtsfolgen ergeben.

Düsseldorf, den 15. Dezember 2016

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung
Manfred E i s

Der Vorsitzende des Vorstandes
Uwe M e y e r i n g h

Genehmigung:

Die von der Vertreterversammlung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen am 15. Dezember 2016 beschlossenen Laufbahnrichtlinien für die Dienstordnungs-Angestellten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen werden hiermit gemäß § 147 Abs. 2 SGB VII genehmigt.

Düsseldorf, 9. Februar 2017

V A 4 – 6199

Ministerium
für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Im Auftrag
F r i e d r i c h

– GV. NRW. 2017 S. 308

Einzelpreis dieser Nummer 4,05 Euro
zuzügl. Porto- und Versandkosten

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den A. Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für
Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 82, Fax (02 11) 96 82/2 29, Tel. (02 11) 96 82/2 38 (8.00–12.30 Uhr), 40237 Düsseldorf
Bezugspreis halbjährlich 33,50 Euro (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 67.– Euro (Kalenderjahr), zahlbar im Voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10., für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim A. Bagel Verlag vorliegen.
Reklamationen über nicht erfolgte Lieferungen aus dem Abonnement werden nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Erscheinen anerkannt.

In den Bezugs- und Einzelpreisen ist keine Umsatzsteuer i. S. d. § 14 UStG enthalten.

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 82, Fax (02 11) 96 82/2 29, Tel. (02 11) 96 82/2 41, 40237 Düsseldorf

Von Vorabesendungen des Rechnungsbetrages – in welcher Form auch immer – bitten wir abzusehen. Die Lieferungen erfolgen nur auf Grund schriftlicher Bestellung gegen Rechnung. Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Gesetz- und Verordnungsblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim A. Bagel Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgeber: Im Namen der Landesregierung, das Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, Friedrichstraße 62–80, 40217 Düsseldorf.

Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 82, 40237 Düsseldorf

Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach

ISSN 0177-5359