Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen

STÄDTETAG NRW

LANDKREISTAG NORDRHEIN-WESTFALEN

Kommunen.NRW
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4119

Alle Abgeordneten

„Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen“ (LT-Drs. 18/20439)

Ihr Schreiben vom 18.08.2026

23.09.2026

Städtetag NRW
Jutta Troost
Referentin
Telefon 0221 3771-760
jutta.troost@staedtetag.de
Gereonstraße 18 - 32
50670 Köln
www.staedtetag-nrw.de
Aktenzeichen: 11.50.14 N

Landkreistag NRW
Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Telefon 0211 300491-300
M.Kuhn@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 11.40.00.1

Städte- und Gemeindebund NRW
Sarah-Vanessa Hanslik
Referentin
Telefon 0211 4587-204
sarah-vanessa.hanslik
@kommunen.nrw
Kaiserswerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen: 14.0.8-013/001

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen - (LT-Drs. 18/20439) sowie die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen der Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Ausschusses für Heimat und Kommunales am 8. Oktober 2026 danken wir. Zu den einzelnen Maßnahmen möchten wir unter Berücksichtigung der zugeleiteten Auswertung der Verbändeanhörung erneut folgende Hinweise und Anregungen geben:

Artikel 1 - Änderung des Landesbeamtengesetzes

Feststellung der gesundheitlichen Eignung (§ 14a LBG)

Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage wird ausdrücklich begrüßt. Anzumerken ist, dass dies auch zwangsläufig eine Änderung der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW) nach sich ziehen muss.

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, in diesem Zusammenhang eine Neuregelung zu schaffen, die sich an der früheren Verordnung über die

amtliche Begutachtung der unteren Gesundheitsbehörde für den öffentlichen Dienst (VO-Begutachtung) orientiert. Ein solches Regelwerk ist erforderlich, da die kommunalen Dienstherren derzeit mit datenschutzrechtlichen Schwierigkeiten konfrontiert sind, die die Übermittlung relevanter Erkenntnisse an den amtsärztlichen Dienst betreffen.

Flexibilisierung von Laufbahnen und Zugangsvoraussetzungen (§ 16 Abs. 5 LBG-ENRW)

Es wird begrüßt, dass das Ministerium des Innern ein Muster für ein Informationsblatt erarbeitet.

Neue Regelungen zu Dienstfähigkeit und ärztlichen Untersuchungen (§ 33 Abs. 1 LBG-E NRW)

Die angestrebte klarstellende Regelung wird begrüßt. Allerdings wäre eine weitere Präzisierung wünschenswert, wann regelmäßig die Voraussetzung „sich ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung zu entziehen“ gegeben ist.

Es wird zur Kenntnis genommen, dass die Landesregierung die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs als Aufgabe der Personalstellen vor Ort ansieht. Hierdurch werden die Praxisfragen jedoch nicht ausgeräumt. Gerade bei Regelungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf beamtenrechtliche Maßnahmen erscheint eine weitere Konkretisierung hilfreich, um eine möglichst einheitliche Rechtsanwendung zu fördern und Rechtsunsicherheiten zu vermeiden.

Verbesserte Hinzuverdienstmöglichkeiten im Ruhestand (§ 52 a LBG-E NRW; (Streichung Abs. 5-alt))

Die Regelung wird begrüßt.

Änderungen im Beihilferecht: Einrichtung einer Fallmanagement-Stelle (§ 75 Abs. 11 LBG-E NRW)

Durch § 75 Abs. 11 LBG-E NRW soll die Möglichkeit eröffnet werden, dass kommunale Beihilfeträger im Rahmen von § 75 Abs. 11 eine eigene Fallmanagement-Stelle einrichten. Diese Stelle soll Beihilfeberechtigte mit besonderem Hilfebedarf aktiv unterstützen und das Kostenerstattungsverfahren koordinieren. Die Leistungen des Fallmanagements sollen dabei nur mit Zustimmung der Beihilfeberechtigten erfolgen, außerdem soll die notwendige Datenverarbeitung erfasst und die Einwilligung entsprechend dokumentiert werden.

Der Gesetzentwurf zu § 75 Absatz 11 schafft Chancen, von denen beide Seiten profitieren — z. B. durch bessere Abläufe und Ergebnisse. Allerdings werden steigende Personalkosten infolge des zusätzlichen Personal- und Fallmanagementbedarfs erwartet, da viele Beihilfeberechtigte, die beispielsweise wegen Krankheiten ihre beihilfefähigen Aufwendungen oft nicht rechtzeitig einreichen können, diese Unterstützung nutzen werden. Der Unterstützungsbedarf wird daher nicht zeitlich begrenzt, sondern dauerhaft bestehen.

Die ansteigende Zahl von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, die mit der fortschreitenden Digitalisierung Schwierigkeiten haben oder aufgrund fehlender Unterstützung im Familien- und Freundeskreis im Krankheitsfall auf die Hilfe durch die Beihilfestelle angewiesen sind, wird ebenfalls eine Aufstockung des Personals zur Folge haben, die zu Mehrkosten für die Kommunen führen werden.

Es wird zur Kenntnis genommen, dass die Landesregierung auf die kommunale Organisations-, Personal- und Finanzhoheit verweist und davon ausgeht, dass die Zahl der Fallmanagementfälle überschaubar bleiben wird. Die vorgetragenen Bedenken werden hierdurch jedoch nicht vollständig ausgeräumt. Auch bei einer freiwilligen Ausgestaltung der Regelung entstehen für diejenigen kommunalen Dienstherren, die ein Fallmanagement anbieten, zusätzlicher organisatorischer und personeller Aufwand sowie entsprechende Kosten.

Direktabrechnungen bei Pflegefällen (§ 75 Abs. 3 Nr. 5 LBG)

Die Direktabrechnung soll künftig ohne Antragstellung des/der Beihilfeberechtigten erfolgen (Beihilfegewährung von Amtswegen). Der bisherige Grundsatz im Beihilferecht – Beihilfe wird nur auf Antrag gewährt – wird damit durchbrochen. Die in der Gesetzesbegründung beschriebenen Vorteile sind nachvollziehbar: schnelle Abwicklung und bürokratiearme Begleichung von regelmäßig hohen Forderungen für Behandlungen im Krankenhaus. Auch private Krankenversicherungen rechnen direkt mit Krankenhäusern ab. Für die Beihilfestellen bedeutet dies allerdings den kostenpflichtigen Nutzungszwang des Portals ZESAR, um die Direktabrechnung möglich zu machen. Diese Möglichkeit der Direktabrechnung wurde von ZESAR und dem Finanzministerium Anfang des Jahres angeboten; zu diesem Zeitpunkt lag der Gesetzesentwurf noch nicht vor, das Angebot wurde daher bisher kaum angenommen. Die Bearbeitung der Krankenhausrechnungen, die nicht über einen Beihilfeantrag des Beihilfeberechtigten selbst gestellt werden, erfordert zusätzlichen Mehraufwand: Überführung der Rechnung aus dem Verfahren von ZESAR in die Beihilfe-Fachanwendung, Anlegen von neuen Zahlungsempfängern für Krankenhäuser, separate Antwort an die Krankenhäuser über das Verfahren von ZESAR zzgl. der Erteilung eines Beihilfebescheides an den/die Beihilfeberechtigte/n.

Artikel 2 - Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Attraktivere Zuschläge bei späterem Ruhestand (§ 71a LBesG-E)

Der Wegfall der vom Erreichen des Ruhegehaltshöchstsatzes abhängigen Zuschlagszahlung trägt zwar zur Verwaltungsvereinfachung bei, führt aber im Ergebnis wie auch die Erhöhung des Zuschlags als solches zu einer zusätzlichen Belastung der kommunalen Haushalte.

Artikel 4 - Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

Trennung der Alterssicherungssysteme (§ 13a LBeamtVG-E und § 13a und § 68 Abs. 8 LBeamtVG-E)

Grundsätzlich wird die Reduzierung des Verwaltungsaufwandes durch die beabsichtigte Trennung der Alterssicherungssysteme begrüßt. Allerdings kann die neu eingeführte Systematik bei langjährig dienenden Beamtinnen und Beamten zu Gerechtigkeitsdefiziten führen. Die Rentenanrechnung gem. § 68 LBeamtVG wird dem Grundsatz gerecht, dass die Altersabsicherung bei „Nur-Beamten" nicht geringer sein soll als die Altersabsicherung von Beamtinnen und Beamten mit Vordienstzeiten. Bislang ließ sich gegenüber Beamtinnen und Beamten mit bis zu 47 Dienstjahren sachlich begründen, dass zusätzliche Dienstjahre jenseits der versorgungsrechtlich relevanten Höchstgrenze zwar keine Steigerung der Versorgungsbezüge bewirken, jedoch auch niemand über die

festgesetzte Höchstversorgung hinaus begünstigt werde — das System also in sich konsistent sei. Mit der Neuregelung entfällt diese Argumentation: Beamtinnen und Beamte, die neben der Höchstversorgung zusätzlich Anspruch auf eine —wenn auch geringfügige — Rentenleistung erwerben, erfahren nunmehr eine finanzielle Besserstellung gegenüber jenen, die ausschließlich beamtenrechtliche Versorgungsansprüche erworben haben. Dies könnte bei der letztgenannten Gruppe als systemwidrige Ungleichbehandlung wahrgenommen werden und entsprechenden Erklärungsbedarf erzeugen.

Artikel 5 - Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesaltersgesetz)

Auch wenn eine Anpassung der Rechtslage aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben grundsätzlich nachvollziehbar ist, bestehen aus kommunaler Sicht Bedenken hinsichtlich der vorgesehenen Ausgestaltung. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und der darauf aufbauenden nationalen Rechtsprechung besteht ein Anpassungsbedarf insbesondere für Sachverhalte mit grenzüberschreitendem Bezug im Anwendungsbereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die vorgesehene Regelung geht jedoch darüber hinaus, indem sie die verbesserten Altersgeldansprüche unabhängig von einem unionsrechtlich relevanten Auslandsbezug allgemein auf ausscheidende Beamtinnen und Beamte erstreckt. Dies kann die Attraktivität eines Wechsels in die Privatwirtschaft erhöhen und damit die langfristige Bindung qualifizierter Fachkräfte an den öffentlichen Dienst beeinträchtigen.

Die monatliche nachträgliche Zahlung des Altersgeldes bedeutet gegenüber den Besoldungs- und Versorgungszahlungen einen weiteren Auszahlungstermin, so dass hinsichtlich der Abwicklung technisch und organisatorisch erheblicher Mehraufwand entsteht. Eine Vereinheitlichung der Auszahlungstermine wäre wünschenswert.

Darüber hinaus entstehen bei Erreichen der Altersgrenze zusätzliche laufende Fälle im Bereich der Versorgung (z. B. durch Festsetzung Altersgeld, Anrechnungsregelungen, Hinterbliebenenversorgung, Pensionslastenteilung, etc.). Anstelle der Nachversicherungskosten entstehen nun Versorgungskosten, die unter Umständen höher sein können. Auch wenn die Landesregierung für das Altersgeld einen zeitlich verzögerten Mittelabfluss sowie Abschläge zur Begrenzung möglicher Mehrbelastungen vorsieht, bleibt aus kommunaler Sicht zu berücksichtigen, dass mit dem Altersgeld zusätzliche laufende Versorgungsfälle entstehen, die dauerhaft administrativ zu betreuen sind.

Zu § 12 ergibt sich Klarstellungsbedarf. Der Anspruch auf Altersgeld ruht bei einem Mindestruhegehalt. Hier stellt sich die Frage, wie mit Fällen umzugehen ist, die mehr als das Mindestruhegehalt erhalten, insbesondere im Zusammenhang von Altersgeld und Versorgungsbezug. Zudem ist unklar, wie mit einem Zusammentreffen von Altersgeld mit einem Mindestruhegehalt außerhalb NRWs umzugehen ist. Eine Anrechnung von Renten bleibt ebenfalls offen.

Artikel 9 - Änderung der Arbeitszeitverordnung

Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos (§ 2a AZVOBeh (neu))

Aus kommunaler Sicht bestehen Bedenken hinsichtlich der personalwirtschaftlichen Auswirkungen des geplanten Lebensarbeitszeitkontos. Die Möglichkeit, angespartes Zeitguthaben für einen vorgezogenen Ruhestand oder längere Freistellungsphasen zu verwenden, kann bestehende Personalengpässe weiter verschärfen. Die mit der Reduzierung der Arbeitszeit verbundenen personellen Auswirkungen werden dadurch nicht vermieden, sondern zeitlich verlagert. Während die Arbeitsleistung zunächst erbracht und auf dem Konto angespart wird, entstehen die personellen Herausforderungen zu einem späteren Zeitpunkt durch längere Freistellungsphasen oder vorgezogene Ruhestandseintritte. Bereits heute bestehen in vielen Bereichen erhebliche Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Angesichts des demografischen Wandels und der bevorstehenden altersbedingten Personalabgänge ist zu erwarten, dass sich diese Situation in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Die langfristigen Auswirkungen auf die Personalverfügbarkeit und die Aufgabenerfüllung der Kommunen sollten daher bei der Ausgestaltung des Instruments besonders berücksichtigt werden.

Die Annahme, dass sich etwaige Personalbedarfe erst langfristig realisieren und teilweise durch Digitalisierung oder Automatisierung kompensiert werden können, vermag die vorgetragenen Bedenken nicht auszuräumen. Aus kommunaler Sicht werden die mit der Arbeitszeitreduzierung verbundenen personellen Auswirkungen nicht vermieden, sondern zeitlich verlagert. Die durch das Lebensarbeitszeitkonto entstehenden Freistellungsphasen verlagern die personellen Herausforderungen lediglich in die Zukunft, ohne sie aufzulösen.

Zudem würde ein zusätzliches, ausschließlich einem eng begrenzten Zweck dienendes Konto geschaffen, ohne eine Möglichkeit der Verknüpfung mit anderen Arbeitszeitinstrumenten zu ermöglichen. Dies führt zu einem Drei-Konten-Modell (Gleitzeitkonto, Langzeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto), das die Komplexität der Arbeitszeitverwaltung erheblich erhöht, ohne zusätzliche Steuerungsmöglichkeiten zu eröffnen. Eine Weiterentwicklung und Öffnung der bestehenden Instrumente wäre systematisch konsistenter und verwaltungspraktischer.

Darüber hinaus würde die Ausgestaltung der Ausnahmefälle — etwa bei Erkrankungen oder Wiedereingliederungen — einen zusätzlichen, nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand auslösen, da kein Automatismus eingerichtet werden kann. Da die arbeitszeitrechtliche Relevanz solcher Fallkonstellationen bisher dienstrechtlich ohne Belang war, fehlt es an etablierten Prozessen und Erfahrungswerten.

Die angedachte Freistellung vor dem Ruhestand würde darüber hinaus personelle Vakanzen schaffen. Eine Kompensation oder Nachbesetzung wären nicht möglich. Daher ist eine Mehrbelastung des aktiven Personals zu erwarten, so dass gegebenenfalls mit erhöhten Überlastungen und Krankenständen zu rechnen ist.

Sofern eine Freistellung vom Dienst wegen Dienstunfähigkeit mit der Folge der Versetzung in den Ruhestand oder als Folge einer durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheit im Freistellungszeitraum unmittelbar vor dem Ruhestand nicht möglich ist, kann dies zu erheblichen Kosten für die Kommunen führen, die im Vorfeld nicht kalkulierbar sind. Einschlägig ist die individuelle Besoldung

zu diesem Zeitpunkt. Über den zusätzlichen Verwaltungsaufwand hinaus sind die unmittelbaren finanziellen Folgen für Kommunen möglicherweise nicht unerheblich.

Aufgrund der NKF-Regelungen führt jede Gutschrift auf das Lebensarbeitszeitkonto sofort zu rückstellungspflichtigem Aufwand, unabhängig von einer tatsächlichen Inanspruchnahme, was die ohnehin schon ausgereizten kommunalen Haushalte zusätzlich belasten würde. Sollte dennoch an der geplanten Regelung festgehalten werden, wäre eine Vorschrift zu Übergangsregelungen, Staffelungen oder Wahlrechte für kommunale Dienstherren wünschenswert.

Ausweitung des Arbeitszeitrahmens (§ 14 Abs. 2 AZVOBeh)

Die vorgesehene Ausweitung des Arbeitszeitrahmens wird weiterhin ausdrücklich begrüßt. Zugleich halten wir unsere Anregung aufrecht, eine weitere Ausdehnung bis 21:00 Uhr zu prüfen, um den Anforderungen moderner und flexibler Arbeitsformen besser Rechnung zu tragen.

Artikel 14 - Verordnung über die Gewährung von Erschwerniszulagen (Erschwerniszulagenverordnung)

Die Regelung zur Verschlankung und Pauschalierung des Zulagen- und Vergütungswesens wird weiterhin ausdrücklich begrüßt.

Ergänzende Hinweise und Anregungen

Fußnote 1 zu A 9 der Anlage 1 zum LBesG

Beförderungen sollen entsprechend der Stellenwertigkeiten erfolgen. Daran orientieren sich Dienstherren bei der Vornahme von Bewertungen. In der kommunalen Praxis erweist es sich jedoch zunehmend als schwierig, Stellen der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt dauerhaft zu besetzen, deren Stellenwertigkeit im Eingangsbereich der Laufbahngruppe liegen. Gründe hierfür sind u. a. die ohnehin knappen Personalressourcen, der allgemeine Fachkräftemangel und die Unattraktivität dieser Stellen, wenn zeitgleich Stellen im oberen Laufbahngruppenbereich zur Verfügung stehen.

Entsprechende Stellen mit Bewertungen bis zur Laufbahngruppe A 10 LBesG können zum Teil mit erfahrenen Kräften der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt besetzt werden, wenn für die betreffenden Personen Möglichkeiten bestehen, Zulagen zu gewähren.

Die derzeitige Beschränkung auf 35 Prozent der Stellen bzw. Funktionen schränkt entsprechende Stellenbesetzungen ein, so dass eine Aufhebung der Begrenzung weitergehende Möglichkeiten für alle Stelleninhaberinnen und -inhaber bieten würde. Unter diesem Gesichtspunkt regen wir weiterhin eine Überprüfung der geltenden prozentualen Vorgabe an.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie unsere Hinweise im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigen.

Für einen vertiefenden Austausch stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Dr. Uda Bastians
Beigeordnete
Städtetag Nordrhein-Westfalen

Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Andreas Wohland
Geschäftsführer
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen