Stellungnahme

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE
NEUDRUCK
STELLUNGNAHME
18/4126

Alle Abgeordneten

15. September 2026

zum Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen

Drs. 18/20439

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Modernisierung öffentlicher Dienst

15. September 2026

Vorbemerkungen

Der Gesetzentwurf umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungsbereiche. Grundsätzlich teilen wir die Auffassung der Landesregierung, dass zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit weitere Maßnahmen erforderlich sind. Der Entwurf zeigt, dass die Landesregierung einige strukturelle Probleme erkannt hat und diesen nun begegnen will. Mit Maßnahmen wie der Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos, dem geänderten Arbeitszeitrahmen in der flexiblen Arbeitszeit und der Überarbeitung des Zulagensystems werden zentrale Problemstellungen aufgegriffen, die die GdP seit langer Zeit an die Politik adressiert.

Der eingeschlagene Weg ist grundsätzlich zu begrüßen und weist in die richtige Richtung. Der Gesetzentwurf bleibt jedoch an einigen Stellen hinter dem tatsächlichen Reformbedarf zurück. Exemplarisch zeigt sich dies bei seit Jahren und Jahrzehnten unangepassten Zulagenhöhen. Die vorgesehenen „moderaten Erhöhungen“ werden im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs keine echten Impulse setzen. Der Entwurf bleibt hinter dem Anspruch einer Modernisierung des öffentlichen Dienstes zurück.

Mit der Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos geht die Landesregierung den längst überfälligen ersten Schritt in Richtung Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die 41-Stunden-Woche ist vor über 20 Jahren „vorübergehend“ aus Haushaltsgründen eingeführt worden. Seither hat die Arbeitsbelastung bei der Polizei stetig zugenommen. Aus diesem Grund muss die wöchentliche Arbeitszeit perspektivisch weiter sinken.

Der Gesetzentwurf sieht eine Ansparmöglichkeit auf dem Lebensarbeitszeitkonto ausschließlich für Beamtinnen und Beamte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden sowie für Teilzeitbeschäftigte vor. Damit bleiben Kolleginnen und Kollegen mit einer aufgrund der Altersstaffelung reduzierten Arbeitszeit außen vor. Gerade für diejenigen, die über viele Jahre mit der 41-Stunden-Woche gearbeitet haben und heute kurz vor dem Ruhestand stehen, ist das nicht nachvollziehbar. Wir fordern die Landesregierung daher auf, sicherzustellen, dass auch ältere Kolleginnen und Kollegen angemessen von der Neuregelung profitieren.

Auch im Bereich der Zulagen ist angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten und der teilweise seit Jahrzehnten unveränderten Zulagenhöhen ein deutlicher Anpassungsbedarf festzustellen. Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte und

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

der gestiegenen Aufgabenrate wäre nicht nur eine „moderate“, sondern eine substanzielle Erhöhung der Zulagen notwendig gewesen.

Wir begrüßen zudem die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens in der flexiblen Arbeitszeit, durch die künftig auch unsere verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ein Dienstbeginn ab 06:00 Uhr ermöglicht wird. Da über die Vorteile der Regelung Einigkeit bestand, hätten wir uns eine zügigere Umsetzung gewünscht.

Zu den Regelungen im Einzelnen

1. § 33 Abs. 1 S. 2 LBG – E

Die Regelung zu einer angenommenen Dienstunfähigkeit bei Nichtbefolgung einer Untersuchungsanordnung ist aus Sicht der GdP nachzubessern. Unklar bleibt derzeit, wann „hinreichende Gründe“ vorliegen, die einer solchen Fiktion entgegenstehen. Die offene Formulierung führt zu einem weitreichenden Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn. Da mit einer angenommenen Dienstunfähigkeit tief in die Rechtsstellung der Beschäftigten eingegriffen wird, sind an die Norm besonders hohe Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen. Im Sinne der Rechtssicherheit und einer einheitlichen Anwendungspraxis sollte die Norm präzisiert werden.

2. § 33a LBG - E

Die vorgenommenen Ergänzungen erfolgen aus Klarstellungsgründen. Da Gutachten besonders sensible Gesundheitsdaten enthalten, ist es sachgerecht, die Verfahrenspraxis gesetzlich zu normieren.

3. § 45a LBG - E

Mit der vorgesehenen Verordnungsermächtigung reagiert der Gesetzentwurf auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und nähert sich den dort formulierten Anforderungen an. Gleichwohl verbleiben wesentliche materielle Fragen auf der Ebene der Verordnung. Die Regelung enthält offene und auslegungsbedürftige Begriffe, etwa den des

„pflichtgemäßen Zustands“ oder „konnotierte Merkmale“, ohne diese näher zu konkretisieren. Dadurch entsteht ein erheblicher Auslegungsspielraum für die Verwaltungspraxis.

Angesichts der Grundrechtsrelevanz möglicher Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Beamtinnen und Beamten erscheint es daher sachgerecht, die tatbestandlichen Voraussetzungen und Grenzen der Maßnahmen präziser zu fassen. Dies würde dazu beitragen, die Rechtsanwendung zu vereinheitlichen und die notwendige Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu stärken. Ob der vorgesehene § 45a LBG – E in jeder Hinsicht den Anforderungen des Bestimmtheitsgrundsatzes genügt, wird die weitere rechtliche Bewertung und Praxis zeigen.

4. § 62 Abs. 2 S. 3 LBG – E

Die „Zweifel über die Dienstunfähigkeit“ sollten aus Gründen der Normenklarheit und einer einheitlichen Rechtsanwendung ebenfalls konkretisiert werden.

5. § 65 Abs. 4 LBG – E

Die vorgesehene Regelung zur zusätzlichen einvernehmlichen Beendigungsoption bei Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell wird grundsätzlich als weiterer Schritt zur Flexibilisierung eingeordnet. Kritisch ist jedoch, dass die Ablehnung an das Vorliegen erheblicher dienstlicher Interessen geknüpft wird, ohne dass dieser Begriff näher bestimmt wird. Dadurch besteht die Gefahr einer uneinheitlichen Praxis und eines zu weiten Beurteilungsspielraums des Dienstherrn. Gerade bei einem antragsgebundenen Verfahren ist eine klare und nachvollziehbare Regelung erforderlich.

6. § 75 Abs. 11 LBG – E

Die Einführung eines Fallmanagements für Beihilfeberechtigte mit einem besonderen Unterstützungsbedarf ist längst überfällig. Insbesondere dem Hilfebedarf chronisch erkrankter Beihilfeberechtigter muss in geeigneter Weise begegnet werden. Die vorgesehene Regelung trägt auch der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn Rechnung. Sie verpflichtet den Dienstherrn in belastenden gesundheitlichen Situationen angemessen zu unterstützen und Verfahren praktikabel auszugestalten. Gerade bei komplexen/langfristigen Erkrankungen kann

ein Fallmanagement dazu beitragen, die Belastungen der Beihilfeberechtigten spürbar zu senken. Entscheidend wird die konkrete Ausgestaltung durch die Beihilfeträger sein. Die Ausgestaltung muss eine unbürokratische und niedrigschwellige Unterstützung sicherstellen.

7. § 3 LBesG – E

Die Möglichkeit zur elektronischen Übermittlung von Bezügemitteilungen ist im Rahmen einer modernen und digitalen Verwaltung dringend erforderlich. Gleichzeitig muss die Regelung das Wahlrecht der Beschäftigten zwischen elektronischem und postalischem Versand eindeutig gewährleisten.

8. § 71a LBesG – E

Der nicht ruhegehaltsfähige Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestands soll von zehn auf 15 % erhöht und künftig unabhängig vom Erreichen des Ruhegehaltshöchstsatzes ab Beginn des Kalendermonats gewährt werden, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgt.

Die GdP steht der Erhöhung des Zuschlags kritisch gegenüber. Eine freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit und entsprechende Anreizsysteme dürfen aus unserer Sicht weiterhin nur eine Ausnahme zur Bewältigung besonderer Personalengpässe bleiben. Die GdP trägt freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit nur dann mit, wenn hierfür entsprechende Ausgleichsstellen zur Verfügung stehen. Die Erhöhung des Zuschlags verstärkt finanzielle Anreize, ohne dass zugleich erkennbar wird, wie negative Auswirkungen auf Beförderungsmöglichkeiten bzw. die Personalentwicklung verhindert werden sollen. Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen die weitere Erhöhung des Zuschlags erforderlich ist und wie sichergestellt wird, dass für nachrückende Kolleginnen und Kollegen keine strukturellen Nachteile entstehen.

Zielführender wäre es, stärker auf Modelle zu setzen, die den Beschäftigten eine echte Flexibilität in ihrer Lebens- und Karriereplanung ermöglichen. Die Landesregierung sollte sich deshalb intensiv mit dem Instrument des Ruhestandskorridors auseinandersetzen. Dieser würde den individuellen Lebensentwürfen deutlich besser gerecht werden, indem ein abschlagsfreies früheres Ausscheiden sowie ein längerer Verbleib innerhalb des festgelegten Rahmens ohne Zuschläge ermöglicht wird.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

9. § 66 LBeamtVG – E

Der Wegfall der Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen ab Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze wird zur Kenntnis genommen. Damit besteht für die befristete Ausnahmeregelung nach § 66 Abs. 13 LBeamtVG kein Bedarf mehr. Aus Sicht der GdP muss sich die Verwendung von Versorgungsberechtigten im öffentlichen Dienst weiterhin an besonderen Bedarfssituationen orientieren. Zudem muss sichergestellt werden, dass hierdurch Gestaltungsmöglichkeiten für den Tarifbereich nicht beeinträchtigt werden.

10. LAltGG NRW – E

Beschäftigte haben ein berechtigtes Interesse an der Berechnung des zu erwartenden Altersgeldes. Aus diesem Grund ist das Gesetz um einen gesetzlich verankerten Auskunftsanspruch zu ergänzen.

11. § 2a AZVO – E

Die Altersstaffelung muss bei der Ausgestaltung des Lebensarbeitszeitkontos zwingend berücksichtigt werden. Nach dem derzeitigen Wortlaut besteht die Ansparmöglichkeit nur für Beamtinnen und Beamte mit einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden sowie für Teilzeitbeschäftigte. Die von der Landesregierung angekündigte angemessene Berücksichtigung altersbedingter Besonderheiten findet sich im Gesetzentwurf bislang nicht wieder. Insbesondere für Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits in einem pensionsnahen Zeitraum befinden, ist eine Sonderregelung erforderlich. Sie würden sonst nur in einem sehr eingeschränkten Umfang von den Vorteilen eines Lebensarbeitszeitkontos profitieren, obwohl sie in besonderem Maße von überlangen Wochenarbeitszeiten betroffen sind. Wir fordern die Landesregierung daher auf, die Regelung entsprechend nachzubessern und sicherzustellen, dass keine Beschäftigtengruppe unangemessen benachteiligt wird.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

12. § 14 Abs. 2 AZVO – E

Die Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens in der flexiblen Arbeitszeit auf 06:00 Uhr statt bisher auf 06:30 Uhr wird uneingeschränkt begrüßt. Die Regelung stellt einen sinnvollen Schritt zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Dienst, Familie und persönlichen Lebenssituationen dar. Gerade bei langen Pendelzeiten benötigen Beschäftigte flexible und praxistaugliche Arbeitszeitmodelle. Da die Vorteile seit Langem bekannt sind und die Umsetzung keine besonderen organisatorischen Hürden mit sich bringt, hätten wir uns eine deutlich zügigere Umsetzung gewünscht.

13. § 27b AZVOPol - E

Die Regelungen zum Lebensarbeitszeitkonto der AZVO sollen entsprechend Anwendung finden. Wir verweisen daher auf die Ausführungen zur AZVO (s.o.).

14. § 4 EZulVO NRW – E

Die GdP begrüßt, dass durch die Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung (EZulVO) das Zulagen- und Vergütungswesen einfacher und transparenter werden soll. Die bislang geltenden Regelungen enthalten zahlreiche Einzeltatbestände, die mit erheblichem bürokratischen Aufwand verbunden sind. Die beabsichtigte Entbürokratisierung ist daher ausdrücklich zu begrüßen. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass die Neuregelungen nicht dazu führen, dass Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall finanzielle Nachteile entstehen.

Die Landesregierung hat entschieden, die in der Tarifeinigung vorgesehene Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen nicht zu übertragen. Diese Zulagenregelungen fallen zugunsten des erhöhten Nacht-DUZ weg. Für die Beamtinnen und Beamten bedeutet dies, dass finanzielle Verbesserungen in diesem Bereich erst ab Anfang 2027 und nicht bereits ab dem 01. Juli 2026 wirksam werden. Durch diese zeitliche Verzögerung entsteht den Kolleginnen und Kollegen ein finanzieller Nachteil, der aus unserer Sicht zwingend kompensiert werden muss.

Positiv hervorzuheben ist hingegen, dass die Zulage bei angeordneten Verlängerungen des Schichtdienstes über 06:00 Uhr hinaus gewährt wird. Damit wird eine langjährige Forderung der GdP aufgegriffen und umgesetzt. Die vorgesehene zeitliche Begrenzung auf die sich

anschließenden zwei Stunden lehnt die GdP jedoch ab. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die Umsetzung der Regelung keine zusätzlichen bürokratischen Hürden oder unverhältnismäßige Dokumentationsaufwände für die Beschäftigten verursacht.

15. § 13 Abs. 1 Nr. 4 EZulVO NRW – E

Die Zulage sollte nicht nur verdeckten Ermittlerinnen und Ermittlern vorbehalten bleiben, sondern auf die gesamte Organisationseinheit ausgeweitet werden. Dadurch würde sich der Berechtigtenkreis für die Zulage nur geringfügig erweitern, während eine sachgerechte und einheitliche Behandlung gewährleistet würde. Zudem wird auch bei anderen Zulagenregelungen auf die Organisationseinheit als Bezugspunkt abgestellt.

15. September 2026

Weitergehende Forderungen

Der Gesetzentwurf setzt an mehreren Stellen wichtige Impulse für eine Stärkung des öffentlichen Dienstes. Er bleibt aber unvollständig, wenn er tatsächlich das Ziel verfolgt, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes ***nachhaltig*** zu stärken. Er enthält viele Regelungen, die in erster Linie die Flexibilität des Dienstherrn erhöhen und dessen Verwaltungsaufwand reduzieren sollen. Die Attraktivitätswirkung wird für die Beschäftigten begrenzt bleiben. Aus diesem Grund erlauben wir uns, auf unsere weitergehenden Forderungen hinzuweisen:

1. Abschaffung der sog. „Bagatellgrenze“, § 61 LBG NRW

Das vorgelegte Gesetzespaket sieht erneut keine Streichung der sog. „Bagatellgrenze“ vor. Es ist nicht nachvollziehbar, einerseits die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern zu wollen und zugleich von den Kolleginnen und Kollegen monatlich bis zu fünf Stunden unbezahlten Mehrdienst abzuverlangen. Kaum etwas dürfte für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber unattraktiver sein als die Erwartung, regelmäßig unbezahlten Mehrdienst leisten zu müssen. In Zeiten hoher Arbeitsbelastung, zunehmender Personalengpässe und wachsender Anforderungen erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen mit allem Recht, dass ihre geleistete Arbeit vollständig anerkannt wird. Unbezahlter Mehrdienst sendet ein völlig falsches Signal an die bereits Beschäftigten, aber auch an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber.

2. Modernes Zulagensystem in der Polizei NRW

Die vorgesehene Erhöhung der Polizeizulage auf 176,55 € ist notwendig. Gleichzeitig bleibt festzustellen, dass sich NRW mit dieser Anpassung im Vergleich zum Bund und zu anderen Ländern lediglich im „Mittelfeld“ bewegt. Angesichts der stetig steigenden Arbeitsbelastung sowie der besonderen Gefahren des Polizeidienstes reicht eine einmalige Anpassung nicht aus. Die Zulage wurde über viele Jahre hinweg nicht erhöht. Die Inflation und der damit verbundene Kaufkraftverlust haben dazu geführt, dass die Zulage viel von ihrer ursprünglichen Ausgleichsfunktion eingebüßt hat. Um diesen Effekten wirksam zu begegnen, ist eine **Dynamisierung der Polizeizulage** dringend erforderlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass die besonderen Belastungen dauerhaft angemessen berücksichtigt werden.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Darüber hinaus vertreten wir die Auffassung, dass die Zulage **allen Beschäftigten bei der Polizei** NRW zugutekommen muss. Eine gerechte Anerkennung der besonderen Belastungen bei der Polizei muss alle Beschäftigtengruppen einbeziehen. Auch Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie unsere tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen leisten bei der Polizei NRW einen besonderen Beitrag unter herausgehobenen Belastungen.

3. Lehrzulage

Die Lehrzulage wird gem. § 1 Abs. 1 S. 1 LehrzulV an Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gezahlt, die in ihrem Hauptamt durchschnittlich mindestens zur Hälfte als Lehrkräfte in der dienstlichen Aus- und Fortbildung tätig sind.

Bei der Polizei erreichen Lehrkräfte in der Fortbildung (im Gegensatz zur Ausbildung) die erforderliche zeitliche Grenze häufig nicht. Zwar wird die Grenze in einzelnen Monaten erreicht, maßgeblich ist jedoch der Durchschnitt über sechs Monate. Dadurch erhalten Lehrkräfte in der Fortbildung trotz ihrer Lehrtätigkeit keine Lehrzulage. Die maßgebliche Zeitgrenze sollte daher herabgesetzt werden.

Zudem ist eine deutliche Erhöhung der Lehrzulage erforderlich, um ausreichend qualifiziertes Personal für die Aus- und Fortbildung zu gewinnen.

4. § 114 Abs. 2 LBG

Nach § 114 Abs. 2 LBG verringert sich der Ruhestandseintritt für Kolleginnen und Kollegen, die 25 Jahre Wechselschichtdienst geleistet haben, um ein Jahr. Die Regelung erkennt richtigerweise die besonderen gesundheitlichen und sozialen Belastungen des Wechselschichtdienstes an. Die Ausgestaltung der Regelung ist jedoch aus der Zeit gefallen. Kolleginnen und Kollegen, die knapp unterhalb der Grenze von 25 Jahren liegen, gehen trotz jahrelanger erheblicher Belastungen leer aus. Die GdP ist der Auffassung, dass jeglicher geleisteter Wechselschichtdienst bei der Ruhestandsregelung berücksichtigt werden muss und fordert daher eine Überarbeitung der bestehenden Regelung. Das Ziel muss sein, dass Wechselschichtdienst immer zu einer Faktorisierung führt.

5. Vereinfachung und Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos („hessisches Modell“) zur Ansparung der 41. Wochenstunde wird grundsätzlich begrüßt. Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass auch das bereits bestehende Langzeitarbeitskonto weiterhin Verbesserungsbedarf aufweist. Dies betrifft unter anderem die Ausweitung der buchbaren Stunden und die fehlende Flexibilität bei der Nutzung angesparter Zeiten, wodurch längere Freistellungsphasen (z.B. „Sabbatical“) verhindert werden. Zudem sollten Ablehnungen beantragter Freistellungsphasen nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig sein. Insbesondere für Polizeibeschäftigte muss es möglich sein, dass die durch Einsatzlagen angefallenen Mehrdienststunden uneingeschränkt auf das Langzeitarbeitskonto gebucht werden können. Es ist generell sicherzustellen, dass bestehende Doppelstrukturen und Instrumente nicht zu unnötiger Komplexität führen. Die weitere Entwicklung sollte auf ein einfaches und flexibles System ausgerichtet sein, anstatt parallele Konten mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Einschränkungen zu verfestigen.

Fazit

Der Gesetzentwurf bleibt in weiten Teilen hinter dem zurück, was ein zeitgemäßer und zukunftsfähiger öffentlicher Dienst erfordern würde. Zwar werden im Gesetz sowie der Begründung Begriffe wie Flexibilität, Digitalisierung und Attraktivitätssteigerung aufgegriffen, die konkreten Maßnahmen orientieren sich aber überwiegend daran, das Verwaltungshandeln zu vereinfachen. Das ist grundsätzlich zu begrüßen und kann zu Entlastungen führen.

Als Gewerkschaft betrachten wir den Entwurf jedoch vor allem aus Sicht der Beschäftigten. Hier bleibt festzustellen: Er bleibt in weiten Teilen hinter dem tatsächlichen Reformbedarf zurück.

Wichtige Fragen zur Arbeitsbelastung und Flexibilität werden nur am Rande behandelt oder nicht beantwortet. Modernisierung bedeutet nicht nur, Abläufe (z.B. im Zulagenwesen) effizienter zu gestalten. Die Landesregierung muss die Menschen mitdenken, die diese Aufgaben tagtäglich ausüben. Wer einen attraktiven und konkurrenzfähigen öffentlichen Dienst anstrebt, muss auch die Beschäftigungsbedingungen konsequent modernisieren.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW