dbb jugend nrw · Postfach 10 19 34 · 40010 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper, MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

z.Hd. Herrn Maximilian Fölster
I.A.2 / A07
anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4159

Alle Abgeordneten

dbb jugend nrw

Friedrich-Ebert-Str. 1
40210 Düsseldorf
Fon 0211. 35 59 28 - 0
Fax 0211. 35 59 28 - 10

Internet: www.dbbjnrw.de
eMail: info@dbbjnrw.de

30.09.2026

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

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/20439–
Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Ausschusses für Heimat und Kommunales am 8. Oktober 2026

Ihr Schreiben vom 18.08.2026, Stichwort: „A07 - Dienstrechtsmodernisierungsgesetz - 08.10.2026“

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die dbb jugend nrw bedankt sich für die Möglichkeit, zum vorliegenden Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Als Jugendorganisation des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen vertreten wir die Interessen des Nachwuchses und der jungen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Diese Perspektive ist entscheidend, wenn es darum geht, den Öffentlichen Dienst zukunftsfähig, modern und attraktiv zu gestalten.

Der öffentliche Dienst steht vor erheblichen Herausforderungen. Der demografische Wandel, der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und veränderte Erwartungen an das Berufsleben machen es erforderlich, bestehende Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dabei muss insbesondere die Perspektive der jungen Generation stärker berücksichtigt werden. Wer heute eine Ausbildung oder ein Studium im öffentlichen Dienst beginnt, trifft eine Entscheidung über seine berufliche Zukunft. Sicherheit und Verlässlichkeit bleiben wichtige Argumente. Sie reichen allein jedoch nicht aus, um junge Menschen langfristig für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Moderne Arbeitsbedingungen, eine angemessene Bezahlung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Ehrenamt und persönlicher Lebensgestaltung sind wesentliche Voraussetzungen für einen attraktiven Arbeitgeber.

Der vorliegende Gesetzentwurf greift mit der Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos, der Reform des Zulagenwesens sowie weiteren dienstrechtlichen Anpassungen verschiedene dieser Themen auf.

Die vorgesehenen Maßnahmen stellen einen ersten Schritt dar. Gleichzeitig bleiben insbesondere bei der tatsächlichen Arbeitszeitentlastung, der beruflichen Entwicklung und der langfristigen Personalbindung wichtige Fragen offen.

Aus Sicht der dbb jugend nrw darf Modernisierung nicht allein bedeuten, bestehende Strukturen flexibler zu gestalten. Sie muss zu spürbaren Verbesserungen im Arbeitsalltag führen und den Beschäftigten während ihres gesamten Berufslebens zugutekommen.

1. Arbeitszeit und Lebensarbeitszeitkonto: Entlastung darf nicht erst vor dem Ruhestand beginnen

Die dbb jugend nrw begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos. Mit der Gutschrift der 41. Wochenarbeitsstunde wird die bestehende Arbeitszeitbelastung von Beamtinnen und Beamten erstmals durch ein entsprechendes Ansparmodell aufgegriffen.

Allerdings bleibt die tatsächliche Wochenarbeitszeit zunächst unverändert. Die vorgesehene Entlastung wird überwiegend auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.
Gerade aus Sicht junger Beschäftigter greift eine hauptsächlich auf den Übergang in den Ruhestand ausgerichtete Nutzung des Zeitguthabens zu kurz.

Berufseinstieg, Familiengründung, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung oder ehrenamtliches Engagement sind Lebenssituationen, in denen Zeit und Flexibilität bereits während des aktiven Berufslebens benötigt werden.

Die dbb jugend nrw fordert deshalb, dass angesparte Zeitguthaben verlässlich auch zu einem früheren Zeitpunkt genutzt werden können. Die vorgesehene Möglichkeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie darf jedoch nicht durch unklare Genehmigungskriterien oder organisatorische Hürden faktisch eingeschränkt werden.

Eine Ablehnung sollte daher ausschließlich aus zwingenden dienstlichen Gründen möglich sein.
Darüber hinaus sollte geprüft werden, inwieweit planbare Plus- und Minusphasen geschaffen werden können. Beschäftigte müssen die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit stärker an unterschiedlichen Lebensphasen auszurichten, ohne dadurch finanzielle oder berufliche Nachteile befürchten zu müssen.
Für eine verlässliche Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos bedarf es außerdem transparenter Regelungen. Hierzu gehören insbesondere eine jährliche Information über das persönliche Zeitguthaben, klare Bestimmungen zur Übertragbarkeit bei einem Dienstherrnwechsel sowie zum Umgang mit besonderen Lebenssituationen.

Auch die vorgesehene Einschränkung der Zeitgutschrift bei längerer Erkrankung sollte unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn überprüft werden. Beschäftigte dürfen durch eine unverschuldete Erkrankung nicht zusätzlich unangemessen benachteiligt werden.

Unabhängig von der Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos hält die dbb jugend nrw an ihrer Forderung nach einer deutlichen Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit fest.

Ein modernes Arbeitszeitmodell muss Beschäftigte dann entlasten, wenn sie diese Entlastung tatsächlich benötigen.
Das Lebensarbeitszeitkonto kann eine tatsächliche Arbeitszeitreduzierung deshalb nicht ersetzen.

2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt

Die dbb jugend nrw begrüßt die vorgesehene eigenständige Beihilfeberechtigung während der Elternzeit sowie bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung unterhalb der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Neuregelung trägt dazu bei, bestehende Benachteiligungen abzubauen und insbesondere die soziale Absicherung von Beschäftigten zu verbessern, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen unterbrechen oder reduzieren.

Darüber hinaus spricht sich die dbb jugend nrw dafür aus, den erhöhten Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent bereits ab dem ersten Kind zu gewähren. Die Höhe des Beihilfeanspruchs sollte insoweit nicht von der Anzahl der Kinder abhängig sein. Damit könnten weitere mittelbare Benachteiligungen abgebaut und Fehlanreize bei der Wiederaufnahme einer aktiven Tätigkeit oder der Erhöhung des Teilzeitumfangs vermieden werden.

Gerade junge Beschäftigte stehen häufig vor der Herausforderung, berufliche Entwicklung, Familienplanung und persönliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Wer Elternzeit nimmt, Angehörige pflegt oder seine Arbeitszeit vorübergehend reduziert, darf dadurch keine dauerhaften Nachteile für die eigene berufliche Laufbahn erfahren.

Die vorgesehene gesetzliche Regelung zur fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen ist deshalb von besonderer Bedeutung.

Entscheidend wird sein, dass Vergleichsgruppen, Bewertungsmaßstäbe und Verfahren transparent, nachvollziehbar und auch in kleineren Dienststellen praxistauglich ausgestaltet werden.

Darüber hinaus müssen Fort- und Weiterbildungsangebote so organisiert sein, dass sie auch während der Elternzeit oder einer Familienpflegezeit freiwillig wahrgenommen werden können. Modulare, dezentrale und digitale Qualifizierungsangebote können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Eine entsprechende Teilnahme muss zeitlich angemessen berücksichtigt werden und darf die familiäre Freistellung nicht faktisch verkürzen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umfasst aus Sicht der dbb jugend nrw ausdrücklich auch ehrenamtliches Engagement.

Viele junge Beschäftigte übernehmen neben ihrer beruflichen Tätigkeit Verantwortung in Vereinen, Hilfsorganisationen, Gewerkschaften oder anderen gesellschaftlichen Bereichen. Dieses Engagement verdient Anerkennung und sollte bei der Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle angemessen berücksichtigt werden.

Ein moderner öffentlicher Dienst muss berufliche Entwicklung ermöglichen, ohne Beschäftigte vor die Entscheidung zwischen Karriere und persönlicher Lebensgestaltung zu stellen.

3. Moderne Arbeitsbedingungen und Digitalisierung

Die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens von 6:30 Uhr auf 6:00 Uhr wird von der dbb jugend nrw grundsätzlich begrüßt.

Zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten können insbesondere Beschäftigten mit längeren Pendelwegen, familiären Verpflichtungen oder unterschiedlichen persönlichen Arbeitsrhythmen entgegenkommen.

Entscheidend ist jedoch, dass diese Flexibilisierung tatsächlich im Arbeitsalltag genutzt werden kann und nicht zu einer Ausweitung der erwarteten zeitlichen Verfügbarkeit führt.

Auch CoWorking- und Shared-Working-Angebote können einen Beitrag zu modernen Arbeitsbedingungen leisten. Dezentrale Arbeitsplätze ermöglichen es, Pendelzeiten zu reduzieren und die Arbeitsorganisation stärker an individuellen Lebensumständen auszurichten.

Dabei muss sichergestellt werden, dass die Nutzung entsprechender Angebote nicht auf bestehende Homeoffice-Möglichkeiten angerechnet wird. Beide Instrumente sollten sich ergänzen und nicht gegenseitig ersetzen.

Voraussetzung hierfür ist eine leistungsfähige digitale Infrastruktur.

Die dbb jugend nrw begrüßt deshalb grundsätzlich die vorgesehenen Schritte zur Digitalisierung der Personalverwaltung, insbesondere elektronische Bezügemitteilungen und die digitale Bereitstellung von Bescheiden.

Digitalisierung muss allerdings zu einer tatsächlichen Vereinfachung führen. Beschäftigte dürfen nicht mit zusätzlichen rechtlichen oder organisatorischen Risiken belastet werden.

Gerade bei digitalen Bescheiden mit möglichen Fristwirkungen sind verlässliche Benachrichtigungen, ein nachvollziehbarer Zugang und eindeutige Regelungen für technische Störungen erforderlich.

Über die konkreten Maßnahmen des Gesetzentwurfs hinaus bleibt die beschäftigtenorientierte Digitalisierung eine wichtige Zukunftsaufgabe. Dies gilt auch für den zunehmenden Einsatz künstlicher Intelligenz.

Neue Technologien müssen Beschäftigte tatsächlich entlasten, transparent eingesetzt und durch geeignete Qualifizierungsangebote begleitet werden. Die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen ist dabei unverzichtbar.

4. Finanzielle Attraktivität und Wertschätzung besonderer Belastungen

Die dbb jugend nrw begrüßt die vorgesehene strukturelle Überarbeitung und Vereinfachung des Zulagen- und Vergütungswesens.

Ein transparentes und nachvollziehbares Zulagensystem ist insbesondere für junge Beschäftigte von Bedeutung. Bereits bei der Berufswahl muss erkennbar sein, welche finanziellen Rahmenbedingungen mit unterschiedlichen Tätigkeiten und Belastungen verbunden sind.

Die vorgesehene Anhebung der Nachtzulage stellt dabei eine Verbesserung dar.
Beschäftigte in Bereichen mit regelmäßigen Nacht-, Schicht-, Wochenend- und Feiertagsdiensten leisten einen wichtigen Beitrag zur Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Die besonderen Belastungen dieser Tätigkeiten müssen sich angemessen in der finanziellen Anerkennung widerspiegeln.

Entscheidend ist jedoch die Gesamtwirkung der Reform.

Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte durch den Wegfall bestehender Zulagen trotz einzelner Erhöhungen nicht schlechter gestellt werden.

Die dbb jugend nrw regt deshalb an, die Auswirkungen der Neuregelungen regelmäßig zu evaluieren und bei erkennbaren Fehlentwicklungen zeitnah nachzubessern.

Darüber hinaus darf sich die finanzielle Attraktivität des öffentlichen Dienstes nicht ausschließlich auf einzelne Zulagen oder ergänzende Leistungen stützen.

Eine angemessene und wettbewerbsfähige Besoldungs- und Vergütungsstruktur bleibt eine wesentliche Voraussetzung, um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig zu halten.
Auch moderne Zusatzleistungen können hierzu beitragen. Entscheidend ist, dass sie für unterschiedliche Beschäftigtengruppen tatsächlich zugänglich sind und einen erkennbaren praktischen Nutzen bieten.

5. Berufliche Perspektiven und langfristige Personalbindung

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes entscheidet sich nicht allein beim Berufseinstieg, sondern auch daran, welche Entwicklungsmöglichkeiten sich Beschäftigten anschließend eröffnen.

Junge Menschen müssen erkennen können, dass sich Leistung, Engagement und Weiterqualifizierung innerhalb des öffentlichen Dienstes lohnen.

Die dbb jugend nrw begrüßt deshalb grundsätzlich die vorgesehenen Weiterentwicklungen bei berufsbegleitenden Masterstudiengängen und Spezialisierungsmöglichkeiten.
Entscheidend ist, dass diese Qualifizierungswege tatsächlich zugänglich sind und nicht durch zusätzliche oder unbestimmte Auswahlkriterien eingeschränkt werden.

Dabei müssen Fach- und Führungskarrieren gleichermaßen attraktive Entwicklungsperspektiven bieten. Nicht jede berufliche Weiterentwicklung muss zwangsläufig mit der Übernahme von Führungsverantwortung verbunden sein.

Die dbb jugend nrw spricht sich für transparente und möglichst ressortübergreifende Aufstiegsmöglichkeiten sowie einen gleichberechtigten Zugang zu Fort- und Weiterbildung aus.
Auch die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen muss stärker berücksichtigt werden. Dies gilt sowohl für vorherige berufliche Tätigkeiten als auch für Qualifikationen, die beispielsweise durch ehrenamtliches Engagement erworben wurden.

Die frühzeitige Bindung von Nachwuchskräften beginnt bereits während der Ausbildung.

Der Beamtenstatus auf Widerruf stellt dabei einen wichtigen Bestandteil der Attraktivität des öffentlichen Dienstes dar. Die vorgesehenen Änderungen bei den Laufbahnzugangsvoraussetzungen sind deshalb auch hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung und die frühzeitige Bindung an den Dienstherrn kritisch zu prüfen.

5. Einführung eines Altersgeldes

Die Einführung eines Altersgeldes ist aus Sicht der dbb jugend nrw zurückhaltend zu betrachten.

Es ist nachvollziehbar, dass bestehende versorgungsrechtliche Nachteile bei einem Wechsel aus dem Beamtenverhältnis vor dem Hintergrund europarechtlicher Anforderungen abgebaut werden müssen. Gleichzeitig darf nicht außer Acht gelassen werden, dass eine darüber hinausgehende Erleichterung des Wechsels aus dem öffentlichen Dienst Auswirkungen auf die langfristige Personalbindung haben kann.

Gerade mit Blick auf junge Beschäftigte ist es wichtig, dass der öffentliche Dienst nicht lediglich attraktive Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten bietet, sondern auch langfristige berufliche Perspektiven eröffnet.

Notwendige versorgungsrechtliche Anpassungen sollten deshalb nicht über das rechtlich erforderliche Maß hinausgehen, ohne die möglichen Folgen für die Personalbindung angemessen zu berücksichtigen.

6. Weitere Maßnahmen

Die vorgesehene Trennung der Alterssicherungssysteme sollte insbesondere hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften beobachtet werden.

Dies gilt auch für Personen, die bereits berufliche Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes gesammelt haben und sich für einen Wechsel in ein Beamtenverhältnis interessieren.

Die verbesserten Hinzuverdienstmöglichkeiten nach Eintritt in den Ruhestand können dazu beitragen, vorhandenes Erfahrungswissen weiterhin nutzbar zu machen und personelle Engpässe abzufedern.
Sie dürfen jedoch keine Alternative zu einer nachhaltigen Nachwuchsgewinnung darstellen.

Vielmehr sollte der Wissenstransfer zwischen erfahrenen und jüngeren Beschäftigten gezielt gefördert werden, beispielsweise durch strukturierte Einarbeitung, Mentoring und einen frühzeitigen Erfahrungsaustausch.

Fazit:

Die dbb jugend nrw erkennt an, dass der vorliegende Gesetzentwurf verschiedene Ansätze zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes aufgreift.

Aus Sicht der jungen Beschäftigtengeneration bleibt jedoch entscheidend, dass Verbesserungen bereits während des aktiven Berufslebens spürbar werden.

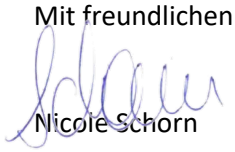
Ein Lebensarbeitszeitkonto ersetzt keine tatsächliche Arbeitszeitreduzierung. Flexible Arbeitsmodelle müssen in der Praxis funktionieren. Familiäre Verantwortung und ehrenamtliches Engagement dürfen berufliche Entwicklung nicht dauerhaft erschweren. **Und wer junge Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnen möchte, muss ihnen auch langfristige Perspektiven bieten.**

Die Modernisierung des öffentlichen Dienstes muss deshalb konsequent weitergeführt werden.
Insbesondere die tatsächliche Reduzierung der Arbeitszeit, die Verbesserung der finanziellen Attraktivität, moderne Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine beschäftigtenorientierte Digitalisierung bleiben wichtige Zukunftsaufgaben.

Die dbb jugend nrw wird diesen Prozess weiterhin konstruktiv und kritisch begleiten und sich dafür einsetzen, dass die Interessen und Erwartungen junger Beschäftigter angemessen berücksichtigt werden.

Ein attraktiver öffentlicher Dienst muss nicht nur eine sichere Zukunft versprechen, sondern bereits heute gute Arbeitsbedingungen bieten.

Mit freundlichen Grüßen



Nicole Schorn

Vorsitzende
dbb jugend nrw