

AuB	Modernisierungsoffensive-Einstieg ja, Durchbruch nein	
	Landesregierung legt Eckpunkte vor	2026.07

Ende März hat die Landesregierung Eckpunkte für eine Modernisierung des öffentlichen Dienstes vorgelegt.

<https://www.land.nrw/pressemitteilung/landesregierung-treibt-modernisierung-des-oeffentlichen-dienstes-voran>

Was vorausgegangen war

Vorausgegangen war ein seit August 2023 andauernder Prozess unter dem Stichwort Modernisierungsoffensive. Zwischen der Landesregierung, den beamtenrechtlichen Spitzenorganisationen DGB NRW, DbB NRW und Deutschem Richterbund NRW sowie einzelnen Gewerkschaften und Verbänden hatten in diesem Rahmen Gespräche stattgefunden. Dabei wurden folgende zentrale Themen behandelt, um den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen: Arbeitszeit, Altersgeld, Jobrad, New Work - mit den Themen Homeoffice und Co-Working - und das Zulagenwesen. Zu diesen Themen wurden Lösungswege erörtert und Handlungsvorschläge entwickelt. Am Ende sollte eine Entscheidungsgrundlage des Finanzministeriums für die Landesregierung stehen. Unter den Teilnehmenden wurde über einen langen Zeitraum hinweg intensiv daran gearbeitet, ein gemeinsames Verständnis zu den Problemlagen und unterschiedlichen Perspektiven zu entwickeln. Die GEW NRW hat in diesen Prozess viele ihrer Forderungen eingebracht und deren Bedeutung für eine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes hervorgehoben.

Eckpunkte der Landesregierung

Nun hat die Landesregierung auf Grundlage der Erörterungen ein Maßnahmenbündel erstellt, dass der Modernisierung des öffentlichen Dienst Vorschub leisten soll und laut ihrer Pressemitteilung folgende zentrale Eckpunkte mit neun konkreten Reformvorhaben zusammengestellt:

1. Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos

Die 41. Wochenstunde fließt künftig auf ein Lebensarbeitszeitkonto und kann insbesondere für Freistellungen vor dem Ruhestand genutzt werden. Lehrkräfte erhalten eine Gutschrift von wöchentlich 0,5 Pflichtstunden. Das bestehende Langzeitarbeitskonto bleibt erhalten, die Altersstaffelung wird angemessen berücksichtigt.

2. Reform des Zulagen- und Vergütungswesens

Das Zulagen- und Vergütungssystem wird vereinfacht, indem komplexe Regelungen durch Pauschalen ersetzt werden. Gleichzeitig werden die Zulagen moderat erhöht und somit ein Beitrag zur Entbürokratisierung und Staatsmodernisierung geleistet.

3. Ausweitung des Arbeitszeitrahmens

Der Arbeitszeitrahmen wird in den Morgenstunden von 6:30 Uhr auf 6:00 Uhr erweitert. Dadurch können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag künftig noch flexibler und beginnen.

4. Einführung eines Altersgeldes

Beamtinnen, Beamte sowie Richterinnen und Richter erhalten bei einem freiwilligen Ausscheiden eine alternative Alterssicherungsleistung als Ausgleich für entfallene Versorgungsansparungen. So wird die Mobilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft gestärkt - im Einklang mit europarechtlichen Vorgaben.

5. Trennung der Alterssicherungssysteme

Versorgungs- und Rentenleistungen werden künftig getrennt aus den jeweiligen Alterssicherungssystemen berücksichtigt. Dies erleichtert Wechsel zwischen Karrierewegen und reduziert bürokratischen Aufwand.

6. Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten nach Eintritt in den Ruhestand

Die anrechnungsfreie Hinzuverdienstmöglichkeit für Versorgungsberechtigte im öffentlichen Dienst wird dauerhaft entfristet. Damit wird die Weiterbeschäftigung erfahrener Fachkräfte attraktiver gestaltet.

7. Verbesserung des Stellenschlüssels für weitere aufsichtführende Richterinnen und Richter

Durch zusätzliche Beförderungstellen wird die Zahl an Führungsstellen in der Justiz für Richterinnen und Richter in leitender Funktion verbessert, wodurch die Führungsstrukturen an den Gerichten nachhaltig gestärkt werden.

8. Umsetzung von CoWorking- und Shared-Working-Angeboten

Moderne CoWorking- und Shared-Working-Konzepte sind bereits gestartet. Erste Pilotprojekte laufen in der Finanzverwaltung umgesetzt durch den Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW.

9. Einführung eines Jobrad-Modells

Auch das Jobrad-Modell befindet sich bereits in der Umsetzung und bietet den Beschäftigten künftig eine attraktive Möglichkeit zur nachhaltigen Mobilität.

Des Weiteren wird die Landesregierung zusätzliche Maßnahmen prüfen, die sich aus den Empfehlungen der Fachministerkonferenzen zur Zukunft des öffentlichen Dienstes im Rahmen des Prozesses der Staatsmodernisierung von Bund und Ländern ergeben. Die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten wird in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorgenommen werden. Wie angekündigt wird die Übertragung 1:1 zu erfolgen.

Gesetzentwurf soll folgen

Eine konkrete Umsetzung soll durch ein Gesetz erfolgen. Dieses muss durch die Landesregierung nun erstellt werden und in den Landtag eingebracht und von diesem verabschiedet werden. Im Rahmen dieses Prozesses sind erneut die Spitzenorganisationen und ihre Gewerkschaften zu beteiligen.

Bewertung der GEW NRW

Aus Sicht der GEW NRW sind die seitens der Landesregierung präsentierten Eckpunkte ein Anfang, aber kein Durchbruch und die Maßnahmen der Landesregierung bleiben hinter den Erwartungen zurück.

Link zur PM der GEW NRW <https://www.gew-nrw.de/neuigkeiten/detail/modernisierungsoffensive-einstieg-kein-durchbruch>

Die Gutschrift der 41. Wochenstunde für Beamt*innen und von wöchentlich 0,5 Pflichtstunden für Lehrkräfte auf einem Lebensarbeitszeitkonto ist ein überfälliges Signal der Landesregierung. Seit Jahren fordern die Gewerkschaften des DGB eine Reduzierung der überlangen Arbeitszeit. Dass nun zumindest ein Teil der Mehrbelastung anerkannt und gutgeschrieben werden soll, ist wichtig und richtig. Aber es bleibt ein Einstieg, kein Durchbruch. Entscheidend wird auch sein, dass im Gesetzgebungsverfahren ältere Beschäftigte nicht leer ausgehen.

Positiv bewerten wir auch die geplante Einführung eines Altersgeldes. Für viele verbeamtete Mitglieder ist das ein wichtiger Schritt hin zu mehr Beweglichkeit. Damit wird auch eine langjährige gewerkschaftliche Forderung aufgegriffen. Wer sich entscheidet, den Staatsdienst zu verlassen, darf nicht länger mit unverhältnismäßigen Einbußen bei der Alterssicherung bestraft werden. Ob die vorgesehene Trennung der Systeme – also die getrennte Berücksichtigung von Versorgungs- und Rentenleistungen – für neu eingestellte Beamt*innen tatsächlich Verbesserungen bringt, lässt sich jedoch erst auf Grundlage eines konkreten Gesetzentwurfs seriös bewerten.

Beim angekündigten Jobrad-Angebot überwiegt hingegen die Kritik: Das Jobrad ist grundsätzlich ein attraktives Element – sowohl für die Beschäftigten als auch für potenzielle Bewerber*innen. Wenn

aber die Umsetzung, zwar seit Jahren in Aussicht gestellt, bis heute auf sich warten lässt, dann verpufft die Wirkung. Für die Beschäftigten zählt nicht die Ankündigung, sondern die Umsetzung und die tatsächliche Nutzbarkeit. Hier liefert die Landesregierung bislang nicht.

Auch bei den Ankündigungen im Bereich der Zulagen bleiben wir skeptisch. Die strukturellen Probleme im Besoldungssystem sind identifiziert – doch fehlt der politische Wille, die notwendige Korrektur vorzunehmen. Mit der Einführung von A13 im Einstiegsamt für alle Lehrkräfte sind neue Ungleichgewichte entstanden. Unsere Forderung war und ist, dass die Landesregierung in der Pflicht ist das gesamte Besoldungsgefüge zu reformieren und dabei auch die Funktions-, Leitungs- und Beförderungsämtler in den Blick zu nehmen. Wenn der Ministerpräsident den öffentlichen Dienst attraktiver machen möchte, kommt er an der Aufgabe nicht vorbei, Aufstiegsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und Verantwortungsübernahme entsprechend in der Besoldung abzubilden.

Die vorgelegten Maßnahmen sind ein erster Schritt. Angesichts von Personalmangel, steigender Arbeitsbelastung und wachsender Unzufriedenheit im Landesdienst reicht das aber bei weitem nicht aus. Besonders enttäuschend ist, dass die Landesregierung statt einer Abschaffung der Bagatellgrenze für alle, nun auch noch eine neue für Teilzeitbeschäftigte eingeführt hat. Diese sorgt aktuell in den Schulen für weiteren bürokratischen Aufwand. Eine Vergütung von Mehrarbeit ab der ersten Stunde für alle wäre nicht nur im Sinne von Bürokratieabbau. Sie wäre auch ein klares Zeichen der Wertschätzung – gerade für diejenigen, die dauerhaft über ihre Belastungsgrenzen hinaus arbeiten.

Die GEW bleibt am Ball

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren werden wir uns daher mit Nachdruck dafür einsetzen, dass aus ersten Ansätzen echte Verbesserungen werden.

Was andere sagen

Kritisch auch der DGB NRW <https://nrw.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/dgb-nrw-zur-modernisierungsoffensive-im-oeffentlichen-dienst-erste-wichtige-schritte-auf-die-weitere-folgen-muessen/>

Unkritischer bezogen auf die Ergebnisse hingegen sind der DBB NRW und seine Verbände:

Link zur PM des DBB NRW <https://www.dbb-nrw.de/aktuelles/news/modernisierungsoffensive-auf-der-zielgeraden/>