LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/21171**

09.09.2026

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 8404 vom 10. Juli 2026
des Abgeordneten Ralf Witzel FDP
Drucksache 18/20488

Bericht der Innenministerkonferenz zur Zukunft des öffentlichen Dienstes? – Welche Vorhaben sind geplant?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Mit Beschluss zu TOP 3.2 der Besprechung des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und den Regierungschefs der Länder vom 25. Juni 2026 in Berlin haben diese unter Ziffer 2 den Bericht der Innenministerkonferenz „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ vom 30. April 2026 zur Kenntnis genommen. Der Bericht soll zahlreiche Vorhaben benennen und wird als eine gute Grundlage für die Umsetzung durch Bund und Länder bezeichnet, um die Modernisierung von Personal- und Dienstrechtsstrukturen sowie des Personalmanagements weiter voranzutreiben.

Bei der Prüfung der konkreten Umsetzung der vorgeschlagenen und gegebenenfalls weiterer Vorhaben sollen insbesondere die Bereiche Personalgewinnung, Personalentwicklung, Personalsteuerung sowie die Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst, Wissenschaft und Wirtschaft berücksichtigt werden.[1] Die Innenministerkonferenz hat den Bericht „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ vom 30. April 2026 bislang nicht veröffentlicht. Nichtsdestotrotz besteht ein erhöhtes parlamentarisches Informationsinteresse an diesem Bericht und den dort enthaltenen Vorhaben zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes.

Da der Inhalt des Berichts diesseits nicht bekannt ist, die Umsetzung der darin enthaltenen Vorhaben nach dem Beschluss des Bundeskanzlers und der Regierungschefinnen und Regierungschefs aber ausdrücklich als „Grundlage“ bezeichnet wird, die noch der weitergehenden Prüfung jeweils durch Bund und Länder bedarf, ist davon auszugehen, dass es sich bei dem Bericht um eine Entscheidungsgrundlage im Sinne der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung handelt, die zwar der Meinungsbildung der Regierung zugrunde liegt, selbst aber keine Rückschlüsse auf diese zulässt. Solche Unterlagen werden von vornherein nicht vom Kernbereichsschutz erfasst.[2]

[1] Vgl. Vorlage 18/5267, Seite 33 f.
[2] VerfGH NRW, Urteil vom 15. Dezember 2015, Az.: VerfGH 12/14, Rdnr. 119 bei juris.

Datum des Originals: 04.09.2026/Ausgegeben: 15.09.2026

Der Minister des Innern hat die Kleine Anfrage 8404 mit Schreiben vom 4. September 2026 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Minister der Finanzen beantwortet.

1. Welche einzelnen konkreten Themen werden in dem Bericht „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ der Innenministerkonferenz vom 30. April 2026 angesprochen?

2. Welche einzelnen konkreten Vorhaben sind in dem Bericht „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ der Innenministerkonferenz vom 30. April 2026 enthalten?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die einzelnen konkreten Themen und Vorhaben können dem Bericht in der beigefügten Anlage entnommen werden.

3. Welche der in dem Bericht „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ der Innenministerkonferenz vom 30. April 2026 enthaltenen konkreten Vorhaben hat das Land Nordrhein-Westfalen gegebenenfalls bereits umgesetzt?

4. Zu welchen einzelnen konkreten Vorhaben des Berichts „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ der Innenministerkonferenz vom 30. April 2026 hat die Landesregierung bereits ihre Willensbildung abgeschlossen?

Die Fragen 3 und 4 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Mit der Laufbahnrechtsnovelle des Jahres 2025 und dem laufenden Gesetzgebungsverfahren zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen sind bereits von dem Bericht in der Anlage umfasste Modernisierungsschritte erfolgt beziehungsweise eingeleitet worden.
Gleichwohl ist die Auswertung des Berichts zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen.

5. Inwieweit setzt sich die Landesregierung dafür ein, dass der Bericht „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ der Innenministerkonferenz vom 30. April 2026 veröffentlicht wird?

Es wird auf die Beantwortung der Fragen 1 und 2 verwiesen.

30. April 2026

Zukunft des öffentlichen Dienstes

Bericht des AK VI zur Maßnahme 199 der Föderalen Modernisierungsagenda

I. Auftrag

In der Besprechung des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 4. Dezember 2025 in Berlin haben diese zu TOP 2.2 AG Staatsmodernisierung betreffend Maßnahme 199 Folgendes beschlossen:

> „Bund und Länder sind sich einig, dass Staatsmodernisierung nur mit einem modernen, leistungsfähigen öffentlichen Dienst gelingen kann. Sie wollen deshalb Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalsteuerung stärker an den tatsächlichen Aufgaben ausrichten und den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren. Dazu gehören zeitgemäße Einstellungs- und Karrieremodelle, die sich an Aufgaben statt an Laufbahnlogik orientieren, eine gezielte Ansprache qualifizierter Absolventen sowie eine stärkere Öffnung für externe Fachkräfte und Seiteneinsteiger. Bund und Länder fördern außerdem die Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst, Wissenschaft und Wirtschaft und verbessern dafür die Portabilität von Beschäftigungs- und Versorgungsansprüchen, damit Wechsel in beide Richtungen ohne Brüche möglich werden. Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sollen so weiterentwickelt werden, dass Leistungsfähigkeit, Vereinbarkeit und Flexibilität im Sinne der Aufgabenwahrnehmung steigen. Um Ressourcen wirksamer einzusetzen, werden Bund und Länder administrative Personalprozesse stärker digitalisieren, standardisieren und – wo sinnvoll – in gemeinsamen oder zentralen Service-Einheiten bündeln; Ziel ist, mit dem vorhandenen Personal schneller, einfacher und bürgernäher zu werden, statt Strukturen nur quantitativ aufzuwachsen. Der Bundeskanzler und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder bitten die Innenministerkonferenz und die Finanzministerkonferenz, im vorgenannten Sinn bis Juni 2026 gemeinsam konkrete Vorschläge zur weiteren Modernisierung von Personal- und Dienstrechtsstrukturen sowie des Personalmanagements zu erarbeiten und dem Bundeskanzler und den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder zur Beschlussfassung vorzulegen.“

Die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) hat hierzu den Arbeitskreis VI – Organisation, öffentliches Dienstrecht und Personal (AK VI) mit Schreiben vom 15. Januar 2026 um entsprechende Veranlassung gebeten.

Der AK VI hat hierzu den Unterausschuss Personal und öffentliches Dienstrecht (UA PöD) mit der Umsetzung beauftragt.

II. Umsetzung

Im Rahmen einer Bund-Länder-Abstimmung unter den Mitgliedern des UA PöD sowie unter Beteiligung des Bundesministeriums für Digitales und Staatsmodernisierung (BMDS) wurden die nachstehenden Vorschläge zur Modernisierung erarbeitet und durch den AK VI in seiner Sitzung am 29./30.04.26 finalisiert.

I. Vorwort

Die Modernisierung des Staatswesens ist ein wichtiges Anliegen von Bund und Ländern. Gemeinsam arbeiten wir deshalb engagiert an einer Modernisierung des Dienstrechts und der Personalverwaltung. Mit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 wurden die Länder in ihrer Organisations- und Personalhoheit gestärkt. Im Bereich des Beamtenrechts verfügt der Bund seither nur noch über die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Statusrechte und -pflichten der Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG). Der Bund hat in Ausübung seiner Gesetzgebungskompetenz das Beamtenstatusgesetz erlassen. Für den Bereich des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts ist damit jede Gesetzgebungskompetenz des Bundes entfallen. Sie liegt nunmehr ausschließlich bei den Ländern. Diese haben von der Gesetzgebungskompetenz umfassend Gebrauch gemacht und das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht neugestaltet und im Laufe der Zeit fortentwickelt. Im Sinne eines föderalen Wettbewerbs haben sich hierdurch seit nunmehr 20 Jahren rechtlich und verwaltungsmäßig unterschiedliche Systeme und Strukturen entwickelt, so dass in den Ländern unterschiedliche Ausgangs- bzw. Ansatzpunkte für die Modernisierungsagenda bestehen.

II. Föderaler Grundsatz

Die folgenden Maßnahmen zur Modernisierung von Personal- und Dienstrechtsstrukturen sowie des Personalmanagements im Rahmen der Föderalen Modernisierungsagenda (Maßnahme 199) sind daher vor dem Hintergrund der seit der Föderalismusreform I geltenden Kompetenzverteilung im Beamtenrecht und der dadurch unterschiedlichen Dienstrechte in Bund und Ländern zu sehen.
Der vorliegende Maßnahmenkatalog dient somit als Grundlage für eine Prüfung durch den Bund und die einzelnen Länder, um die Modernisierung von Personal- und Dienstrechtsstrukturen sowie des Personalmanagements in Bund und Ländern weiter voranzutreiben.

III. Haushaltsvorbehalt

Zudem kann eine Umsetzung von Vorschlägen nur im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten sowie im Rahmen der verfügbaren Stellen und Haushaltsmittel des Bundes und der Länder erfolgen.

IV. Modernisierungsmaßnahmen

Zeitgemäße Einstellungs- und Karrieremodelle	**Flexibilisierung des Laufbahnrechts** durch verstärkte Öffnung des Zugangs zu Laufbahnen sowie Aufbau von gezielten Bindungsinstrumenten und Entwicklungsmöglichkeiten, z.B. bei Bedarf durch: • Prüfung und ggf. Etablierung von **breit aufgestellten Laufbahnen mit weiterer Öffnung**, die für geeignete Abschlüsse geöffnet sind • Erleichterung der **Wechsel zwischen den Laufbahnen** • **Anerkennung gleichwertiger Aufstiegsverfahren** beim Wechsel zwischen Ländern und Bund • bei entsprechendem Bedarf **Qualifizierung/Weiterbildung von vorhandenen Dienstkräften in Mangelberufen** (wie medizinisches Personal), z.B. durch berufsbegleitende Studiengänge • Steigerung der **digitalen Unterstützung der Rekrutierungsprozesse** und ggf. der **Personalentwicklung inkl. Kompetenzmanagement** • Förderung eines **unkomplizierten Wechsels zwischen den Verwaltungszweigen** • in geeigneten Bereichen **Ermöglichung der Laufbahnbefähigung für die gesamte Laufbahn**, unabhängig von eingerichteten Laufbahnzweigen • Stärkung der **Durchlässigkeit zwischen Laufbahnebenen** z. B. durch Erleichterungen bei **Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten** und **Anpassung/Erhöhung der Höchstaltersgrenze für die Zulassung zum Aufstieg** • **Ermöglichung der Verleihung des Einstiegsamts ohne Durchlaufen des darunter liegenden Amtes** im Falle eines Aufstiegs in Laufbahngruppe 2 oder der Erfüllung der Einstellungsvoraussetzungen für ein höheres Einstiegsamt (Sprungbeförderung) • Ermöglichung der **Einstellungen im Beförderungsamt** • verstärkte Nutzung der Möglichkeit, „**andere Bewerber“** zu verbeamten • Schaffung attraktiver **Fachkarrieren ohne zwingenden Wechsel in Führungsfunktionen** zur Nutzung des Potentials und der Erhaltung der Motivation von Fachexperten • Einführung eines **digital unterstützten Kompetenzmanagements**
Gezielte Ansprache qualifizierter Absolventinnen und Absolventen	• Nutzung von **aussagekräftigen Arbeitgebermarken** • **Nutzung diverser Kommunikationskanäle und Plattformen** für Werbekampagnen, Teilnahme an Messen sowie sog. Bewerbertage • **Aufzeigen der Vielfältigkeit** der Arbeitsbereiche und des Personals des Öffentlichen Dienstes • **frühzeitiges Ansetzen:** Ansprache/Information direkt in Bildungseinrichtungen; Anbieten attraktiver Praktikumsstellen zur frühzeitigen Bindung

	• bei Bedarf **Prüfung zentraler Recruitingmaßnahmen in den Ländern**, welche auf die fachlichen und strukturellen Bedarfe des Landes zugeschnitten sind, insb. bei Engpassberufen • Nutzung **smartphoneoptimierter Websites und evtl. Tools** z.B. zur niedrigschwelligen Berufsorientierung („**Berufefinder**“)
Stärkere Öffnung für externe Fachkräfte und Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger	• **Durchführung von Traineeprogrammen** gezielt für Absolventinnen und Absolventen • Ermöglichung der **berufsbegleitenden Qualifizierung** zum Erwerb der Laufbahnbefähigung • **stärkere Anrechnung von Vorzeiten/hauptberuflichen Tätigkeiten** auf die Probezeit • **Erleichterung des Wechsels aus aktivem Berufssoldatenverhältnis** in ein Beamtenverhältnis • verstärkte Nutzung der gesetzlichen **Möglichkeiten zur Anerkennung von** bei einem anderen Dienstherrn **erworbener Laufbahnbefähigung** • **Erhöhung der Höchstaltersgrenze** – evtl. Schaffung eines bundeseinheitlichen Niveaus • Reduzierung/Vereinfachung der Abführungspflichten im **Nebentätigkeitsrecht** • Erweiterung der Möglichkeiten der **Einzelfallausnahmen durch LPA-Beschlüsse**; Steigerung der Flexibilität bei fehlenden Zugangsvoraussetzungen/Qualifikationen sog. „anderer Bewerber“ • **Ermöglichung des Erwerbs der Laufbahnbefähigung** für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung nicht nur über die Zweite Juristische Staatsprüfung (Befähigung zum Richteramt), sondern auch **über rechts- oder verwaltungswissenschaftliche Masterstudiengänge** mit zusätzlich anschließender laufbahnqualifizierender Zusatzausbildung oder anschließender mehrjähriger Berufstätigkeit zur Erlangung der Laufbahnbefähigung (Direkteinstieg in den höheren Dienst)

Durchlässigkeit	• **Durchlässigkeit bei Wechseln in den/aus dem öffentlichen Dienst sowie bei Dienstherrnwechseln durch laufbahnrechtliche Regelungen** wie Anerkennung von Qualifikationen sowie Anrechnungen auf die Probezeit
Digitalisierung und Standardisierung administrativer Personalprozesse; Schaffung zentraler Service-Einheiten	• Nutzung **moderner Personalverwaltungssysteme**, **Personalmanagementsysteme und digitaler Personalakten, Gewährleistung der Interoperabilität** • Nutzung **zentraler Karriereportale** • Einführung von **Bewerbermanagement-Software** • Prüfung der Nutzung von Einsatzmöglichkeiten **Künstlicher Intelligenz** auch zur nachhaltigen Entlastung von Beschäftigten; beispielsweise zur Erstellung von Anforderungsprofilen, Auswertungen von Bewerbungen oder Info-Tools zu allgemeinen personalrechtlichen Fragestellungen für die Beschäftigten • Bereitstellung von Angeboten sog. **E-Learnings** • Zentralisierung von Aufgaben: Auf- und Ausbau von **Shared-Service-Modellen** • Einführung **elektronischer Personalmanagementsysteme**; vollständige Umstellung auf eine revisionssichere **elektronische Personalakte** • Ausbau von **Self-Services-Modulen** • Bereitstellung von **digitalen Bezügenachweisen**
Durchlässigkeit: Portabilität von Versorgungsansprüchen	• Gewährleistung der Durchlässigkeit bei Wechseln in den/aus dem öffentlichen Dienst sowie bei Dienstherrnwechseln durch **versorgungsrechtliche Regelungen** wie Anerkennung von Vordienstzeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes bei der Festsetzung von Versorgungsansprüchen sowie Altersgeldregelungen

Weiterentwicklung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen	• Stärkung und Ausbau bestehender Modelle wie **Teilzeit, Gleitzeit, Sabbaticals, ortsflexibles Arbeiten**
	• Erweiterung der Regelungen zur **Arbeitsortflexibilisierung**:
	  ○ Zulassung von **mehreren Arbeitsorten außerhalb der Dienststelle** für dauerhafte Telearbeit
	  ○ Prüfung der Möglichkeiten von **Arbeiten im Ausland** insb. in grenznahen Bereichen
	  ○ **Verzicht auf Obergrenzen** für Telearbeit, soweit dienstlich vertretbar
	  ○ stärkere Nutzbarmachung von ortsflexiblem Arbeiten **auch für bürgernah tätige Beschäftigte**, z.B. durch Anpassung der Aufgabenprofile (4 Tage Kundenkontakt, 1 Tag Backoffice)
	• Schaffung von Ausweitungsmöglichkeiten für die **Ansparung von Zeitguthaben** zur Nutzung für geplante Freistellungen
	• **Verzicht auf Kernzeiten**, soweit dienstlich vertretbar
	• **Angleichung** der Grundlagen für die tägliche Rahmenarbeitszeit bzw. Dienst zu ungünstigen Zeiten/Nachtarbeit

	an die Regelungen des TV-L • Flexibilisierung durch **Erweiterung der täglichen Höchstarbeitszeit** im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten - Aufstockung (mehr als 100% der Arbeitszeit bis zu einer festgelegten Obergrenze); in Einzelfällen **Samstagsarbeit durch Arbeitstagtausch** ermöglichen • Nutzung von **Desksharing** zur Reduzierung von Büroflächen und Kosten und damit auch Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten • **Schaffung von hybriden Arbeitsplätzen** – vollausgestattet mit mobilen Endgeräten, Videokonferenztechnik; sichere VPN-Zugänge/IT-Sicherheit gewährleistet • Ausbau von **Führungsmodellen in Teilzeit** (Jobsharing/Tandem) • **laufende Prüfung und Flexibilisierung** der Regelungen zur Arbeitsorganisation