

WP-05-152 Ein Land der Freiheit, Sicherheit und Erneuerung

Antragsteller*in: VerwaltungsGrün NRW

Beschlussdatum: 12.10.2026

Änderungsantrag zu WP-05

Von Zeile 152 bis 157:

Wir wollen einen modernen Staat und brauchen dafür auch attraktive Rahmenbedingungen. Wir haben bereits die rechtlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst in NRW flexibilisiert und modernisiert. Diesen Weg wollen wir fortführen

~~Wir wollen einen modernen Staat und das Personalmanagement weiter verbessern, indem wir strategische Personalplanung und brauchen dafür auch attraktive Rahmenbedingungen. Wir haben bereits die rechtlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst-gewinnung in NRW flexibilisiert~~Kompetenzzentren oder Expert*innenpools bündeln und modernisiert. Diesen Weg wollen wir fortführenmehnjährige Landespersonalstrategien aufsetzen. Dazu gehören insbesondere der Ausbau von Co-Working-Spaces und faire Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Wir setzen uns für

Von Zeile 160 bis 162 einfügen:

Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, insbesondere wollen wir die Anerkennung von Abschlüssen und beruflichen Erfahrungen erleichtern und das On- und Offboarding von Mitarbeitenden standardisieren, um ein besseres Wissensmanagement in der öffentlichen Hand zu ermöglichen. Dazu machen wir das Laufbahnrecht flexibler und durchlässiger und sorgen dafür, dass Beschäftigte ihre durch eigenständige Weiterbildung und Berufserfahrung erworbenen Qualifikationen für den beruflichen Aufstieg ebenso nutzen können wie nicht-verbeamtete Bewerber*innen beim Einstieg in eine Laufbahn. Um die Durchlässigkeit weiter zu verbessern, setzen wir uns für das Recht für alle

Begründung

Ein handlungsfähiger Staat braucht engagierte, gut unterstützte Beschäftigte.

Doch während der öffentliche Dienst vor der größten Pensionierungswelle seiner Geschichte steht und bis 2030 bundesweit bis zu eine Million Fachkräfte fehlen, bremst sich die Verwaltung durch eine zersplitterte Personalorganisation selbst aus: Schätzungsweise 7.000 Personalabteilungen in Bund, Ländern und Kommunen agieren weitgehend isoliert nebeneinanderher. 16 Bundesländer betreiben 16 parallele Besoldungs- und Personalservicestellen, die auf vergleichbarer Rechtsgrundlage dieselben Standardaufgaben mit jeweils eigener IT und isolierten Abläufen abwickeln. Auch auf kommunaler Ebene managen rund 10.800 Gebietskörperschaften – davon fast 400 allein in Nordrhein-Westfalen – ihr Personal überwiegend als Einzelkämpfer. Angesichts von Personalausgaben von über 310 Milliarden Euro pro Jahr ist dieser Mangel an Koordination weder finanzpolitisch noch gegenüber den Beschäftigten und Bürger*innen länger tragbar. Um die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung in NRW langfristig zu sichern, muss Personalmanagement als eigenständiges, strategisches Reformfeld begriffen werden. Dazu gehört es unweigerlich eine strategische Personalplanung & Kompetenzpools zu etablieren, Wissensmanagement durch standardisiertes On- und Offboarding zu sichern und in drei aufeinander aufbauenden Schritten zu agieren: „Standardisieren“ (routinierte Abläufe und HR-IT harmonisieren), „Expertise bündeln“ (komplexe Services in Kompetenzzentren zusammenführen) und „Strategisch steuern“ (vorausschauende Landespersonalplanung verankern).

Zur Personalentwicklung gehört aber auch ein modernes Laufbahnrecht, welches engagierte und sich selbstständig fortbildende Beschäftigte nicht bestraft.

Qualifiziert, aber ausgebremst. Das ist nämlich aktuell die Realität für bereits verbeamtete Menschen, die sich mit einem Master für den höheren Dienst qualifizieren möchten. Denn aktuell entscheidet nicht die Qualifizierung über den Zugang zur Laufbahngruppe 2.2, sondern der Zeitpunkt der Verbeamtung. In der öffentlichen Verwaltung arbeiten viele Menschen, die sich schon früh für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst entschieden und sich dementsprechend früh haben verbeamten lassen, bspw. bereits im Rahmen eines dualen Bachelorstudiums. Diese frühzeitige Entscheidung für den staatlichen Verwaltungsdienst kann ihnen im weiteren beruflichen Werdegang zum Verhängnis werden. So bestehen für verbeamtete Personen enge Vorgaben für die Weiterqualifizierung und Befähigung zur Laufbahn 2.2 im Rahmen eines Masterstudiengangs (§ 26 LVO i.V.m. § 9 und § 10 der Qualifizierungsverordnung des Allgemeinen Verwaltungsdienstes). Neben der modularen Qualifizierung, die sich in der Regel an bereits (dienst-)ältere Tarifbeschäftigte sowie Beamte und Beamtinnen richtet, besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit der Qualifizierung über ein Masterstudium. mEin Masterstudium muss allerdings – wegen der bestehenden engen Vorgaben – quasi genehmigt werden und ein neben dem Beruf eigenständig absolvierter Masterstudiengang ist für einen solchen Aufstieg wertlos. Während Tarifbeschäftigte den Master ihrer Wahl studieren und sich damit auf eine Stelle in der Verwaltung bewerben können, benötigen verbeamtete Personen den Goodwill ihrer Behörde.

Auch wenn in Einzelfällen Ausnahmen möglich sind, ist dies keine gelebte Praxis in den Verwaltungen. Dies führt dazu, dass Personen mit der gleichen Qualifikation als unterschiedlich qualifiziert für die Referent:innen-tätigkeit erachtet werden, egal ob sie bereits jahrelange Erfahrung in der Verwaltung als verbeamtete Sachbearbeitung haben und Eigenständigkeit durch ihren Master nachgewiesen haben oder den Master – möglicherweise sogar vollständig ohne vorherige Berufserfahrung – absolviert haben. Die aktuelle Rechtslage vermittelt daher den Eindruck: Karriere nach Vorschrift statt nach Qualifikation. Dies stellt ein Ungleichgewicht, gar eine Ungerechtigkeit in der Anerkennung von gleichen bzw. vergleichbaren Qualifikationen dar, ist schlichtweg nicht schlüssig und kann nicht dem Anspruch an eine moderne Verwaltung entsprechen.

Deshalb sollte es Ziel sein, dass auch verbeamtete Personen mit einem geeigneten Masterabschluss bspw. der Politik-, Sozialwissenschaften oder der Volkswirtschaftslehre analog zu Tarifbeschäftigten durch Durchlaufen einer Probezeit für die Laufbahngruppe 2.2 befähigt sein können.

Nicht nur unsere Gesellschaft, auch eine moderne Verwaltung profitiert von Menschen, die verschiedene Perspektiven einbringen. Und insbesondere Gerade zu Zeiten des war for talents und der multiplen Krisen müssen kompetente Beschäftigte im öffentlichen Dienst nicht nur gefordert sein, sondern auch gefördert werden. Eine gute Personalentwicklung ist kein nice to have.