

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
16/122**

A07/1

DGB Bezirk NRW · Postfach 10 19 55 · 40010 Düsseldorf

Frau  
Carina Gödecke, MdL  
Präsidentin des Landtages NRW

Herrn  
Ulrich Hahnen, MdL  
Vorsitzender des Unterausschusses „Personal“

Landtag Nordrhein-Westfalen  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Friedrich-Ebert-Str. 34-38  
40210 Düsseldorf

Telefon: (0211) 3683-0  
Telefax: (0211) 3683-159  
Mobil: (0171) 8658 358

Durchwahl /- 113

<http://www.nrw.dgb.de>

E-Mail: [Daniela.Zinkann@dgb.de](mailto:Daniela.Zinkann@dgb.de)

**Per Mail**

Abteilung  
**Öffentlicher Dienst/ Beamte**  
Daniela Zinkann

Unsere Zeichen  
Zi/BI

Datum  
28.09.12

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes  
NRW für das Haushaltsjahr 2012 (Haushaltsgesetz 2012); hier  
Personalhaushalt 2012**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/300

**Öffentliche Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des  
Haushalts- und Finanzausschusses am 02. Oktober 2012**

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,  
sehr geehrter Herr Vorsitzender Hahnen,  
sehr geehrter Damen und Herren,

für die Einladung zur öffentlichen Anhörung des Unterausschusses  
„Personal“ am 02. Oktober 2012 bedanken wir uns.

Leider ist aus terminlichen Gründen eine Teilnahme unsererseits nicht  
möglich. Wir bitten Sie daher, die in der Anlage beigefügte Stellung-  
nahme zur Kenntnis zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Zinkann

Anlage





Düsseldorf, den 28.09.2012

# **Stellungnahme des DGB NRW zum Personalhaushalt im Gesetzentwurf der Landesregierung zum Haushaltsgesetz 2012**



### **Vorbemerkung**

Die neue Landesregierung hat sich im Koalitionsvertrag ausdrücklich zu einem starken öffentlichen Dienst bekannt. So heißt es dort: „Wir wollen einen starken öffentlichen Dienst als wesentliche Voraussetzung für einen handlungsfähigen, bürgerfreundlichen Staat als wichtige Säule für ein demokratisches und friedliches Zusammenleben. Hierfür brauchen wir motivierte und qualifizierte Beschäftigte, denen wir in den letzten Jahren einen großen und zum Teil spürbaren Beitrag zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte abverlangt haben.“

Leider fehlen aus Sicht des DGB NRW im Entwurf des Haushalts der Landesregierung ausreichende Maßnahmen, um diesem Bekenntnis Rechnung zu tragen.

Wer einen starken öffentlichen Dienst will, der muss auch ausreichend finanzielle Ressourcen bereitstellen, um einen solchen in Zukunft zu gewährleisten.

Der stete Stellenabbau der letzten Jahre bei ständigem Aufgabenausbau hat zu einer extremen Arbeitsverdichtung in den meisten Teilen des öffentlichen Dienstes geführt. Hohe Krankenstände sind die Folge. Nach der Repräsentativerhebung DGB Index gute Arbeit, in der die Qualität der Arbeit im öffentlichen Dienst bundesweit erhoben wurde, geht nur jeder zweite Beschäftigte davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestand ausüben zu können. Jeder dritte gab an, er leide unter Zeitdruck und Arbeitshetze.

Mit der fehlerhaften Personalpolitik der letzten Jahrzehnte geht eine besorgniserregende Altersstruktur der Beschäftigten einher. In den nächsten 15 Jahren werden allein altersbedingt 144.799 erfahren Beschäftigte auf Landesebene und 96.625 auf kommunaler Ebenen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden.

Es türmen sich die Überstunden. Allein im Justizvollzug sind es über 600.000. Bei der Polizei weit über 2 Millionen.

Da das Personalkostenbudget Neueinstellungen nicht hergibt, werden sogar in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes Leiharbeiter eingesetzt. Im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW sind es z.B. allein deutlich über 100 Leiharbeiter/innen, die in der Spitze seit 10 Jahren ununterbrochen dort beschäftigt sind. Auch beim Materialprüfungsamt in Dortmund gibt es ähnliche Entwicklungen mangels vorhandener Einstellungsmöglichkeiten. Fast jeder 6. Arbeitnehmer bei

Bund, Land und Gemeinde ist mittlerweile befristet beschäftigt, besonders negativ fallen die Hochschulen in NRW auf.

Der Lohnabstand der öffentlich Bediensteten zu Beschäftigten in der Privatwirtschaft lag laut IT NRW im Jahr 2010 bei rund 9 % insgesamt. Die Arbeitszeiten waren hingegen mit 40,1 Wochenstunden deutlich höher als in der freien Wirtschaft. Herausgehobene Fachkräfte und Beschäftigte in leitender Stellung verdienen im Vergleich zur Privatwirtschaft sogar 20 bis 27 % weniger.

Bei diesen Bedingungen stellt sich die Frage, wie in Zukunft ein starker öffentlicher Dienst gewährleistet werden soll. Unter diesen Voraussetzungen ist es schwierig, motivierte Beschäftigte für die dringend zu erledigenden, verantwortungsvollen öffentlichen Aufgaben zu gewinnen und bis zum Pensionseintrittsalter zu halten - gerade mit Blick auf den Wettkampf mit der Privatwirtschaft um junge gut ausgebildete Beschäftigte.

Es besteht daher aus Sicht des DGB dringender Handlungsbedarf seitens Regierung und Fraktionen, wenn ein starker öffentlicher Dienst weiterhin in NRW zu guten, gleichmäßig verteilten Lebensbedingungen und einem attraktivem Wirtschaftstandort beitragen soll.

Im Rahmen dieses Haushaltsgesetzes sehen wir Folgende Handlungsbedarfe:

### **Erhöhung des Personalausgabenbudgets/ Stellenplan**

Aus den o.g. Gründen bedarf es dringend einer Erhöhung des Personalausgabenbudgets. Nur so können die bereits bestehenden Lücken im Personalbestand geschlossen werden, die schon jetzt die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung gefährden. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Zuständen in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes sieht der DGB auch keine Möglichkeit, den Personalhaushalt des Landes mindestens in dem Maß zurückzuführen, in dem die Bevölkerung zurückgeht.

In 2010 hatte NRW im Bereich öffentliche Sicherheit den geringsten Personaleinsatz im Vergleich aller Bundesländer. Insgesamt wies NRW bei der Personalausstattung im Landesdienst die niedrigste Relation von Beschäftigten zu Bürgern auf. Bei der Versorgung an Grundschulen und Gymnasien belegte NRW ebenfalls einen der letzten Plätze. In der Sekundarstufe I weist NRW das ungünstigste Schüler-Lehrerkräfte-Verhältnis aller Bundesländer auf; die durchschnittlichen

Klassengrößen in der Grundschule und der Sekundarstufe I stehen mit deutlichem Abstand an der „Spitze“ aller Bundesländer. Der Personalmangel zeigt sich außerdem z.B. in fehlenden Kontrollen in der Arbeitsschutzverwaltung mit gravierenden Folgen für den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder in Steuereinnahmeausfällen durch nur noch cursorisch mögliche Kontrolle in manchen Teilen der Finanzverwaltung.

Das Land NRW hat zudem in den letzten Jahren zahlreiche neue Aufgaben übernommen, die zusätzliches Personal erfordern: der Ausbau der U3- Betreuung und der Kitas, die Ganztagschulen und der Ausbau der Hochschulen seien als Beispiele genannt.

Der DGB fordert daher in den besonders durch Stellenknappheit und Aufgabenzuwachs betroffenen Bereichen Schule, Kita, Hochschule, Finanzverwaltung, Justizvollzug, Arbeitsschutzverwaltung und Polizei mehr Geld für mehr Personal bereitzustellen. Für konkretere Forderungen verweisen wir auf die Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften.

Die Absenkung des Personalausgabensatzes im Vergleich zum 1. Entwurf des Haushaltes 2012 beträgt 184 Millionen. Der verminderte Ansatz beruht zum Teil auf einer Nichtdurchführung von Beförderungen aufgrund des aufgeschobenen Vollzuges des Haushaltes und ist daher ein weiterer Konsolidierungsbeitrag der Beamtinnen und Beamten. Wir fordern daher, diese Summe dem Personalhaushalt zukommen zu lassen, z.B. in Form einer Verwendung zur Erhöhung des Weihnachtsgeldes oder zur Aufstockung der Sondervermögen Versorgungsrücklage oder Versorgungsfond zu verwenden.

### **Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten durch Beförderungsstellen**

In vielen Teilen der Verwaltung muss die Beförderungssituation deutlich verbessert werden. Es wird auf Dauer nicht möglich sein, Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten, wenn sich allein schon deswegen keinerlei Entwicklungsmöglichkeiten bieten, weil es mangels entsprechender Planstellen an Beförderungsmöglichkeiten fehlt. Z.B. warten in der Finanzverwaltung oder bei der Polizei anerkannte Leistungsträger 10 Jahre oder länger auf eine Beförderung. Wegen der genauen Bedarfe verweisen wir erneut auf die Stellungnahmen der Gewerkschaften.

### **Erhöhung der Sonderzahlung und Vereinheitlichung der Wochenarbeitszeit**

Die Beamtinnen und Beamten in NRW erwarten unter einer rot-grünen Regierung nun endlich die Rückgängigmachung der von einer eben solchen vorgenommenen Verschlechterungen bei Wochenarbeitszeit und Weihnachtsgeld.

Der DGB hat bereits mehrfach gefordert, die im Rahmen des Düsseldorfer Signals ausdrücklich befristet vorgesehenen Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten rückgängig zu machen. Begründet wurden die Maßnahmen damals mit wegbrechenden Steuereinnahmen. Vor dem Hintergrund der mittlerweile deutlichen Steuermehreinnahmen ist der sachliche Grund für die Verschlechterungen nicht mehr gegeben, die Fraktionen müssen nun handeln. Der Bund hat es beim Weihnachtsgeld vorgemacht, das Land Bayern bei der Arbeitszeit.

Auch vor dem Hintergrund einer Gleichbehandlung der Statusgruppen ist Handeln dringend notwendig. Es ist nicht einzusehen, warum Beschäftigte in einer Dienststelle, die die gleichen Aufgaben wahrnehmen, nur wegen ihres Status unterschiedlich lange arbeiten müssen.

### **Anhebung der Wegstreckenentschädigung**

Beschäftigte des Landes und der Kommunen erhalten für die Bereitstellung des privaten PKW für dienstliche Zwecke eine Entschädigung von 30 Cent pro gefahrenen Kilometer. Diese Wegstreckenentschädigung ist seit 2002 unverändert.

Der DGB hat bereits mehrfach auf die gestiegenen Unterhaltungs- und Fahrtkosten für PKW hingewiesen und eine deutliche Anhebung der Pauschale gefordert. Andere Bundesländer sind diesen Weg bereits gegangen (z.B. Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz).

### **Versorgungsfond/Versorgungsrücklage**

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass das Land NRW zum 1.1.2006 einen Versorgungsfond für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte eingerichtet hat. Dies ist ein richtiger Schritt in Richtung nachhaltiger Finanzierung der Beamtenversorgung und Transparenz der Versorgungskosten.

So kann hoffentlich auch der regelmäßig stattfindenden öffentlichen Diskussion der „Pensionslasten“ Einhalt geboten werden. Richtig ist, dass die Pensionsspitzen der einstellungstarken Jahrgänge demnächst durch die Haushalte gedeckt

werden müssen. Richtig ist aber auch, dass alle von dem starken Ausbau der öffentlichen Infrastruktur in der Vergangenheit profitiert haben. Die Arbeitsleistungen der Beamtinnen und Beamten haben maßgeblich zum heutigen Wohlstand beigetragen. Hinter den Versorgungskosten verbergen sich Verbesserungen öffentlicher Dienstleistungen. Es ist daher unredlich, pensionierte Beamtinnen und Beamte lediglich als Kostenfaktor zu sehen.

Das Problem ist nicht das System der Beamtenversorgung, sondern dass in der Vergangenheit keine Vorsorge durch den Arbeitgeber getroffen wurde. Hätte man schon ab den 50er Jahren die damals extra vorgenommenen Kürzungsbeiträge von 7 % der Beamteneinkünfte sowie den entsprechende Arbeitgeberanteil zurückgelegt und gewinnbringend angelegt, bestünden die heutigen Sorgen nicht.

Eine Erhöhung der derzeitigen Pauschale von 554,90 € monatlich pro Beamter/Beamtin ist sicherlich wünschenswert. Allerdings darf diese nicht auf Kosten der Beamtinnen und Beamten geschehen. Sie leisten bereits einen erheblichen Beitrag durch die Absenkung der Bezügeanpassungen zu Gunsten des Sondervermögens Versorgungsrücklagen.