

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nordrhein-Westfalen

DGB NRW, Abt. ÖDB | Friedrich-Ebert-Str. 34-38 | 40210 Düsseldorf

An die
Präsidentin des Landtags
Carina Gödecke
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/4290

A07/1

Per Mail: gutachterdienst@landtag.nrw.de

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW
für das Haushaltsjahr 2017 – Drucksache 16/12500**

29. September 2016

Geschäftszeichen: II.1

**Öffentliche Anhörung des Unterausschusses Personal des Haushalts-
und Finanzausschusses am 04. Oktober 2016**

Daniela Zinkann
Abteilungsleiterin
Öffentlicher Dienst/Beamte

Daniela.Zinkann@dgb.de

Telefon: 0211/ 3683 113
Telefax: 0211/ 3683 159
Mobil: 0171/ 8658 358

Sehr geehrte Frau Gödecke,

Zi/Bl

wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 15. September 2016 und bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf

Als Anlage übersende ich Ihnen die Stellungnahme des DGB NRW hinsichtlich der öffentlichen Anhörung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 04. Oktober 2016.

www.nrw.dgb.de

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Zinkann

Anlage

**Stellungnahme
des DGB Bezirk NRW**

zum Personaletat 2017

Gesetzentwurf der Landesregierung

Drucksache 16/12500

Öffentlichen Anhörung des UA Personal

am 04.10.2016

Düsseldorf, den 29.09.2016



Rückkehr zur präventiven Politik der richtige Weg

Der DGB NRW begrüßt die mit dem vorgelegten Haushaltsentwurf vorgenommene Abkehr der Landesregierung von einer Sparpolitik zu Lasten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in NRW.

Die Vergangenheit hat deutlich gezeigt, dass ein Sparen auf dem Rücken der Beschäftigten der falsche Weg zur Konsolidierung des Landeshaushaltes ist. Die Lücken der falschen Personalstrategie, insbesondere der Vorgängerregierungen, klaffen immer noch in der Personaldecke.

Daher ist es richtig und wichtig, dass die Landesregierung im vorgelegten Haushalt erneut Stellen vor allem für die in der kürzeren Vergangenheit neu geschaffenen Aufgaben und Herausforderungen, wie Inklusion, Integration, Stärkung der Inneren Sicherheit und Digitalisierung in der Verwaltung vorsieht.

Personalkostenquote (36,8 % für 2017) und Personalsteuerquote (48 % in 2017) sind seit 2012 (37,6 % und 51,2 %) gesunken. Die Landesregierung geht daher aus Sicht des DGB NRW den richtigen Weg, wenn sie bei hohen Steuereinnahmen in fehlendes Personal bei neuen Aufgaben investiert.

Alte Löcher in Personaldecke müssen gestopft werden

Erfreulich sind auch die neu geschaffenen Stellen im Bereich Justiz und Finanzverwaltung. Sie werden zu einer Entlastung der Beschäftigten führen und den Bürgerinnen und Bürgern zu Gute kommen. Nichts desto trotz fehlt es weiterhin an ausreichend Personal, um die bereits bestehenden Aufgaben zu erledigen. Investitionen in Verkehrsinfrastruktur werden mangels ausreichender Planungskapazitäten nicht getätigt, die sog. Kienbaum-lücke besteht fort, Unterricht fällt mangels Stellenreserve aus usw.

Nachfolge sichern durch vorausschauende Personalpolitik

Nicht nur der Personalabbau der letzten Jahrzehnte, sondern auch die hierdurch verursachte ungünstige Altersstruktur im öffentlichen Dienst sowie die Konkurrenz zur Privatwirtschaft werden in Zukunft weitere Wirkung zeigen. Schon jetzt ist es in vielen Bereichen schwierig bis aussichtslos, die Nachfolge für erfahrene Kolleginnen und Kollegen zu sichern.

Laut aktuellem Versorgungsbericht der Landesregierung waren 2013 deutlich mehr als die Hälfte der Beamtinnen und Beamten älter als 45 Jahre. Die Gruppe der über 55-jährigen hatte in 2013 mit 30 % den größten Anteil. In den nächsten Jahren wird daher weiter eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Dienstverhältnis ausscheiden. Diesen steht

in der Regel keine annähernd entsprechende Anzahl an Nachwuchskräften gegenüber. Es gilt daher beim Thema Personalausstattung und -entwicklung nicht kurzfristig zu denken.

Bis ein erfahrener, gut ausgebildeter Mitarbeiter ersetzt werden kann, dauert es in der Regel 4 bis 5 Jahre, bis Ausbildung, Studium und notwendige Fortbildung / Erfahrungen vorhanden sind. Die Zusage der hohen Ausbildungsstärke bei der Polizei bis 2023 ist daher der richtige Weg.

Vorsorge für angemessene Besoldungs- und Tarifierfassung richtig

Dem dringenden Nachwuchssuchen steht seit Jahren ein deutlicher Lohnabstand im Vergleich zur Privatwirtschaft bei einer höheren Wochenarbeitszeit gegenüber. Laut IT NRW lagen in 2015 die Löhne und Gehälter der öffentlich Bediensteten um sechs Prozent unter denen der Privatwirtschaft (49.483 Euro).

Die bezahlte Wochenarbeitszeit war im öffentlichen Dienst mit 40,0 Wochenstunden zudem über eine Stunde länger als in der freien Wirtschaft (38,8). Insbesondere bei herausgehobenen Fachkräften (-17 Prozent) und Vollzeitbeschäftigten in leitender Stellung (-27 Prozent) schneidet der öffentliche Dienst als Arbeitgeber schlecht ab.

Auch wenn der Lohnabstand geringfügig im Vergleich zu den letzten Jahren verringert wurde zeigen diese Zahlen, genau wie die Rechtsprechung des Landesverfassungsgerichtes zur Besoldungsanpassung in 2014, dass es von der Landesregierung richtig und alternativlos ist, ausreichend Rückstellungen für Tarif- und Besoldungssteigerung vorzunehmen.

Die bereits getroffene Vereinbarung der Landesregierung mit dem DGB NRW zur Übernahme der noch auszuhandelnden Tarifergebnisse in 2017 auf die Besoldungs- und Versorgungsempfänger mit einer zeitlichen Verzögerung von 3 Monaten, ist ein guter Kompromiss der umgesetzt werden muss.

Arbeitszeit auf Tarif-Niveau absenken

Die überlange Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 41 Stunden muss auf das tarifliche Maß zurückgeführt werden.

Wettbewerbsfähige Laufbahn- und Besoldungsstrukturen schaffen

In vielen Teilen der Verwaltung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon seit Jahren wettbewerbsfähige Laufbahn- und Besol-

dungsstrukturen. Nur so wird es auf Dauer möglich sein, Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten.

Viele Berufsbilder, wie die des Justizwachtmeisters und des Finanzbeamten sind wesentlich anspruchsvoller geworden. Dem muss auch bei der Eingangsbesoldung Rechnung getragen werden. Erste richtige Schritte hat die Landesregierung im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes in Angriff genommen, weitere müssen folgen.

Auch die Beförderungssituation muss in vielen Bereichen noch verbessert werden. Die weit überwiegende Funktionsbindung der Beförderungstellen der Besoldungsgruppe A6 führt beim Justizwachtmeisterdienst etwa dazu, dass es derzeit nur ein Beförderungssamt von A4 nach A5 gibt. Daher fordern wir den Anteil der Justizhauptwachmeisterstellen A6 funktionslos erheblich zu vermehren.

Nicht nur die vielen unbesetzten Grundschulleiterstellen zeigen, dass es auch im Lehrerberuf einer Attraktivitätssteigerung bedarf. Ein erster wichtiger Schritt muss die Korrektur des in Teilen verfassungswidrigen Besoldungsrechts in NRW sein. Alle neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrer müssen heute einen Master-Abschluss haben. Daher müssen auch alle mit A13 besoldet werden.

Mehr Stellen schaffen für die Integration von geflüchteten Kindern und jungen Menschen -internationale Förderklassen ausbauen

Eine der großen Herausforderungen wird auch im kommenden Haushaltsjahr die Integration von geflüchteten Menschen sein. Es ist daher richtig, dass die Landesregierung 4,1 Milliarden € für die Versorgung und Integration der Flüchtlinge vorsieht und Stellen für die Beschulung von Geflüchteten schafft. Allerdings reichen diese Anstrengungen bei Weitem nicht aus. Nur durch den Erwerb der deutschen Sprache kann Bildung und Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen gelingen. Im Landeshaushalt müssen daher mehr (Integrations-)Stellen für die Sprachförderung und Eingliederung bereitgestellt werden.

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Integrationsplan der Landesregierung erörtert, muss neben ausreichend Geld und Personal auch ein geordnetes System bereitgestellt werden, das eine systematische Integration ermöglicht. Der derzeitige Aufbau eines Sammelsuriums an Förderangeboten ist hierbei hinderlich. Wir fordern daher eine gezielte Ausstattung der Berufskollegs mit mehr Lehrern, Sozialarbeitern und Dolmetschern, die im Rahmen der dort bereits vorhandenen internationalen Förderklassen am systematischsten auf Spracherwerb, Schulabschluss und Berufsorientierung

vorbereiten. Durch ein außerdem zahlenmäßig deutliches Aufstocken dieses Angebotes und eine Ausweitung der Schulpflicht bis zum 21. Lebensjahr sowie ein Schulbesuchsrecht bis zum 25. Lebensjahr, wäre aus Sicht des DGB der richtige Weg für eine systematische Integration eröffnet. Auch wenn es schwierig wird die Lehrerstellen zu besetzen.

Wichtig ist auch in diesem Zusammenhang die Aufstockung der Lehrerfortbildung, um die vorhandenen Lehrkräfte besser auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten.

Inklusion darf nicht scheitern - Stellenbudget ausbauen

Laut Haushaltsplan will die Landesregierung im Schulbereich 1.767 neue Stellen finanzieren. Sie sollen vor allem dem gemeinsamen Unterricht von behinderten und nicht-behinderten Kindern zugutekommen. Für den gesamten Bildungsbereich sollen die Ausgaben um 950 Millionen Euro auf dann 29 Milliarden Euro steigen. Dies ist anzuerkennen. Dennoch: Die Inklusion droht zu scheitern. Der DGB NRW unterstützt das Bemühen zu einem inklusiven Bildungssystem zu kommen. Es ist jedoch alarmierend, dass viele Eltern damit eine schlechtere Förderung ihrer Kinder verbinden. Die schulische Inklusion wird auf Dauer nur dann auf Akzeptanz stoßen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dafür bedarf es insbesondere einer angemessenen personellen Ausstattung. (Doppelbesetzung bzw. kleine Lerngruppen) Das Stellenbudget muss daher weiter dringend ausgeweitet werden.

Auswirkungen der Digitalisierung im Personalhaushalt verankern

Als Bestandteil der Digitalisierungsstrategie 4.0 und der Einführung von E-Government vermisst der DGB NRW auch in diesem Haushaltsentwurf weitgehend Aussagen zu Konsequenzen für z.B. die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst. Es ist davon auszugehen, dass die digitale Verwaltung Spielräume schafft für die Höherqualifizierung vieler Beschäftigten-gruppen. Dies eröffnet entsprechende personalwirtschaftliche Konsequenzen, die sich auch auf den Personalhaushalt auswirken müssen. Weder eine Ausweitung der Fortbildung noch eine Bereitstellung ggfs. notwendiger technischer Assistenz, z.B. an großen Schulen, ist vorgesehen.

Nachhaltige Sicherung der Pensionen fortführen

Die Entscheidung der Landesregierung die Rücklagen für die Pensionen ab 2018 zukünftig auf nur noch 200 Mio. jährlich zu reduzieren, hält der DGB NRW für falsch. Zwar ist in Zeiten der Nullzinsen sicherlich keine volle Kapitaldeckung sinnvoll, jedoch sollte der Landesgesetzgeber zur Absicherung

der Pensionsspitzen Mitte des nächsten Jahrzehnts mindestens 500 Mio. jährlich als einen *eigenen* Beitrag aus dem Landeshaushalt zur Sicherung zurückstellen. Das wäre angezeigt, denn dies entspräche in etwa der Höhe der Kürzungen, die die Beamtinnen und Beamten seit 1999 durch eine Verminderung der jeweiligen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen als einen Eigenanteil an der Vorsorge für zukünftige Pensionen hinzunehmen hatten. Sofern der Gesetzgeber zukünftig nicht beabsichtigt die eigentlich damals zeitlich begrenzten Kürzungen den Beamtinnen und Beamten zurückzugewähren, sollten diese auch nicht dem allgemeinen Haushalt zufallen, sondern weiter zur Absicherung der Pensionen dienen.

Positiv zu bewerten ist in diesem Zusammenhang, dass die Rücklagen, anders als in anderen Bundesländern, nicht bereits ab 2018 entnommen werden sollen, sondern für spätere Zeiträume nach 2020, wenn auch die Pensionsspitzen zu erwarten sind, zweckgebunden zurückgestellt werden sollen. Hierzu fordert der DGB NRW eine eindeutigen Regelung in Form eines Entnahmegesetzes, die die Rücklagen auch für die Zukunft zweckgebunden sichert und eine Verwendung für andere Bedarfe, als zukünftige Pensionen ausschließt. Gleichzeitig muss durch klare Regelungen zur Verwaltung des Geldes auch sichergestellt werden, dass Standards bei der Anlage der Gelder beachtet werden, sei es im Hinblick auf die Sicherheit der Anlage oder aus ethischer Sicht in Bezug auf Investments. Eine kostenintensive Verwaltung durch Dritte ist auszuschließen.

Im Übrigen verweisen wir auf die vertiefenden Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften und die dort formulierten konkreten Forderungen.

