

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

Herrn

André Kuper

Präsident des Landtags NRW

Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

gutachterdienst@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/1920

A07/1, A07

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2020 (Haushaltsgesetz 2020) / Personaletat

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/7200

sowie

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2020) / Personaletat

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/7203

Ihr Zeichen II.A.1

Sehr geehrter Herr Kuper,

ich nehme Bezug auf Ihr Schreiben vom 24. September 2019.

Bezüglich der Anhörung des Unterausschusses Personal am 29. Oktober 2019 übersende ich Ihnen die Stellungnahme des DGB-Bezirks NRW.

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Zinkann

Anlage

24. Oktober 2019

Daniela Zinkann

Abteilungsleiterin

Öffentlicher Dienst/Beamte

daniela.zinkann@dgb.de

Telefon: 0211 36 83-113

Telefax: 0211 36 83-159

Mobil: 0171 86 58 358

zi/sh

Friedrich-Ebert-Str. 34-38

40210 Düsseldorf

www.nrw.dgb.de

**Stellungnahme
des DGB Bezirk NRW**

**zum Personaletat 2020
Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksachen 17/7200 und 17/7203**

**Öffentliche Anhörung des UA Personal
am 29.10.2019**

Düsseldorf, den 24.10.2019



I. Investitionen in Planstellen und Stellen v.a. in den Bereichen Schule, Justiz, Polizei und Finanzverwaltung werden begrüßt.

Der DGB NRW begrüßt grds. das Fortschreiben des unter der Vorgängerregierung begonnenen Trends des Personalaufbaus durch neue Planstellen, Stellen, Ausbildungskapazitäten und Anwärterstellen vor allem in den Bereichen Schule, Justiz, Polizei und Finanzverwaltung. Auch die Unterstützung der Umsetzung des Strukturwandels im Rheinischen Revier durch neue Stellen ist, genau wie die Schaffung zusätzlicher Stellen zur Stärkung der Arbeitsschutzverwaltung und zur Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes, begrüßenswert.¹

Aus unserer Sicht handelt es sich dabei um gut investiertes Steuergeld im Interesse der Bürger*innen sowie des Wirtschaftsstandorts NRW. Leistungen der öffentlichen Hand sollten dadurch besser werden, bei vorhandenen Beschäftigten hoffentlich Entlastung von Mehrarbeit und Überstunden entstehen und die Wahrnehmung alter und neuer Aufgaben genau wie die Nachfolge von Altersabgängen besser sichergestellt werden.

II. Stellenabbau im MAGS und MULNV nicht nachvollziehbar.

Aus Sicht des DGB NRW bemerkenswert ist, dass unter dem Strich allein im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) und dem dazugehörigen Geschäftsbereich sowie im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz (MULNV) keine Stellen aufgebaut, sondern Stellen abgebaut werden.² Die aktuellen Herausforderungen in diesen Geschäftsbereichen und der dortige Aufgabenzuwachs hätten erwarten lassen, dass kein Raum für Stellenabbau bleibt.

III. Weitere Löcher in der Personaldecke stopfen - zum Beispiel beim Arbeitsschutz.

Der im vorliegenden Haushaltsentwurf vorgesehene Stellenaufbau reicht allerdings nicht, um die Löcher zu stopfen, die jahrzehntelanger Personalabbau unter dem falschen Paradigma des schlanken Staates gerissen hat. Außerdem fehlt es in vielen Bereichen an zusätzlichen Stellen für neu hinzugekommene Aufgaben und an ausreichend Stellen zur Kompensation von Altersabgängen. Immerhin war in der Landesverwaltung laut aktuellem Gesundheitsbericht jeder vierte Beschäftigte 55 Jahre oder älter.³

Das Beispiel der Arbeitsschutzverwaltung (ASV) macht deutlich, wie groß die Investitionslücken beim Personal im öffentlichen Dienst tatsächlich sind:

¹ HHE 2020, Anlage 6.2, 6.4, 6.7.

² HHE 2020, Anlage 6.2.

³ PM Innenministerium v. 8.10.2019.

Im Zeitraum von 2002 bis 2017 wurden laut Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW 38 Prozent des Personals der Arbeitsschutzverwaltung abgebaut.⁴ Im selben Zeitraum gingen die Besichtigungen von Betrieben, Baustellen etc. durch Arbeitsschutzbehörden um 43 Prozent zurück.⁵ Und das obwohl beim Arbeitsschutz dringender Handlungsbedarf besteht. Neben die klassischen Anforderungen des Arbeitsschutzes sind in den letzten Jahren viele neue getreten, z.B. durch die zunehmende Digitalisierung. Prekäre Arbeitsverhältnisse haben zugenommen, nur jeder zweite Betrieb in NRW führt eine gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durch, Krankmeldungen wegen psychischer Belastungen haben signifikant zugenommen und gehören genau wie Muskel-Skelett-Erkrankungen zu den Top 3 der Krankheitsgründe von Arbeitnehmer*innen. Auch wenn laut LASI Jahresbericht des MAGS eine Verbesserung bei der Personalsituation in der Arbeitsschutzverwaltung in 2018 zu verzeichnen war⁶, kommen auf einen Aufsichtsbeamten mit Arbeitsschutzaufgaben immer noch 26.672 Beschäftigte in NRW. Damit ist NRW meilenweit entfernt vom Richtwert der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), welche ein Verhältnis 1 zu 10.000 in industriellen Marktwirtschaften als vernünftig ansieht.

Praktisch bedeutet diese Unterbesetzung beim staatlichen Arbeitsschutz eine nicht hinnehmbare Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen, unfaire Arbeitsbedingungen am Markt und eine Belastung der Sozialsysteme und damit der Allgemeinheit durch Kosten von Berufserkrankungen und Arbeitsunfällen.

Der DGB NRW fordert daher den Landtag auf, neben den im Entwurf bereits eingestellten 33 zusätzlichen Stellen, im Haushalt 2020 weitere Mittel in die Stärkung der Arbeitsschutzverwaltung zu investieren.

IV. Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung war richtiger Schritt.

Der DGB NRW hat die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten durch Landesregierung und Landtag begrüßt. Es war ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung an die Landesbeschäftigten. Und auch ein richtiger Schritt in Richtung Steigerung der Attraktivität zur Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften im Wettbewerb der Landesverwaltung als Arbeitgeber mit der Privatwirtschaft.

⁴ LT-Vorlage 17/1643 v. 29.1.2019, S. 4, von 1173 auf 722 Vollzeitäquivalente.

⁵ Zahlen Datenlieferung durch das BMAS, vgl. auch SUGA-Bericht der BAUA, Tab. TG 1

⁶ 744 Vollzeitäquivalente ASV, davon 540 ausgebildete Aufsichtsbeamte, davon 327 Aufsichtsbeamte für Arbeitsschutzaufgaben, vgl. LASI Bericht 2018 des MAGS.

V. Attraktivitätsoffensive endlich starten.

Allerdings reicht die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung nicht, um das Problem der unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung und damit das Problem der Überlastung und Mehrarbeit der vorhandenen Beschäftigten zu lösen. Zum 1.7.2019 waren 17.000 Stellen (Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen) mit Blick auf das Soll für den Haushalt 2019 nicht besetzt, davon über 7000 Stellen im Bereich Schule.⁷

Es braucht deswegen dringend weitere wirksame Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität, damit offene Stellen auch besetzt werden können. Die Landesregierung lässt hier wertvolle Zeit verstreichen.

1. Das Geld für weitere Investitionen ist da.

Keine andere Landesregierung hatte aus Steuereinnahmen so viel Geld zur Verfügung für Investitionen. Jetzt wäre das Geld da, um einen stärkeren Schwerpunkt auf Investitionen in das Personal zu setzen. Die Personalausgabenquote in NRW ist seit 2009 rückläufig⁸, in 2018 lag sie unter dem Schnitt der westlichen Flächenländer.⁹ Es ist auch in dieser Hinsicht noch Luft nach oben.

Außerdem ergeben sich jedes Jahr nach Abschluss des Haushaltes erhebliche Überschüsse im Bereich der Personalkosten. 2017 waren es 758 Mio. €¹⁰, 2018 im Bereich aktive Beschäftigte rund 360 Mio. €¹¹. Eine wesentliche Ursache für diese Minderausgaben war die Nichtbesetzung von Stellen. Es ist davon auszugehen, dass auch für 2019 und 2020 wohl erhebliche Summen durch die Nichtbesetzung von Stellen in den Haushalt zurückgespült werden. Diese Einsparungen erwirtschaften die Kolleg*innen, die in knapp besetzten Schulen, Behörden und landeseigenen Betrieben ihren Dienst tun. Zumindest diese Überschüsse sollten daher im System verbleiben und für konkrete Verbesserungsmaßnahmen beim Personal reinvestiert werden.

2. Landesregierung muss eigene Ankündigungen umsetzen.

Bei den eigens angekündigten Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst zeigt die Landesregierung bisher Lieferschwächen: Das angekündigte Lebensarbeitszeitkonto wurde noch nicht umgesetzt. Beim Thema „wirkungsvolle Frauen- und Familienförderung“

⁷ LT-Vorlage 17/2460 v. 23.9.2019, Anlage 8.

⁸ Jahresbericht Landesrechnungshof 2018, S. 60; Jahresbericht 2019 S. 60.

⁹ Finanzplanung 2019 bis 2023, S. 47.

¹⁰ Jahresbericht Landesrechnungshof 2018, S. 64.

¹¹ LT-Vorlage 17/1669 vom 8.2.2019.

gibt es keine Verbesserungen. Einen generellen Verfallschutz von Überstunden gibt es bis heute nicht. 2019 wurden den Beschäftigten der Landesverwaltung sogar rund 70.000 Überstunden ersatzlos gestrichen.¹² Auch in Sachen betriebliches Gesundheitsmanagement hat sich bisher aus Sicht der Beschäftigten noch nicht viel getan. Laut aktuellem Gesundheitsbericht ist der Krankenstand 2018 in der Landesverwaltung erneut gestiegen.¹³

3. Weitere sinnvolle Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber, die schon mit diesem Haushalt eingeleitet werden könnten:

a. Schaffung sicherer Beschäftigungsperspektiven durch Verzicht auf Befristung und Vermeidung von Privatisierung: Die Landesregierung muss befristete Arbeitsverhältnisse entfristen. Im Rahmen einer Selbstverpflichtung muss sie für die Zukunft den Verzicht auf sachgrundlose Befristung sowie auf bestimmte Befristungsgründe bei neuen Arbeitsverträgen erklären. Denn eine sichere Perspektive für die Zukunft kann ein Kriterium sein, warum sich Bewerber für den öffentlichen Dienst und nicht für die Privatwirtschaft entscheiden, die oft deutlich besser bezahlt. Eine Landesregierung, die alle Landesbetriebe unter Analysevorbehalt stellt und zeigt, dass sie vor Privatisierung öffentlicher Aufgaben ohne Ansehung der Interessen des beschäftigten Personals nicht Halt macht, wie aktuell bei den Spielbanken, macht ebenfalls keine Werbung für sich als Arbeitgeber.

b. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten: Eine zentrale Stellschraube für die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und auch von besonderem Interesse für neue Bewerber*innen ist die Arbeitszeit. Die für Beamtinnen und Beamten 2004 als ursprünglich befristetes Sonderopfer zur Haushaltssanierung erhöhte Wochenarbeitszeit von 41 Wochenstunden muss daher wieder auf das Niveau ihrer tariflich beschäftigten Kolleg*innen (39 Stunden 50 Minuten) reduziert werden. Auch aus Attraktivitätsgesichtspunkten ist nicht haltbar, dass sich das Land NRW als eines der letzten Bundesländer, als einer der letzten Arbeitgeber überhaupt, egal ob im öffentlichen oder privaten Bereich, eine 41-Stunden-Woche leistet und damit Haushaltssanierung auf dem Rücken seiner verbeamteten Beschäftigten betreibt.

c. Besoldung attraktiver machen: In vielen Teilen der Verwaltung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit langem wettbewerbsfähige Besoldungsstrukturen. Nur so wird es auf Dauer möglich sein,

¹²LT-Drs. 17/7032 vom 30.7.2019.

¹³ PM Innenministerium v. 8.10.2019.

Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten. Viele Berufsbilder sind wesentlich anspruchsvoller geworden. Dem muss auch bei der Eingangsbesoldung Rechnung getragen werden.

Insbesondere bei den Lehrkräften an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I muss endlich eine gerechte und verfassungskonforme Eingangsbesoldung geschaffen werden. Unabhängig von der Schulform müssen sie im Eingangsamt mit A13 Z besoldet werden. Das gebietet schon die mittlerweile einheitliche Ausbildung nach dem Lehrerausbildungsgesetz.

d. Erschwerniszulagensystem überarbeiten: Das Zulagenwesen zum Ausgleich besonderer Erschwernisse muss verbessert werden. Zur Personalgewinnung für besonders belastende Dienstformen ist wichtig, dass sich die besonderen Belastungen auch in der Alimentation widerspiegeln. Die Zulagen für besondere Erschwernisse sollten daher weiterentwickelt, erhöht und dynamisiert werden. Eine Weiterentwicklung könnte z.B. auch die Schaffung einer Zulage für die Tätigkeit an Schulen mit schwierigen Standortbedingungen sein.

e. Karrieremöglichkeiten verbessern: Die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung müssen weiter verbessert werden. Es fehlt immer noch in vielen Bereichen an ausreichend prüfungserleichterten oder prüfungsfreien Aufstiegsmöglichkeiten durch passgenau ausgestaltete, berufsbegleitende Qualifizierungsmodule. Z.B. gibt es bei der Polizei nur 11 Stellen pro Jahr für den erleichterten Aufstieg von LG2.1 nach LG2.2. Ohne Erweiterung der Kapazitäten lässt sich der Personalbedarf für Führungspositionen in den kommenden zwei Jahren dort nicht decken.

Außerdem müssen Stellenplanobergrenzen aufgehoben werden. Sie verhindern in vielen Fällen eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten. Stattdessen braucht es aufgabengerechte, funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen.

f. Kostendämpfungspauschale abschaffen: Eine Abschaffung der Kostendämpfungspauschale wäre nicht nur ein Signal für mehr Attraktivität, sondern auch gut investiertes Geld in den Gesundheitsschutz der verbeamteten Beschäftigten. Sie ist in NRW mit 150-750 € je nach Besoldungsgruppe hoch, dazu kommen noch Eigenbehalte. In den meisten anderen Bundesländern und im Bund gibt es keine oder niedrigere Kostendämpfungspauschalen.

g. Dienstwohnungen bereitstellen: Die Landesregierung muss die Abschaffung von Dienstwohnungen stoppen, wie sie aktuell beim Aus- bzw. Neubau von Justizvollzugsanstalten geschieht, und den öffentlichen Woh-

nungsbau für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes fördern. Das wäre in Zeiten von Wohnungsmangel und hohen Mieten auch ein Mittel zur Attraktivitätssteigerung.

h. Ausbau moderner Arbeitsplätze und Bereitstellung moderner Arbeitsmittel: Oft fehlt es in vielen Bereichen der Landesverwaltung an modernen Arbeitsplätzen und modernen Arbeitsmitteln. Die Landesregierung muss hier noch deutlich mehr investieren, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

VI. Mittel beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufstocken.

Ein guter Gesundheits- und Arbeitsschutz ist wesentlicher Baustein für den Erhalt eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes. Zum einen mit Blick auf die bestehenden Baustellen aufgrund von besonders ungünstiger Altersstruktur und hohen Belastungen wie Mehrarbeit, Schichtarbeit und Überstunden in der Landesverwaltung. Zum anderen bezogen auf das Mammut-Projekt Digitalisierung der Landesverwaltung und die zunehmende Digitalisierung im öffentlichen Dienst allgemein ist die Bereitstellung von ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen für Arbeits- und Gesundheitsschutz zwingend nötig. Außerdem kann ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement mit guten Angeboten für die Beschäftigten und ein funktionierender Arbeitsschutz auch ein Mittel zur Personalgewinnung sein.

Gerade für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) müssen im vorliegenden Haushaltsentwurf zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen vorgesehen werden. Im Vergleich zum letzten Haushaltsentwurf hat keine maßgebliche Erhöhung des BGM-Budgets stattgefunden. Alle Positionen, die Mittel für Gesundheitsmanagement enthalten, betragen zusammengerechnet über alle Einzelpläne hinweg rund 2,5 Mio. €. ¹⁴ Darin enthalten sind nicht nur Mittel zum Zwecke des BGM, sondern zum Teil auch für Schulungen oder Arbeitsschutzmaßnahmen. Nach einem aktuellen wissenschaftlichen Gutachten der Landesregierung müsste aber ein Vielfaches als reines BGM-Budget zur Verfügung gestellt werden, mindestens das Vierfache. Für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen soll laut Gutachten noch einmal ca. das 2,5-fache veranschlagt werden. ¹⁵ Zusätzlich fehlt es auch am Personal zur Umsetzung in den Behörden. ¹⁶

¹⁴ Berechnung laut Haushaltsplantooll FM NRW.

¹⁵ LT-Vorl. 17/2114 v. 27.5.2019, S. 29.

¹⁶ LT-Vorl. 17/2114 v. 27.5.2019, S. 27.

VII. Mehr Ressourcen zur Umsetzung der Digitalisierung der Landesverwaltung bereitstellen.

Die Landesregierung hat angekündigt, den digitalen Transformationsprozess in der Verwaltung beschleunigen zu wollen, statt 2031 soll er 2025 abgeschlossen sein. Hierfür vermissen wir die Bereitstellung ausreichender Ressourcen.

Mit diesem Haushalt sollen zusätzlich knapp 20 Mio. mehr in die Digitalisierung der Verwaltung investiert werden.¹⁷ Diese Mittel fließen ausschließlich in die Schaffung neuer Stellen zur Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes und zur dezentralen Unterstützung der Ressorts bei der Umsetzung dieses Vorhabens. Zur Umsetzung des E-Government-Gesetzes werden keine zusätzlichen Stellen oder Unterstützungsmittel für die Ressorts bereitgestellt.¹⁸ Aus Sicht des DGB NRW sind aber dringend mehr personelle Ressourcen nötig, um die Umsetzung zügig in der gesamten Landesverwaltung voranzutreiben. Es fehlt weiter in vielen Bereichen ausreichend Personal, um den Umsetzungsprozess und die damit verbundene Mehrarbeit zu leisten.

Kritisch bewerten wir daher auch die erheblichen Anteile an kw-Stellen im Bereich Digitale Verwaltung: Von 43 Stellen sollen 33 im Jahr 2023 wegfallen. Das ist aus unserer Sicht zu früh. Dann besteht die Gefahr des Scheiterns und der Überlastung des vorhandenen Personals.

Wir vermisse auch ein Konzept der Landesregierung und die dafür erforderlichen Ressourcen zur Begleitung des von ihr forcierten Transformationsprozesses mit einem Veränderungsmanagement, das die Beschäftigten umfassend auf die Veränderungen ihrer Arbeitswelt vorbereitet.

Gleichfalls vermissen wir ein Konzept, das sich der Gestaltung des Prozesses im Sinne der Entstehung positiver Potentiale auch für die Beschäftigten durch Digitalisierung widmet. Aufgrund einer Fokussierung auf ein versprochenes Datum darf nicht aus dem Blick verloren werden, dass die Digitalisierung kein Selbstzweck ist, sondern der Verbesserung von öffentlichen Leistungen für Bürger*innen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dienen muss.

Der DGB NRW begrüßt, dass die Landesregierung mit der Schaffung einer neuen technischen Laufbahn des Verwaltungsinformatikers einen Versuch unternimmt, eigenes Fachpersonal zur Umsetzung der Digitalisierung im Bereich Verwaltung und öffentlicher Dienst auszubilden um so den beson-

¹⁷ Erläuterungsband zum EP 14, S.28 f.

¹⁸ HHE 2020 EP 14, S. 66.

deren Anforderungen in diesem Prozess besser nachzukommen. Die in diesem Zusammenhang über 100 neu geschaffenen Anwärterstellen zum Start der Ausbildung werden ebenfalls begrüßt. Es bleibt abzuwarten, ob die Inhalte tatsächlich bedürfnisgerecht ausgestaltet sind. Ebenfalls muss im Blick behalten werden, dass die Absolventen auch tatsächlich im öffentlichen Dienst eingestellt werden und nicht in die Privatwirtschaft abwandern.

VIII. Pensionsfonds stärken – Zuführung auf mindestens 500 Mio. € erhöhen.

Wie an dieser Stelle schon mehrfach angemerkt, ist die Zuführung des gesetzlich vorgesehenen Betrages von jährlich 200 Mio. € an eigenen Haushaltsmitteln zu niedrig bemessen. Die heute regierungstragenden Parteien hatten das in Oppositionszeiten auch so gesehen. Bedauerlich, dass nun in Zeiten der Regierung nicht entsprechend gehandelt wird. Vielmehr belässt die Landesregierung es bei der damals als massiv zu niedrig kritisierten Zuführung von 200 Mio. € für 2020. Überhaupt nicht nachvollziehbar ist, dass für 2021 keine Zuführung aus eigenen Haushaltsmitteln in der mittelfristigen Finanzplanung vorgesehen ist.

Der DGB NRW fordert im Haushalt eine Zuführung von jährlich mindestens 500 Mio. € aus eigenen Mitteln an den Fonds einzuplanen zur Vorsorge für die Mitte des nächsten Jahrzehnts zu erwartenden Pensionsspitzen. Denn dies entspricht in etwa dem Betrag, den Beamtinnen und Beamte durch Kürzungen bei Besoldungs- und Versorgungsanpassungen in der Vergangenheit zur Stärkung der Versorgungsrücklage hinnehmen mussten. Da die Kürzungen zu genau diesem Zweck erfolgten und auch nicht zurückgenommen wurden ist es nur folgerichtig, das Geld nicht dem allgemeinen Haushalt zufallen zu lassen, sondern zur Finanzierung künftiger Versorgungsaufwendungen in den Pensionsfonds einzuzahlen.

IX. Globale Minderausgaben viel zu hoch.

Der DGB NRW kritisiert, dass die Landesregierung auch in diesem Haushalt wieder globale Minderausgaben in einer Rekordhöhe von insgesamt 1,37 Mrd. € plant. Das sind noch einmal 227 Mio. € mehr als im letzten Jahr. Die Landesregierung argumentiert mit maximalen Freiräumen beim Sparen, tatsächlich vermeidet sie damit aber, Einsparungen selbst titelscharf auszu-schreiben und drückt sich vor klaren Aussagen, wo und mit welchem Ergebnis Einsparungen getroffen werden sollen. Globale Ansätze in dieser Größenordnung verstoßen gegen den Grundsatz der Haushaltsklarheit.

Außerdem sind globale Minderausgaben ein Sparinstrument auf dem Rücken der Beschäftigten. Denn auch wenn „nur“ 200 Mio. € als globale Minderausgabe bei den Personalkosten ausgewiesen sind, können auch die

übrigen globalen Minderausgaben in personalkostenintensiven Bereichen letztlich nur bei Einsparungen im Personalkostenbereich erbracht werden.

Im Übrigen verweisen wir auf die vertiefenden Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften und die dort formulierten konkreten Forderungen sowie auf unsere Stellungnahme zur Anhörung im Haushalts- und Finanzausschuss am 31.10.2019.