

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
17/3112

A07/1

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021) / Personaletat

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/11100

16. Oktober 2020

Ihr Zeichen II.A.1.A

Sehr geehrter Herr Kuper,

ich nehme Bezug auf Ihr Schreiben vom 7. Oktober 2020.

Bezüglich der Anhörung des Unterausschusses Personal am 26. Oktober 2020 übersende ich Ihnen die Stellungnahme des DGB-Bezirks NRW.

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Zinkann

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

Anlage

**Stellungnahme
des DGB Bezirk NRW**

**zum Personaletat 2021
-Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 17/11100-**

**Öffentliche Anhörung des UA Personal
am 27.10.2020**

Düsseldorf, den 16.10.2020



I. Zwei Wochen Frist in den Herbstferien sind kein der Komplexität des Gesetzes angemessenes Verfahren zur Stellungnahme.

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Allerdings war es in der Kürze der Zeit nicht möglich, die als Dachorganisation notwendige Abstimmung mit unseren Mitgliedsgewerkschaften und Gremien durchzuführen. Auch für eine angemessene Auseinandersetzung mit dem Gesetzentwurf war die Frist von zwei Wochen nicht ausreichend, zumal sie (familienunfreundlich) komplett in den Herbstferien lag.

II. Das Problem der unbesetzten Stellen bleibt – es fehlt weiter die versprochene Attraktivitätsoffensive.

Für das Jahr 2021 schafft die Landesregierung unter dem Strich insgesamt 4889 zusätzliche Stellen (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen) im Vergleich zum Vorjahr, davon allein 2748 für Lehrer*innen.¹ Stellenzuwächse sind grundsätzlich in vielen Bereichen nötig und richtig. Entscheidend ist jedoch, dass auf die Stellen auch Personen folgen. Das jedoch gelingt der Landesregierung ein weiteres Jahr in Folge nicht.

In 2020 blieben erneut tausende Stellen in der Landesverwaltung unbesetzt. Zum 1.7.2020 waren es laut Vorlage des Finanzministeriums rund 17.200 (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen).² Damit ist die Zahl der unbesetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr 2019 (16.900) noch einmal um rund zwei Prozentpunkte angestiegen. Gerade bei den Stellen für Beamt*innen in den zentralen Bereichen, wie Schule, Justiz, Inneres und Finanzverwaltung, hat die Landesregierung es nicht geschafft, die Stellenbesetzungsquote zu verbessern – im Gegenteil: die Zahl der unbesetzten Stellen in diesen Bereichen ist prozentual noch einmal angestiegen. Im Lehrer-einstellungsverfahren zum 1. August 2020 konnten laut Mitteilung der NRW-Schulministerin 3.540 von 8.064 Stellen nicht besetzt werden. Die Besetzungsquote betrug demnach nur 56,1 %.³

Gleichzeitig tut die Landesregierung nichts Wirksames, um eine Besetzung der offenen Stellen zu verbessern - von den eigens seitens der Landesregierung und den Regierungsfractionen versprochenen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität ist auch im Jahr 2020 immer noch nichts umgesetzt. Langzeitarbeitszeitkonto, Frauenförderung, Jobticket, genereller Verfallschutz von Überstunden? Fehlanzeige.

¹ Haushaltsplanentwurf 2020, Anlage 6.1

² Vorlage des Finanzministeriums NRW v. 4.9.2020 an den Unterausschuss Personal

³ LT-Vorlage 17/3947 v. 9.9.2020

Während der Pandemie macht die Landesregierung auch nicht unbedingt Werbung für sich als Arbeitgeber – da reicht ein Blick auf den Umgang mit Lehrerinnen und Lehrern als „gutes Beispiel“. Auch bei der Umsetzung der gemeinsamen Ankündigung der Landtagsfraktionen, sich um besseren Arbeitsschutz für die Beschäftigten im Landesdienst zu kümmern, ist Luft nach oben.

Während die Landesregierung Wichtiges auf die lange Bank schiebt, wachsen gerade auch im Rahmen der Pandemie die vom öffentlichen Personal zu erfüllenden Aufgaben - verteilt auf zu wenige Köpfe bei sich verschlechternden Arbeitsbedingungen.

Statt jedoch z.B. zur Verbesserung der Attraktivität auch für den Bereich der Beschäftigten der Landesverwaltung nun Geld in die Hand zu nehmen, wird im Rahmen des Attraktivitätsprozesses seitens der Landesregierung vor allem aufs Geld geschaut.

Auch an anderer Stelle fehlen positive Signale des Dienstherrn für die eigenen Beschäftigten: Lüftungssysteme für Klassenräume sind zu teuer. Ohne dass eine andere schlüssige Teststrategie oder wirksame Schutzkonzepte existieren, sollten Corona-Tests für Lehrkräfte und Kitapersonal abgeschafft werden. Lehrkräften wird mit Lohnkürzung nach den Ferien gedroht.

Gerade die Corona-Pandemie hat eindrucksvoll gezeigt, dass fehlende Investitionen in den öffentlichen Dienst (Personalmangel, marode Gebäude, schlechte technische Ausstattung) geeignet sind, die Auswirkungen der Krise zu verschärfen - nicht nur für das Personal, sondern für die Menschen in NRW insgesamt: Schulgebäude ohne Handwaschmöglichkeiten, Fenster die sich nicht öffnen lassen, zu große Gruppen in zu kleinen Räumen, fehlende technische Ausstattung, zu wenig Arbeitsschutzkontrollen, kein Personal zur Beschaffung von Schulcomputern, Betreuung und Unterrichtung von Kindern usw., die Zeitungen sind voll von Beispielen.

Trotzdem nutzt die Landesregierung, so schreibt es der Landesrechnungshof in seinem aktuellen Bericht, die Personalausgabenansätze im Haushalt angesichts der Bewerbersituation sozusagen als „Spardose“ des Landes.⁴ Die dauerhafte Nichtbesetzung von Stellen spült dem Landeshaushalt jedes Jahr aufs Neue prächtige Überschüsse in die Kassen. 2017 waren es 758

⁴ Jahresbericht LRH NRW 2020, S.33;

https://lrh.nrw.de/images/LRHNRW/Jahresbericht/LRH_NRW_Jahresbericht_2020.pdf

Mio. €⁵, 2018 658 Mio. €⁶, 2019 653 Mio.⁷. Eine wesentliche Ursache für diese Minderausgaben ist die Nichtbesetzung von Stellen. Es ist davon auszugehen, dass auch für 2020 und 2021 wohl erhebliche Summen durch die Nichtbesetzung von Stellen nicht verausgabt 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 bleiben und für konkrete Verbesserungsmaßnahmen beim Personal reinvestiert werden.

Vorschläge der Gewerkschaften für solche Verbesserung - auch im Sinne einer Attraktivitätssteigerung - liegen zahlreich und lange genug auf dem Tisch. Zur Vermeidung von Wiederholungen verweisen wir z.B. auf unsere Stellungnahmen zum Personaletat 2020, 2019, 2018 und 2017 und unsere Ausführungen bei den Gesprächen mit der Landesregierung zur Attraktivitätsoffensive.

Beispiel Arbeitsschutz

Ein Beispiel für wachsende Aufgaben und unzureichende (Personal)ausstattung ist auch diese Jahr der Arbeitsschutz, der durch die Corona Pandemie neue Popularität gewonnen hat, nicht zuletzt durch spektakuläre Verstöße in der Schlacht- und Zerlegeindustrie. Schon im vergangenen Jahr hat der DGB NRW die personelle Ausstattung des Arbeitsschutzes als zu gering kritisiert und dargestellt, welche Auswirkungen dies auf die Anzahl der Betriebsbesuche und Betriebskontrollen hat.⁸ Diese Situation hat sich nun durch Corona noch einmal verschärft. Die aktuelle personelle Ausstattung ist so gering, dass sich nach Auskunft der zuständigen Fachgewerkschaft Ver.di Überstunden im hohen vierstelligen Bereich angesammelt haben. Hinzu kommen hohe psychische Belastungen der Beschäftigten durch Kontrolleinsätze.

Es ist daher unverständlich, dass die Planstellen im Vergleich zum Vorjahr im Jahr 2021 nicht erhöht werden (593 Planstellen in beiden Jahren). Allerdings zeigt der Blick auf die *tatsächlich* vorhandenen Personalressourcen noch ein weiteres Problem: Schaut man auf den aktuellen Lagebericht des MAGS zur Arbeitsschutzverwaltung Stand 30.6.2019 stellt sich heraus, dass zwar die Zahl der tatsächlichen Personalressourcen (angegeben in Vollzeitbeschäftigten) in der Arbeitsschutzverwaltung im Vergleich zu 2018 gestiegen

⁵ Jahresbericht Landesrechnungshof 2018, S. 64.

⁶ Jahresbericht Landesrechnungshof 2020, S.25.

⁷ LT-Vorlage 17/3045 v. 27.2.2020.

⁸ Vgl. DGB NRW Stellungnahme zum Personaletat 2020, S.1 f., vom 24.10.2019.

sind – im Bereich Aufsichtsbeamte haben die tatsächlichen Personalressourcen jedoch abgenommen (Aufsichtsbeamte 540 in 2018 - 533 in 2019; Aufsichtsbeamte mit Arbeitsschutzaufgaben 327 in 2018 – 325 in 2019).!⁹

Bei diesen personellen Voraussetzungen wird der künftige Aufwuchs von Aufgaben nicht zu stemmen sein. Das kommende Arbeitsschutzkontrollgesetz, die Corona-Schutzverordnung sowie das Wohnraumstärkungsgesetz stellen immense Herausforderungen an das Personal der Arbeitsschutzverwaltung. Auch ist damit zu rechnen, dass Akteure und Beteiligte künftig sensibler bei Verstößen gegen den Arbeitsschutz reagieren und somit häufiger Beschwerde geführt wird. Daher fordert der DGB NRW eine personelle Ausstattung für den Arbeitsschutz in NRW, die den künftigen Herausforderungen durch neue Gesetze Stand hält und auch unter den Bedingungen von Corona funktioniert. Dazu gehört auch im Arbeitsschutz nicht nur das Einstellen von Planstellen, sondern eine verstärkte Verbesserung der Attraktivität des Arbeitsplatzes zur Besetzung dieser Stellen.

III. Ausreichend Rückstellung für eine rechtmäßige und attraktive Bezahlung schaffen.

Ein wesentlicher Punkt für eine Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes durch Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften ist aus Sicht des DGB NRW auch die Bezahlung.

Denn dem dringenden Nachwuchssuchen in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes steht seit Jahren ein deutlicher Lohnabstand bei höherer Wochenarbeitszeit im Vergleich zur Privatwirtschaft gegenüber.

Genauso muss das Land NRW weiter daran arbeiten, den Abstand der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten zu der Besoldung in anderen Bundesländern und dem Bund zu verringern. Berücksichtigt man, dass für Beamt*innen in NRW mit einer 41 Stundenwoche eine höhere Wochenarbeitszeit als für die Beamtenschaft in den meisten übrigen Bundesländern gilt, liegen die Beamt*innen in NRW mit ihren Jahreseinkommen nunmehr nur noch auf den letzten Plätze im Vergleich zu den übrigen Bundesländern und dem Bund.

Doch nicht nur beim Vergleich mit anderen Bundesländern und der Privatwirtschaft besteht zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit Nachholbedarf bei der Bezahlung der Landesbediensteten. Zwei aktuelle Entscheidungen des

⁹ Statistischer Jahresbericht der Arbeitsschutzverwaltung 2018 und 2019, <https://www.mags.nrw/service-jahresberichte-und-statistik>

Bundesverfassungsgerichts zeigen auf, dass in NRW Beamt*innen verfassungswidrig zu niedrig besoldet werden, wenn man das verfassungsrechtlich verbriefte Abstandsgebot zur Grundsicherung betrachtet.¹⁰

So stellte das Bundesverfassungsgericht fest, dass die Besoldung von Richter*innen und Beam*innen aus NRW für ihre dritten und vierten Kinder deutlich zu niedrig bemessen ist, da die gewährte Besoldung nicht den von der Verfassung gebotenen Mindestabstand von mindestens 15 Prozent zum grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf nach dem SGB II einhält. Vielmehr entsprachen die den klagenden Richter*innen gewährten Nettomehrbeträge nach den Feststellungen des Gerichts noch nicht einmal dem grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf für ein Kind.¹¹

Auch mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Besoldung ergeben sich für die NRW-Besoldung allgemein Handlungsbedarfe, damit dem verfassungsrechtlich verankerten Abstandsgebot Rechnung getragen wird.

Das Land NRW muss daher die Besoldung schon verfassungsrechtlich betrachtet deutlich verbessern, in den Fällen von Beamtenfamilien mit mehr als 2 Kindern bis spätestens zum 31.7.2021.

Aus Sicht des DGB NRW muss das Land deswegen ausreichend Rückstellungen für die in 2021 anstehenden Tarif- und Besoldungserhöhungen einstellen. Unter Berücksichtigung der allein verfassungsrechtlich gebotenen Besoldungserhöhungen und unter Berücksichtigung der ausstehenden Forderungen betroffener Beamt*innen aus der Vergangenheit sind die vorgesehenen 543 Mio. € zu niedrig bemessen.

Und auch bei der in Teilen verfassungswidrigen Besoldung der Lehrkräfte besteht Handlungsbedarf, der bisher nicht mit Rückstellungen im Haushalt hinterlegt ist. Lehrkräfte an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I müssen endlich unabhängig von der Schulform im Eingangsamt mit A13 Z besoldet werden. Das gebietet schon die mittlerweile einheitliche Ausbildung nach dem Lehrerausbildungsgesetz.

¹⁰ BVerfGE zur NRW-Besoldung v. 4.5.20, 2 BvL 4/18 und BVerfGE zur Berliner Besoldung v. 4.5.20, 2 BvL 6/17, 2 BvL 8/17, 2 BvL 7/17.

¹¹ BVerfGE v. 4.5.20, 2 BvL 6/17, 2 BvL 8/17, 2 BvL 7/17, <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/bvg20-064.html>

IV. Pensionsfonds durch Entnahmegesetz sichern und mit angemessener Zuführung stärken.

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich, dass die Landesregierung nun offensichtlich doch, anders als noch in der letzten mittelfristigen Finanzplanung geplant, in 2021 dem Pensionsfonds den gesetzlich vorgesehene Betrag von jährlich 200 Mio. € an eigenen Haushaltsmitteln zuführen will. Allerdings ist dieser Betrag, wie an dieser Stelle bereits mehrfach vorgetragen, zu niedrig bemessen. Die heute regierungstragenden Parteien haben das in Oppositionszeiten auch so gesehen. Schade, dass nun, in Zeiten der Regierungsverantwortung, nicht entsprechend gehandelt wird.

Aus Sicht des DGB NRW muss im Haushalt eine Zuführung von jährlich mindestens 500 Mio. € aus eigenen Mitteln an den Fonds eingeplant werden zur Vorsorge für die Mitte der 2020er zu erwartenden Pensionsspitzen. Denn dies entspricht in etwa dem Betrag, den Beamt*innen 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 zu fallen zu lassen, sondern zur Finanzierung künftiger Versorgungsaufwendungen in den Pensionsfonds einzuzahlen.

Positiv zu bewerten ist in diesem Zusammenhang, dass die Rücklagen, anders als in anderen Bundesländern, nicht bereits ab 2018 entnommen wurden, sondern für spätere Zeiträume, wenn auch die Pensionsspitzen zu erwarten sind, zweckgebunden zurückgestellt werden sollen. Hierzu fordert der DGB NRW eine eindeutige Regelung in Form eines Entnahmegesetzes, die die Rücklagen auch für die Zukunft zweckgebunden sichert und eine Verwendung für andere Bedarfe als zukünftige Pensionen ausschließt.

Im Übrigen verweisen wir auf die vertiefenden Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften und die dort formulierten konkreten Forderungen sowie auf unsere schriftliche und mündliche Stellungnahme zur Anhörung im Haushalts- und Finanzausschuss am 26.10.2020.