

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/4352**

A07/1



Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

zum Personaletat 2022

- Gesetzentwurf der Landesregierung

Drucksache 17/14700

Öffentliche Anhörung des UA Personal

am 28.09.2021

Düsseldorf, den 24.09.2021



Rahmenbedingungen

Die Personalkosten im Haushalt sollen zwar um 1,3 Milliarden Euro steigen, die Quote der Personalausgaben am Gesamthaushalt bleibt aber mit 35,7% gleich.

Sollten tatsächlich die geplanten insgesamt 6.459 neuen Stellen auch besetzt werden, fehlen damit die Mittel für eine notwendige Erhöhung der Gehälter und Beamtenbezüge. Schon hier wird deutlich, dass die Landesregierung zwar in einigen Bereichen Stellen schafft, aber von vornherein damit kalkuliert, dass die Stellen nicht besetzt werden.

Bei einer Inflationsrate von 3,5 bis 4% reichen die Mittel nicht aus, um in der Tarifrunde einen Inflationsausgleich zu gewährleisten.

Auch für die versprochene Attraktivitätsoffensive werden damit kaum Mittel bereitstehen.

Herausforderung unbesetzte Stellen

Zum Stichtag 1.7.2021 waren gut 20.000 Stellen unbesetzt. Auch wenn diese Zahl sich noch nach Beginn des Schuljahres reduzieren wird, müssen wir davon ausgehen, dass die Zahl der unbesetzten Stellen erneut gestiegen ist.

Von der Landesregierung sind bisher keine systematischen Anstrengungen erkennbar diesen Missstand zu beenden. Sie ist nicht engagiert genug, um die Besetzung der offenen Stellen zu verbessern.

Die von der Landesregierung und den Regierungsfractionen versprochene Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften krachend gescheitert. Eine ausführliche Stellungnahme zum jetzt vorgelegten Gesetzentwurf der Landesregierung zur Attraktivitätsoffensive wird gerade bearbeitet. Wir kritisieren, dass die Vorschläge der Gewerkschaften zur Einführung von Langzeitkonten, zum Verfallsschutz von Überstunden und Mehrarbeit, für einen Ordnungsrahmen für mobiles Arbeiten, zur Frauenförderung und zur Verbesserung der Situation besonders belasteter Beschäftigtengruppen trotz intensiver Erörterung kaum Eingang in den Entwurf gefunden haben.

Im Haushalt finden sich ebenfalls keine Hinweise wie die notwendigen Maßnahmen erreicht werden sollen.

Herausforderung: verfassungsrechtlich gebotene Besoldung

Ein wesentlicher Punkt für die Gewinnung von Nachwuchskräften und damit für den Erhalt der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sieht der DGB NRW in einer angemessenen Bezahlung und Besoldung der Beschäftigten im Landesdienst.

Ein gravierendes Problem bei der Nachwuchsrekrutierung ist, dass es in Teilen des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft eine deutlich schlechtere Bezahlung bei höherer Wochenarbeitszeit gibt.

Außerdem muss das Land NRW daran arbeiten, den Abstand der Besoldung seiner Beamt*innen im Vergleich zum Bund und den anderen Bundesländern zu verringern. Berücksichtigt man, dass die Beamt*innen in NRW mit einer 41 Stundenwoche eine höhere Wochenarbeitszeit haben als in den meisten übrigen Bundesländern, dann liegen sie mit ihren Jahreseinkommen im Vergleich zu den übrigen Bundesländern und dem Bund nunmehr nur noch auf den letzten Plätzen.

Aus Sicht des DGB NRW müssen im Landhaushalt deswegen ausreichende Mittel für die in 2022 anstehenden Tarif- und Besoldungserhöhungen eingestellt werden. Unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Vorgaben für eine amtsangemessene Alimentation und unter Berücksichtigung der ausstehenden Forderungen betroffener Beamt*innen aus der Vergangenheit sind die vorgesehenen 1,3 Milliarden Euro zu niedrig bemessen.

Die Rücknahme des Sonderopfers der Landesbeamt*innen mit der Verlängerung der Wochenarbeitszeit ist längst überfällig. 41 Stunden sind nicht mehr zeitgemäß und ein akuter Wettbewerbsnachteil für den öffentlichen Dienst. Auf Kosten der Attraktivität zu sparen, ist absolut der falsche Weg.

In fast allen Bereiche und Ressorts können ausgeschriebene Stellen nicht besetzt werden.

Am Beispiel des Haushaltes des Ministeriums für Schule und Bildung möchten wir die Probleme konkretisieren:

1. Unbesetzte Stellen am Beispiel des Bildungsbereiches

Gerade im Bereich der Bildungseinrichtungen sind unbesetzte Stellen ein großes Problem. Denn die Vakanz zum Stichtag 1. Juli 2021 ist dramatisch. 6.848 Stellen von Beamt*innen waren unbesetzt. Bei den Arbeitnehmer*innen (Tarifbeschäftigten) sind es 1.415. Der massive Lehrkräftemangel führt dazu, dass an immer mehr Schulen im Land Unterricht durch fachfremd eingesetzte Vertretungskräfte erteilt werden muss oder gar nicht stattfinden kann.

Die vorhandenen Kolleg*innen werden dadurch immer stärker belastet, da sie immer mehr Aufgaben übernehmen müssen und gleichzeitig fachfremde Kolleg*innen einarbeiten bzw. unterstützen müssen.

Gerade mit Blick auf die sozialen Ungleichheiten im Bildungssystem sorgen diese unbesetzten Stellen für immer mehr Bildungsungerechtigkeit und weniger Chancengleichheit.

Da diese unbesetzten Stellen im Haushalt aber eingestellt sind, spart das Land durch die Nichtbesetzung der Stellen etwa 250 Millionen Euro Personalkosten im Jahr ein.

Die gleiche Problematik wie in den Schulen stellt sich im Bereich der KiTas. Auch hier sind zahlreiche Stellen unbesetzt und es ist kaum möglich, ausgeschriebene Stellen auch zeitnah durch qualifiziertes Personal neu zu besetzen. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung werden bereits heute 77% aller Kinder in Kindertageseinrichtungen in NRW mit einer nicht angemessenen Personalausstattung betreut und der Bedarf wird weiter anwachsen.

Um dieser dramatischen Personalsituation im Bildungsbereich entgegenzuwirken, ist eine deutliche Attraktivitätsoffensive nötig.

2. Attraktivitätsoffensive öffentlicher Dienst am Beispiel des Bildungsbereiches

Im Rahmen einer Attraktivitätsoffensive sieht der DGB die Notwendigkeit, endlich die verfassungswidrige Besoldung der Lehrkräfte zu beseitigen. An den Grundschulen sowie teilweise an den Schulen der Sekundarstufe I werden die Lehrkräfte weiterhin im Einstiegsamt mit A12/EG11 bezahlt, während alle anderen Lehrkräfte im Eingangsamt mindestens A13/EG13 erhalten. Spätestens seit dem Bologna-Prozess und der Angleichung der Studiengänge ist eine solche unterschiedliche Besoldung verfassungswidrig. Leider sieht auch der aktuell vorliegende Haushaltsentwurf keinen echten Einstieg in eine angemessene Bezahlung aller Lehrkräfte vor. Wie im letzten

Haushalt werden im Grundschulbereich lediglich 5% der ausgegebenen Stellen als Beförderungsstellen nach A13 ausgewiesen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Schon vor längerer Zeit hat die Schulministerin öffentlich verkündet, eine verfassungsgemäße Besoldung einführen zu wollen. Leider lässt der aktuelle Haushalt erneut den Worten keine Taten folgen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil einer Attraktivitätsoffensive ist die deutliche Verbesserung der Schüler/Lehrer*innen-Relation, um hierdurch kleinere Klassen zu schaffen. Das ist sowohl pädagogisch als auch vor dem Hintergrund der derzeitigen Coronapandemie eine sinnvolle Entscheidung und wird von den Eltern gewünscht. Gleichzeitig würde die Arbeitsbelastung der Kolleg*innen deutlich sinken. Diese Verbesserung der Schüler/Lehrer*innen-Relation hat die aktuelle Landesregierung so auch in ihrem Koalitionsvertrag vorgesehen und festgeschrieben. Aber auch hier fehlen leider Taten. Lediglich im Bereich der beruflichen Gymnasien gibt es eine kleine Verbesserung.

Neben der Bezahlung und der Schüler/Lehrer*innen-Relation kann auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung leisten.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz am Beispiel des Bildungsbereiches

Ein wesentlicher Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Schulgebäude in NRW. Defekte sanitäre Einrichtungen, fehlende Waschbecken und Lüftungsmöglichkeiten in den Klassenräumen und grundsätzlich massiv sanierungsbedürftige Schulgebäude gefährden tagtäglich die Gesundheit der Beschäftigten und der Kinder und Jugendlichen. Hier hat sich in den letzten Jahren ein enormer Sanierungsstau aufgebaut. Gleichzeitig ist die im Gemeindefinanzierungsgesetz festgeschriebene Schulpauschale erneut nur um 25 Millionen Euro auf nun 748 Millionen gestiegen. Um eine echte Modernisierung und Sanierung der Schulgebäude sicherzustellen, sind hier deutlich mehr Gelder notwendig.

Auch für den direkten Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wird von Seiten der Landesregierung nicht mehr Geld investiert. Wie in den letzten Jahren sind im Haushalt 11.961.200 Euro für den betriebsärztlichen Dienst eingestellt. Da die sich Beschäftigtenzahl trotz der vielen unbesetzten Stellen in den letzten Jahren aber erhöht hat, müssen laut DGUV-Vorschrift 2 auch die Mittel in diesem Kapitel angepasst werden. Darüber hinaus sind laut DGUV-Vorschrift die Mittel ausschließlich für die Beratung

und Unterstützung des betriebsärztlichen Dienstes vorgesehen. Aktuell berät der betriebsärztliche Dienst aber nicht nur, sondern erhebt weitergehende Bedarfe, für die er dann selbst Arbeitsschutzmaßnahmen anbietet. Hierfür müssen aber zusätzliche Gelder zur Verfügung stehen, was aktuell nicht der Fall ist.

Pensionsfonds durch Entnahmegesetz sichern und mit angemessener Zuführung stärken.

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich, dass die Landesregierung in 2022 dem Pensionsfonds den gesetzlich vorgesehenen Betrag von jährlich 200 Millionen Euro 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 zur Vorsorge für die Mitte der 2020er zu erwartenden Pensionsspitzen im Haushalt eine Zuführung von jährlich mindestens 500 Millionen Euro aus eigenen Mitteln eingeplant werden.. 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 Gute kommen zu lassen, sondern im Sinne der 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.

Ministerium des Inneren

Die **Bezirksregierungen** werden innerhalb ihrer bisherigen Zuständigkeiten mit weiteren Aufgaben belastet. Neue Programme werden initiiert und sollen von den Bezirksregierungen abgewickelt werden. So wird z.B. die Weiterbildungsförderung komplett reformiert.

Die Aufgabenerledigung bei den Bezirksregierungen wird so nicht mehr gewährleistet sein, da das Fachpersonal nicht in ausreichender Zahl vorhanden ist und zusätzliches Personal nicht eingestellt werden soll. Zum 1.7.2021 waren von den 8.350 Planstellen 668 nicht besetzt. Aktuell sind die Beschäftigten durch Corona- und Überschwemmungshilfsprogramme noch zusätzlich belastet.

Justiz

Der von der Landesregierung NRW vorgelegte Entwurf des Landeshaushalts für das Jahr 2022 wird bei der personalpolitischen Ausrichtung der Bedeutung der Justiz als Dritter Gewalt in unserem Land im Großen und Ganzen durchaus gerecht.

Auf zusätzliche Aufgaben (Kindesmissbrauch / Kinderpornographie, Wirtschaftskriminalität /Cum-Ex-Verfahren, Rechtsextremismus, Hasskriminalität) und bestehenden Belastungen in der Justiz reagiert die Landesregierung mit neuen Stellen und einer späteren Umsetzung von KW-Vermerken. Diese Maßnahmen sollen der Gewährleistung von Sicherheit und Rechtsfrieden in NRW dienen.

Nach wie vor sind zahlreiche Stellen insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 nicht besetzt. Angesichts dieser Situation und der absehbaren demografischen Fluktuation erwarten wir ein höheres Tempo bei der Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse sowie einer unmittelbaren unbefristeten Übernahme von Auszubildenden in der Justiz NRW nach Abschluss ihrer Ausbildung.

Die Vorgaben der Landeshaushaltsordnung NRW sollten hinsichtlich der Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit („Deckungsfähigkeit“) von Planstellen und Tarifstellen flexibilisiert werden. Die aktuellen Vorgaben sind ein Hemmschuh bei dem Bemühen, freie Planstellen für die Entfristung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. der Einstellung von externen Kräften zu nutzen. Letzteres würde auch der Anhäufung von Zeitguthaben und der Kappung von unbezahlter Arbeitszeit entgegenwirken.

Die im Entwurf des Justizhaushalts 2022 dargestellte Priorisierung auf den Ausbau des Ausbildungsbereichs ist grundsätzlich richtig. Die damit einhergehenden vorgesehenen personalwirtschaftlichen und sachwirtschaftlichen Maßnahmen sind folgerichtig – aber nicht ausreichend.

Daher fordern wir:

- Die Erhöhung der Ausbildungsplätze für Auszubildende auf mindestens 50 um den Bedarfsmeldungen der Justizpraxis annähernd zu entsprechen. Ein Ausbau der fachpraktischen Ausbildung unter Zuhilfenahme technischer Möglichkeiten würde die Ausweitung der örtlichen Kapazitäten möglich machen. Darüber hinaus sollte eine Erweiterung der Ausbildungskapazitäten durch überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen etwa im Ausbildungszentrum der Justiz NRW geschaffen werden. Die Erhöhung der Zahl von Ausbildungsplätzen soll dem punktgenaueren demografischen Wandel unter Berücksichtigung der Bedarfsmeldung aus der Praxis sowie dem Abbau bestehender Belastungen dienen.
- Die Erhöhung der Zahl der Anwärter*innenstellen für die Laufbahngruppe 2.1 (Rechtspfleger*innen) und - soweit die Kapazitäten an der Fachhochschule für Rechtspflege in Bad Münstereifel nicht ausreichen - Einrichtung eines weiteren Standortes, um auch in diesem Bereich den höheren Anforderungen der Praxis zum Ausgleich des laufenden demografischen Wandels und der aktuellen Belastungssituation zeitnäher gerecht werden zu können.

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