



An den
Präsidenten
des Landtages Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper, MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17 WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/866

A07/1, A07

z. Hd. Frau Eva Kiwitt
Ausschussektariat (UA Personal)
gutachterdienst@landtag.nrw.de
Stichwort: **Personaletat 2019/Nachtrag 2018**

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019)

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3300

sowie

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2019)

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3303

sowie

Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018)

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3400

Ihr Schreiben vom 20.09.2018

Geschäftszeichen: I.A.1

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion (DBB NRW) bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zu den vorgenannten Gesetzentwürfen abgeben zu können.

Leider müssen wir auch dieses Jahr mit Bedauern zur Kenntnis nehmen, dass eine sachgerechte Beteiligung der einzelnen Verbände innerhalb des DBB NRW offensichtlich erneut nicht gewünscht ist. Wie anders ließe es sich erklären, dass nun zum wiederholten Male die Fristsetzung für eine Stellungnahme äußerst kurz gesetzt ist. Ihr Schreiben haben wir am 21.9.2018 erhalten und die Stellungnahme zu einem mehrere hundert Seiten starken Werk soll bereits rund eine Woche später fertiggestellt sein. Beim Deutschen Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen (DBB NRW) handelt es sich um einen gewerkschaftlichen Dachverband. Er vereint rund 40 Mitgliedsgewerkschaften unter seinem Dach, welche die Vielfalt der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst widerspiegeln. Für eine sachgerechte Stellungnahme zu einem Gesetzentwurf ist entsprechend auch eine Abstimmung mit den einzelnen Gremien und Fachgewerkschaften notwendig. Mit Blick auf die gesetzte Zeitschiene ist das im vorliegenden Fall jedoch nicht möglich. Auch wenn wir die in der Sache gebotene Eile nicht verkennen, muss es aus Sicht des DBB NRW sichergestellt bleiben, dass eine wenn auch knapp bemessene aber hinreichende Zeit verbleibt, die Verbände zu beteiligen. Der DBB NRW enthält sich aus diesem Grund einer ausführlichen schriftlichen Stellungnahme.

Wir möchten lediglich folgende kurze Anmerkungen machen:

Der DBB NRW begrüßt, dass im kommenden Jahr wieder eine Zuführung an den Pensionsfonds stattfinden soll. Die Summe entspricht mit 200 Mio. Euro zwar der gesetzlich festgesetzten Minimalhöhe, jedoch ist dieser Wert für eine nachhaltige Finanzierung deutlich zu niedrig bemessen. Darüber hinaus stellt eine Zuführung in Höhe von 600 Mio. Euro eine moralische Verpflichtung dar. Denn die nordrhein-westfälischen Beamtinnen und Beamten haben durch dauerhafte Besoldungs- und Versorgungskürzungen i.H.v. insg. 1,6 Prozent einen Beitrag zur Finanzierung ihrer Versorgung geleistet und werden diesen Beitrag – sollte keine zeitnahe Sondererhöhung der Bezüge geplant sein – auch zukünftig erbringen. Jedoch fließt inzwischen nur noch rund ein Drittel dieses Beitrags tatsächlich in die Altersvorsorge der Beamtinnen und Beamten, die restlichen zwei Drittel versickern im allgemeinen Haushalt. Dabei handelt es sich um eine Zweckentfremdung der Mittel. Entsprechend fordert der DBB NRW, dass die Zuführung zum Pensionsfonds mindestens auf die Summe aufgestockt wird, die dem Eigenanteil der Beamtinnen und Beamten entspricht. Im Jahr 2019 beträgt dieser Anteil in etwa 600 Mio. Euro.

Darüber hinaus fordert der DBB NRW, dass die angesetzte Zuführung (in welcher Höhe sie letztlich auch festgesetzt wird) in diesem Jahr auch tatsächlich durchgeführt

wird und nicht – wie in 2018 – eine Verrechnung mit bereits getätigten Sonderzuführungen stattfindet.

Der DBB NRW begrüßt darüber hinaus auch den dringend notwendigen Stellenaufwuchs in bestimmten Bereichen. Festzustellen bleibt jedoch, dass die Zahl der Leerstellen weiterhin konstant hoch ist. Das macht deutlich, dass es heute zunehmend schwierig ist, die Stellen zu besetzen und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Öffentlichen Dienst zu gewinnen. Aus diesem Grund ist es dringend geboten, eine Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst zu starten. Mögliche Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind, u.a.:

1. Reduzierung der Wochenarbeitszeit:
2. Anhebung der Eingangsämter
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Reduzierung der Wochenarbeitszeit

Im Öffentlichen Dienst existieren nach wie vor unterschiedliche Wochenarbeitszeiten für tariflich Beschäftigte und für Beamtinnen und Beamte. Während tariflich Beschäftigte eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden und 50 Minuten haben, arbeiten ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen in der Regel rund eine Stunde mehr, nämlich 41 Stunden. Diese unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten stellen eine Ungleichbehandlung der beiden Statusgruppen dar die einer sachlichen Grundlage entbehrt. Entsprechend fordert der DBB NRW eine Angleichung der Wochenarbeitszeit. Die ist nicht nur für die aktiven Kolleginnen und Kollegen wichtig, sondern stellt auch eine Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität im Öffentlichen Dienst dar, insbesondere wenn es darum geht, junge qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Darüber hinaus liegt die Angleichung auch im Interesse der Gesundheitsförderung und wäre somit ein starkes politisches Signal im Hinblick auf das angekündigte Gesundheitsmanagement.

Bei der Umsetzung könnte eine Kombination mit Lebensarbeitszeitkonten möglicherweise interessant sein.

2. Anhebung der Eingangsbesoldung

Im Rahmen der letzten Dienstrechtsreform wurde die Struktur der Laufbahngruppen modifiziert. Dieser Schritt muss jedoch notwendigerweise in einem Gesamtkontext mit den Veränderungen der Aufgabenwahrnehmung im öffentlichen Dienst und den neuen Ausbildungsinhalten sowie mit den teilweise wissenschaftlichen Abschlüssen gesehen werden. Insbesondere bei den Zugangsvoraussetzungen in den Laufbahngruppen 2, erstes und zweites Einstiegsamt wurden die Abschlüsse an die europäischen Normen und Standards angepasst. Um die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes weiterhin zu gewährleisten bzw. zu steigern, ist es ein wichtiger Schritt, die Eingangsbesoldung für den allgemeinen Verwaltungsdienst anzuheben.

Im Einzelnen würde das für die Eingangsämter der folgenden Laufbahnen bedeuten:

- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt: Anhebung von A 6 auf A 7,

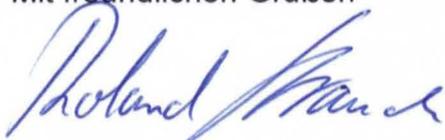
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt: Anhebung von A 9 auf A 10 und
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt: Anhebung von A 13 auf A 14.

3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Öffentliche Dienst hatte lange Zeit eine Vorreiterstellung im Hinblick auf die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Inzwischen haben jedoch auch viele Unternehmen der Privatwirtschaft erkannt, wie wichtig diese Möglichkeit ist, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Entsprechend wird es auch für den Öffentlichen Dienst zunehmend schwieriger, Fachkräfte zu finden. Die bereits thematisierte hohe Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte spielt auch in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Einen Ansatz zur Verbesserung der Situation von Müttern und Vätern, die Beruf und Familie vereinbaren möchten, bietet der Bund. Dort können Beamtinnen und Beamte, die Kinder unter 12 Jahren haben oder Angehörige pflegen, ihre Arbeitszeit um eine Stunde pro Woche reduzieren (§3 AZV).

Abschließend möchte der DBB NRW noch anmerken, dass die deutliche Reduzierung der Personalverstärkungsmittel kritisch zu bewerten ist. Es zeichnet sich ab, dass in 2019 eine schwierige Tarifrunde mit zahlreichen strukturellen Elementen bevorsteht. Folglich muss der DBB NRW über die lineare Erhöhung hinaus weitere Maßnahmen fordern, um für die Beamtinnen und Beamten ein adäquates Ergebnis zu erreichen. Andere Landesregierungen denken in diesem Zuge bereits über ergänzende Maßnahmen nach, so hat Rheinland-Pfalz beispielsweise eine zusätzliche Erhöhung von 2 Prozentpunkten angekündigt. Ähnliche Maßnahmen wären auch in Nordrhein-Westfalen wichtig und notwendig. Aus diesem Grund hat der DBB NRW erhebliche Zweifel daran, dass die vorgesehenen Personalverstärkungsmittel tatsächlich auskömmlich sein werden.

Mit freundlichen Grüßen



Roland Staude

1. Vorsitzender