

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



1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf
Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

z. Hd. Frau Valérie Rehwinkel
Referat I.A.2 /A07
anhoerung@landtag.nrw.de

Stichwort: „A07 – NHHG 2022 – 20.10.2022“

13. Oktober 2022
AZ: 25_04_03_2022
Bei Antwort bitte angeben

Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Nachtragshaushaltsgesetz 2022 – NHHG 2022)

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/900

Ihr Schreiben vom 29.09.2022
Geschäftszeichen: I.A.2 / A07

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 dem vorgenannten Gesetzentwurf abgeben zu können.

A. Allgemeines

Leider müssen wir darauf hinweisen, dass eine sachgerechte Beteiligung der einzelnen Verbände innerhalb des DBB NRW aufgrund der Fristsetzung in den Ferien sehr erschwert war. Insofern konnte eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema nicht stattfinden.

Bevor wir zu unserer Stellungnahme kommen, möchten wir es zunächst als sehr positiv bewerten, dass die NRW-Landesregierung in ihrem Nachtragshaushalt den Einstieg in die Anhebung der Eingangsbesoldung für alle Lehrämter auf A13 vorsieht. Diese Maßnahme wird sicher zur Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs in NRW beitragen. Sie gibt allerdings Anlass zu einer generellen Überprüfung des Laufbahnrechts. Denn es sollte selbstverständlich sein, dass gleichrangige Berufsqualifikationen auch monetär gleichgestellt werden. Das Laufbahnrecht muss in die Zeit gestellt werden.

Des Weiteren begrüßt der DBB NRW auch ausdrücklich die Absicht der NRW-Landesregierung, eine 300 EUR Energiepreispauschale für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu realisieren und so einen Beitrag zur Gerechtigkeit zu leisten.

B. Attraktivitätsoffensive

Die „Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber“ ist nach wie vor eines der zentralen Anliegen des DBB NRW. Aufgrund der derzeitigen Krisensituation hätten wir uns ein Aufgreifen unserer Vorschläge zu einem ganzheitlichen Attraktivitätskonzept gewünscht. Bezüglich der Inhalte verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum *Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022)*, *Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/14700* vom 27. September 2021. Diese Stellungnahme fügen wir als Ablichtung nochmals bei.

Der aktuelle Handlungsbedarf ergibt sich insbesondere aus der Stellenbesetzungssituation in der Landesverwaltung. In der *Vorlage an den Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen, Vorlage 18/200* vom 23. September 2022 werden die aktuellen Leerstellen mit 23.791 Stellen ausgewiesen. Damit befinden sich die Leerstellen auf einem besorgniserregenden Niveau. Denn dies verdeutlicht, dass es dem öffentlichen Dienst nach wie vor nur unzureichend gelingt, sich gegen die Konkurrenz der Privatwirtschaft im Kampf um die besten Köpfe durchzusetzen. Aus diesem Grund fordert der DBB NRW ein kurzfristiges Attraktivitätspaket, um diesen personalwirtschaftlichen Missstand notwendigerweise begegnen zu können. Zur Finanzierung dieses Pakets bieten sich geradezu die nicht verausgabten Personalmittel der Leerstellen an.

Darüber hinaus hat der DBB NRW ein besonderes Interesse daran zu erfahren, wie es gelingen soll, durch den in der vorgenannten Vorlage erwähnten Ausbau der mobilen Telearbeit eine damit einhergehende Aufstockung der Arbeitszeit zu gewährleisten, um so die Leerstellen zu minimieren.

Des Weiteren wird ebenfalls in vorgenannter Vorlage die Implementierung neuer Arbeitszeitmodelle angekündigt. Zu diesem Thema hat es in der vergangenen Legislaturperiode eine Arbeitsgruppe gegeben. Die Vorschläge der Gewerkschaften wurden weitgehend abgelehnt. Insofern fordert der DBB NRW eine frühzeitige Einbeziehung im Zuge der Konkretisierung dieser Modelle.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Roland Staude', written in a cursive style.

Roland Staude
Vorsitzender

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

z. Hd. Herrn Frank Schlichting
Ausschusseksretariat
anhoerung@landtag.nrw.de

Stichwort: „**A07 – Haushaltsgesetz 2022 – 30.09.2021**“

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022)
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/14700

Ihr Schreiben vom 14.09.2021
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 dem vorgenannten Gesetzentwurf abgeben zu können.

A. Allgemeines

Leider müssen wir in diesem Jahr erneut mit Bedauern feststellen, dass eine sachgerechte Beteiligung der einzelnen Verbände innerhalb des DBB NRW durch die äußerst kurze Fristsetzung sehr erschwert wird. Ihr Schreiben haben wir am 14.09.2021 erhalten und die Stellungnahme zu einem mehrere hundert Seiten starken Werk soll bereits binnen dreizehn Tagen fertiggestellt sein. Wir verkennen natürlich nicht die aktuelle Lage rund um die Corona-Pandemie und die Flutkatastrophe sowie die entsprechend damit einhergehenden Schwierigkeiten und

1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf
Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

27. September 2021
AZ: 25_04_03_2022
Bei Antwort bitte angeben

Unwägbarkeiten beim Aufstellen der Haushaltsplanung für das Jahr 2022. Nichtsdestotrotz muss durch einen entsprechenden Vorlauf gewährleistet sein, dass die Sachverständigen die Möglichkeit haben, sich intensiv mit dem Haushalt auseinanderzusetzen und ihn fundiert zu bewerten.

Bevor wir zu unserer Stellungnahme kommen, möchten wir es zunächst als sehr positiv bewerten, dass die NRW-Landesregierung einen langjährigen Sanierungsstau auflöst. Investitionen in Höhe von 4,5 Milliarden Euro sollen in den kommenden fünf Jahren in die Modernisierung der Landesliegenschaften fließen: zum einen aus Klimaschutzaspekten und zum anderen, um die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber zu steigern. Der DBB NRW begrüßt diesen Schritt ausdrücklich.

B. Attraktivitätsoffensive

Die „Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber“ ist nach wie vor eines der zentralen Anliegen des DBB NRW. Dementsprechend steht dieses Thema auch in unserer diesjährigen Stellungnahme erneut im Mittelpunkt.

Der DBB NRW hat natürlich Kenntnis darüber, dass die Landesregierung NRW einen Gesetzentwurf zur Attraktivitätssteigerung vorbereitet hat. Wir gehen davon aus, dass es auch hierzu eine Sachverständigenanhörung geben wird, zu der wir dann entsprechend gesondert Stellung nehmen werden. Vorwegnehmend möchten wir an dieser Stelle schon einmal darauf hinweisen, dass wir in einem zentralen Punkt mit dem Gesetzesentwurf nicht übereinstimmen: So soll die Attraktivitätssteigerung laut Darstellung der Landesregierung NRW weitestgehend kostenneutral erfolgen. Demgegenüber sind wir der Überzeugung, dass eine seriöse Umsetzung zwangsläufig mit Kosten verbunden sein muss. Die angebliche Kostenneutralität hingegen wird zu Lasten der Bediensteten erwirtschaftet: weil im Haushalt ein Budget für Planstellen angesetzt wird, die in der Praxis dann gar nicht besetzt werden. Dieses Budget wird also durch Minderausgaben bei den aktiv Beschäftigten kompensiert: dadurch dass Leerstellen unbesetzt bleiben. Die faktischen Personalausgabensätze (Ist-Zustand) lagen in den vergangenen Jahren regelmäßig unter den geplanten (Soll-Zustand). Der Rechnungshof NRW stellt deshalb in seinem Jahresbericht 2020 zu Recht fest, dass die Personalausgabensätze als „Spardose des Landes“ dienen. Der DBB NRW fordert demgegenüber, die nicht genutzten Personalausgaben zur Finanzierung des von uns mehrfach vorgeschlagenen ganzheitlichen Attraktivitätskonzeptes zu nutzen, statt damit andere, nicht personalrelevante Haushaltslöcher zu stopfen.

Der DBB NRW erachtet es weiterhin für notwendig, auf zwei wichtige Punkte hinzuweisen, welche die Dringlichkeit eines ganzheitlichen Attraktivitätskonzeptes deutlich machen.

Zum einen betrifft dies in ganz besonderem Maße die eben angesprochene Situation der Leerstellen. Deren Anzahl hat sich seit dem vergangenen Jahr nicht wesentlich verändert. Sah zum 01.01.2021 der Entwurf des Haushaltsplans 2021 rund 13.300 Leerstellen vor, so werden im Entwurf für das Jahr 2022 nunmehr 13.409 Leerstellen angesetzt. Damit befinden sich die Leerstellen weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Dies verdeutlicht, dass es dem öffentlichen Dienst nach wie vor nur unzureichend gelingt, sich gegen die Konkurrenz der Privatwirtschaft im Kampf um die besten Köpfe durchzusetzen. Im Vergleich zur Landesregierung nennt der Landesrechnungshof NRW in seinem Jahresbericht 2020 (Seite 58) sogar noch weitaus alarmierendere Zahlen. Er beziffert die Leerstellen in 2021 sogar auf 20.111. Dies sind noch einmal 6.702 Leerstellen mehr.

Bekräftigt wird dies auch durch einen zweiten Punkt, nämlich die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes vom 04. Mai 2020. Darin wird unter anderem die qualitätssichernde Funktion der Alimentation herausgestellt. Im Beschluss zur Richterbesoldung in Berlin (Az. 2 BvL 4/18) wird explizit deutlich gemacht, dass die Besoldung ihre qualitätssichernde Funktion nicht mehr entfaltet. Es geht in dem Beschluss zwar in erster Linie um das Richteramt, die kontinuierlich hohe Zahl der Leerstellen zeigt jedoch, dass auch Stellen in anderen Bereichen nicht mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden können und somit eine Qualitätssicherung mittels der Besoldung nicht mehr stattfinden kann.

Das Bundesverfassungsgericht hatte die nordrhein-westfälische Landesregierung zudem beauftragt, bis zum 01.07.2021 verfassungskonforme Regelungen zur Grundbesoldung zu treffen. Dies zwar in erster Linie bezogen auf den Klagegegenstand, nämlich die Alimentation kinderreicher Beamtinnen und Beamten (ab dem dritten Kind). Das Gericht hat jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass die Besoldung dabei als Gesamtgefüge zu betrachten ist, wodurch Änderungen in einer Besoldungsgruppe zwingend auch Auswirkungen auf die anderen Besoldungsgruppen haben.

Am 09.09.2021 hat der Landtag nun ein Gesetz beschlossen, mit dem die Familienzuschläge ab dem dritten Kind deutlich erhöht werden. Der DBB NRW begrüßt ausdrücklich, dass der Gesetzgeber die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts für alle betroffenen Beamtenfamilien umsetzt und dass die finanziellen Anpassungen jetzt so hoch ausfallen, dass Familien spürbar entlastet werden.

Dennoch kritisiert der DBB NRW weiterhin, dass zahlreiche Familien benachteiligt werden. So sieht das Gesetz zwar Nachzahlungsansprüche seit dem Jahr 2011 vor, allerdings nur für diejenigen, die Ihre Ansprüche rechtzeitig jährlich geltend gemacht hatten.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Grundbesoldung. Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens hat der DBB NRW wiederholt kritisiert, dass die diesbezügliche Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020 nicht umgesetzt wurde. Auch hier hatte das Gericht konkret vorgegeben, welche Faktoren bei der Amtangemessenheit der Alimentation zu beachten sind, insbesondere bezüglich des Abstands zur Grundsicherung. Hier wurde eine Chance vertan, die Alimentation in NRW insgesamt wieder verfassungsgemäß zu gestalten.

Bei der Betrachtung der Haushaltsplanung stellt sich angesichts der oben beschriebenen Problematik unweigerlich die Frage, ob entsprechend Vorsorge bei den Personalkosten getroffen wurde.

Aber auch abseits von Besoldungsfragen gibt es weitere Faktoren, welche eine Attraktivitätssteigerung für den öffentlichen Dienst darstellen und die wie hier exemplarisch nennen:

1. Anhebung der Eingangssämter
2. Abschaffung der Kostendämpfungspauschale.
3. Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.

Hierzu weisen wir auf unsere Ausführungen aus den vergangenen Jahren hin. Da es leider bei allen genannten Themen keine Verbesserungen oder zumindest nennenswerte Fortschritte gegeben hat, haben die Argumente aus der Stellungnahme zum Landeshaushalt 2020 nach wie vor Gültigkeit. Bei den Themen, bei denen inzwischen zumindest Ansätze zu erkennen sind, werden entsprechende Ergänzungen vorgenommen:

1. Anhebung der Eingangssämter

Bei diesem Punkt ist nach wie vor keine Bewegung erkennbar. Insofern ist unserer Stellungnahme vom 23.10.2020 nichts hinzuzufügen. Gleiches gilt für die Kostendämpfungspauschale.

2. Abschaffung der Kostendämpfungspauschale

Der DBB NRW bleibt dabei: Unter Beachtung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020 ist eine Aufrechterhaltung der Kostendämpfungspauschale aus Sicht des DBB NRW nicht zeitgemäß und zielführend. Insbesondere deshalb, weil nur noch wenige Länder an der Kostendämpfungspauschale festhalten. Ihre Abschaffung wäre ein wichtiges politisches Signal.

3. Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.

Auch die seitens der Landesregierung NRW angekündigten Verbesserungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie wurden bislang nicht umgesetzt. Hier hinkt Nordrhein-Westfalen dem Bund noch hinterher. So bietet § 3 der Arbeitszeitverordnung (AZV) Bund den Beamtinnen und Beamten mit Kindern unter 12 Jahren bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen bereits die Möglichkeit, ihre Wochenarbeitszeit auf Antrag um eine Stunde auf 40 Stunden zu verkürzen. Der DBB fordert schon seit längerem die Umsetzung auch in NRW. Ursprünglich war die Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden nur befristet. Bislang hat sich die Landesregierung jedoch nicht bereit erklärt, diese befristete Arbeitszeiterhöhung für alle Beschäftigten wieder rückgängig zu machen. Die Umsetzung des § 3 in NRW wäre eine kleine Maßnahme für die Landesregierung, mit der sie ihre Wertschätzung zumindest für Teile der Bediensteten zum Ausdruck bringen könnte.

C. Pensionsfonds

Erneut bleibt auch in diesem Jahr die Zuführung zum Pensionsfonds unter dem Beitrag, welchen die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger selbst durch Besoldungs- und Versorgungsverzicht jedes Jahr erwirtschaften.

Der DBB NRW fordert deswegen auch für den Haushalt 2022, dass die Zuführung zum Pensionsfonds mindestens auf die Höhe des Eigenanteils der Beamtinnen und Beamten aufgestockt wird. Dieser betrug im Jahr 2021 rund 600 Mio. Euro und müsste entsprechend fortgeschrieben werden.

Mit freundlichen Grüßen



Roland Staude
Vorsitzender