

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18 WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/876**

A07/1, A07



dbb
jugend nrw

dbb jugend nrw · Postfach 10 19 34 · 40010 Düsseldorf

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

Friedrich-Ebert-Str. 1
40210 Düsseldorf
Fon 0211. 35 59 28 - 0
Fax 0211. 35 59 28 - 10
Internet: www.dbbjnrw.de
eMail: info@dbbjnrw.de

10.10.2023

z. Hd. Frau Eva Kiwitt
Referat III.1 /A07/1
UAP@landtag.nrw.de

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024) - Personaletat 2024

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5000

sowie

Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst fortsetzen - Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern

Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4571

Ihr Schreiben vom 29.08.2023, Stichwort: „Personaletat 2024“

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

die dbb jugend nrw bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Personaletat 2024 im Rahmen des Haushaltsplanes des Landes Nordrhein-Westfalen abzugeben. Der erste Teil der Stellungnahme umfasst allgemeine Anmerkungen zur Lage im öffentlichen Dienst, insb. aus Sicht der Jugendorganisation. Im zweiten Teil werden konkrete Maßnahmen vorgestellt, die nach Einschätzung der dbb jugend nrw zu einer Modernisierung und Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes beitragen. Im dritten Teil wird auf einzelne konkrete Maßnahmen näher eingegangen.

I. Allgemeine Anmerkungen

Das Wichtigste im öffentlichen Dienst sind die Beschäftigten in den Behörden: ohne sie geht es nicht. Daher ist es für einen modernen und zukunftsfähigen Staat unerlässlich, Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und auch zu halten. Dabei müssen Berufsanfänger/innen – die jungen Menschen der Generationen Y und X – gezielt angesprochen und abgeholt werden, sonst kann der öffentliche Dienst im Wettstreit um die besten Köpfe nicht bestehen. Aktuelle Prognosen machen den akuten Handlungsbedarf deutlich: 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst können sich laut aktuellem „Bleibebarmeter“ von Next:Public und Hertie School vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln – Tendenz steigend. Gleich welche Studie man heranzieht: Aufgrund fehlenden Personals werden bis zum Jahr 2030 hunderttausende Stellen im Land unbesetzt bleiben. Was dies für Land (und Kommunen) mit Blick auf die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit bedeutet, bereitet insbesondere jungen Beschäftigten nicht zuletzt mit Blick auf die steigende Arbeitsbelastung aufgrund von vakanten Stellen große Sorgen.

Sparda-Bank West eG:
BBBank:

IBAN: DE51 3306 0592 0000 0056 06
IBAN: DE65 6609 0800 0004 8897 11

BIC: GENODED1SPW
BIC: GENODE61BBB

Zwar ist der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben im Haushaltsplan 2024 mit ca. 35 Prozent im Vergleich zu 2023 und 2022 leicht gestiegen. Er liegt jedoch weiterhin deutlich unter dem tatsächlichen Bedarf an innovativen und modernen Maßnahmen für einen starken öffentlichen Dienst. Der Anstieg der Personalausgaben ergibt sich laut Angaben der Landesregierung *„aus der weiterhin dynamischen Steigerung der Versorgungsausgaben sowie der Steigerung der Beihilfeausgaben, der Ausfinanzierung neuer Stellen insbesondere aus dem Haushalt 2023 im Bereich Schule und dem zusätzlichen Bedarf für Besoldungs-, Versorgungs- und Tarifierhöhungen.“* Die vorliegende Planung legt offen, dass für zusätzliche Modernisierungsmaßnahmen kaum Spielraum bleibt. Klar ist, dass für Nachwuchskräfte und Beschäftigte monetäre Aspekte und Sicherheit eine ebenso wichtige Rolle spielen wie flexible, digitale und moderne Arbeitsbedingungen. Es gilt daher, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern und die bereits im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen der Modernisierungsoffensive auch in der finanziellen Haushaltsplanung zu berücksichtigen.

II. Modernisierungsoffensive

Die dbb jugend nrw appelliert an die Landesregierung, bei aller Notwendigkeit der sparsamen Haushaltsführung, nicht am Personal und damit an der Zukunft zu sparen. Der öffentliche Dienst hat in den letzten Jahren multipler Krisen wie der Corona-Pandemie oder des Krieges gegen die Ukraine und den daraus resultierenden Folgen gezeigt, dass seine Funktionsfähigkeit zur Bewältigung aller gesellschaftlichen Herausforderungen unerlässlich ist. Die maßgeblichen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Landesdienst (mittelbar auch für die Besoldung und Versorgung) stehen kurz bevor und sollten nachhaltig genutzt werden, um den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen attraktiver zu gestalten.

Die dbb jugend nrw begrüßt die Mehreinstellung in den Haushalt für Personalkosten in Höhe von 1,744 Mrd. Euro. Berücksichtigt man jedoch die bevorstehenden Entwicklungen bleibt nicht mehr viel finanzieller Spielraum, Laufbahnrecht sowie Besoldung und Versorgung in Nordrhein-Westfalen zu modernisieren. Um Personal zu gewinnen, zu halten und auf Dauer wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Beschäftigte angemessen bezahlt werden. Beim Vergleich der Bezahlung für unterschiedliche Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung erscheint der Abstand zur Privatwirtschaft auffallend groß – insbesondere bei speziellen Berufsgruppen wie IT-Fachkräften, Ingenieurinnen und Ingenieuren oder Ärztinnen und Ärzten. Neben den bevorstehenden Tarifverhandlungen und Besoldungsgesprächen haben auch die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation Effekte auf das gesamte Besoldungssystem und müssen daher zwingend rechtssicher umgesetzt werden. Die dbb jugend nrw fordert, dass im Haushaltsplan 2024 die notwendigen Planungen einfließen, um weitere Rechtsansprüche für die Beschäftigten realisieren zu können. Insbesondere die leistungsorientierten Entgelt- und Besoldungsbestandteile müssen ausgebaut werden. Ebenso sind aus Sicht der dbb jugend nrw begleitende Angebote als Benefits zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zeitgemäß und notwendig (kostenloses ÖPNV-Ticket für Auszubildende und Anwärter/innen, attraktive Leasingangebote für e-Bikes, zinsfreie Darlehen für Beschäftigte etc.).

Weiterhin müssen mit Blick auf passgenaue Perspektiven sowohl Führungskarrieren als auch Experten-/Fachkarrieren gleichermaßen möglich gemacht werden. Quereinstiege in den öffentlichen Dienst müssen leichter durchführbar sein, ohne dass Qualitätsaspekte unberücksichtigt bleiben. Nur durch eine Kombination der Stärkung eigener Ausbildungskapazitäten und des Ausbaus qualifizierter Quereinstiegsmöglichkeiten kann der Personallücke begegnet werden – die durch den demografischen Wandel immer größer wird. Dafür ist es von großer Relevanz, dass gezielte Nachqualifikationen verfolgt werden. Häufig wird unterschätzt, dass es bei der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen um komplexe Aufgaben geht, bei denen u.a. juristisches Wissen gefragt ist. Die dbb jugend nrw setzt sich im Bereich der Aus- und Fortbildung dafür ein, dass Menschen mit ihren ganzheitlichen Qualifikationen gesehen und gefördert werden; dabei nicht allein auf festgeschriebene Berufsabschlüsse oder Notenwerte bestanden wird. In diesem Zusammenhang sollte auch die Rückkehr von Beschäftigten aus der Privatwirtschaft erleichtert werden.

In der Landesverwaltung sind viele Talente beschäftigt, die maßgeblich dazu beitragen, dass der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen funktioniert. Eine Ausweitung von Talentfördermaßnahmen sowie Mentoring- oder Führungsnachwuchsprogrammen ist erstrebenswert. Nur so können Potenziale und Kompetenzen von Beschäftigten erkannt und genutzt werden. Dies sorgt zudem für mehr Zufriedenheit, Identifikation und steigert die Produktivität.

III. Einzelne Maßnahmen

Die Zahl der unbesetzten Stellen in Höhe von 21.149 (Vorlage 18/798 vom 04.02.2023) ist anhaltend hoch. Die finalen Personalausgabensätze im IST-Zustand lagen in den vergangenen Jahren wiederkehrend unter den geplanten Ansätzen im SOLL. Auch im Haushalt 2024 werden Planstellen angesetzt, welche faktisch nicht besetzt sind bzw. werden. Die unbesetzten Stellen führen dazu, dass die genannten Haushaltsansätze in der Praxis regelmäßig durch Minderausgaben bei den Landesbeschäftigten kompensiert werden. Auch vor diesem Hintergrund ist die Landesregierung aufgefordert, zu handeln und Maßnahmen zu ergreifen, um die eingerichteten Stellen auch tatsächlich zu besetzen und damit eine gesicherte Aufgabenwahrnehmung sowie Entlastung des Bestandspersonals zu erreichen. Neben den unter II. genannten Ansätzen kann dies auch durch konkrete Maßnahmen der Personalgewinnung in der Zielgruppe junger Beschäftigter gelingen.

Zum Ausbildungsstart am 1. September eines jeden Jahres sind Erfolgsmeldungen über hohe Einstellungszahlen zu vernehmen (siehe z.B. Polizei NRW, Finanzverwaltung NRW). Begrüßenswert ist, dass die Einstellungszahlen in einzelnen Ressorts zuletzt kontinuierlich gestiegen sind. Dennoch wird das Ziel, perspektivisch alle Planstellen zu besetzen, damit allein nicht erreicht werden. Die Neueinstellungen werden nicht ansatzweise die altersbedingten Abgänge sowie Abgänge durch Kündigung oder Stellenwechsel ausgleichen. Außerdem trägt die Einstellung von Nachwuchskräften erst zeitverzögert zur Reduzierung offener Stellen bei – nämlich erst mit Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums. Nicht zuletzt wirkt sich auch die hohe Abbruchquote negativ auf den angestrebten Erfolg aus.

Ausbau der Online-Personalgewinnung für den öffentlichen Dienst

Der Nachwuchsgewinnung kommt in allen Ressorts der Landesverwaltung eine besondere Bedeutung zu. Daher begrüßt die dbb jugend nrw den Erhalt des Budgets für Werbemaßnahmen, z.B. in der Finanzverwaltung bei 1,84 Mio. Euro (Titel 12010; 547 10). Einzelne Ressorts verfolgen bereits geeignete Social Media Konzepte zur Personalgewinnung, wie etwa Corporate Influencer Programme. Allerdings ist aus Sicht der dbb jugend nrw ein landesweites und ressortübergreifendes Online-Personalmarketing unabdingbar. Nur wenn die Berufsanfänger/innen – die jungen Menschen der Generationen Y und X – gezielt angesprochen und abgeholt werden, kann der öffentliche Dienst auf dem „Arbeitsnehmermarkt“ mithalten. Darauf aufbauend braucht es ressort- und berufsübergreifende Konzepte, um die Zielgruppen besser zu erreichen und insbesondere die Vielfalt als Stärke des öffentlichen Dienstes bekannter zu machen. Die von jungen Menschen intensiv genutzten sozialen Netzwerke wie Facebook oder Instagram, aber auch das berufliche Netzwerk LinkedIn, werden laut aktuellen Untersuchungsergebnissen von vielen Behörden bisher nachrangig bespielt. Häufig werden die Netzwerke nur zur reinen Imagepflege als Informationsplattform anstatt als Chance zur Interaktion und Gewinnung neuer Auszubildender und Beschäftigter genutzt. Dabei bieten sich die sozialen Netzwerke für Marketingmaßnahmen geradezu an, um mit den zweifellos vorhandenen Stärken des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu punkten.

Bereits heute existierende Stellen-Plattformen für den öffentlichen Dienst (z.B. karriere.nrw) sowie Personalakquisemaßnahmen einzelner Ressorts in NRW (wie etwa www.genau-mein-fall.de oder Karriere-Kampagnen der Justiz und Finanzverwaltung) stellen gute erste Ansätze dar. Berufsverbände haben vorhandene Lücken erkannt und ihrerseits Imagekampagnen gestartet (z.B. dbb beamtenbund und tarifunion mit www.die-unverzichtbaren.de).

All diese Initiativen decken mit Blick auf die Bandbreite des öffentlichen Dienstes jedoch nur partielle Ausschnitte ab und sind in der Ausgestaltung bisher nicht ausreichend zentralisiert, intuitiv sowie interaktiv und vor allem: nicht gebündelt an dem Ort platziert, wo sich die jungen Menschen aufhalten: den sozialen Medien.

Die bisherigen punktuellen Ansätze greifen zu kurz. Die dbb jugend nrw empfiehlt daher den Aufbau einer interaktiven und intuitiv zu bedienenden Website für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Denkbar ist ein Relaunch bzw. eine Fortschreibung der bereits existierenden Website <https://karriere.nrw/>, die bisher rein informativ funktioniert. Eine Anreicherung mit interaktiven Tools und einer persönlichen Ansprache durch Videos, die hinter die Kulissen blicken lassen, erscheinen hinsichtlich der Zielgruppe der jungen Generation zweckförderlich. Als zusätzliche Module kommen etwa Karriere-Tests, Chatrooms, Vorstellungs-Videos von (jungen) Beschäftigten, ein persönlicher Blog/Vlog von Mitarbeitenden als „Corporate Influencer“ und die Einbindung verschiedener Kanäle in sozialen Medien in Betracht.

Stärkung der Diversität im öffentlichen Dienst

Die Gesellschaft - und damit auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst - wird älter. Auch wird die Bevölkerung vielfältiger. Die „Charta der Vielfalt“ definiert Vielfalt mit: Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, physischen Fähigkeiten (Behinderung), ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung. Der öffentliche Dienst sollte mit seinem Personal ein Abbild der Gesellschaft sein. Hierfür muss bei den geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten auf neuen Wegen gezielt Werbung für Karrierewege im öffentlichen Dienst gemacht werden. Dies lässt sich durch Instrumente des Diversity-Managements realisieren, mit welchem die Verschiedenheit der Beschäftigten bewusst in die Personalstrategie und Organisationsentwicklung implementiert wird. Die dbb jugend nrw fordert ein einheitliches Konzept für den Ausbau des Diversity-Managements unter Berücksichtigung der „Charta der Vielfalt“, von dem der gesamte öffentliche Dienst profitiert.

Booster für die (Verwaltungs-) Digitalisierung

Die Digitalisierung in vielfältigen Lebensbereichen ist gerade für junge Menschen ebenso wichtig, wie selbstverständlich. Im Alltag ist das Smartphone die Schnittstelle zum Internet, den sozialen Medien und der gesamten Kommunikation des Alltags. Im Gegensatz dazu liegt die Digitalisierung der Aufgaben in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes noch weit hinter den ursprünglich gesetzten Zielen. Hier bedarf es zusätzlicher Anstrengungen in Kooperation aller staatlichen Ebenen, um Verwaltungsleistungen für die Bürger/innen komfortabel digital anbieten zu können und die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst im gleichen Zuge attraktiver, moderner und flexibler zu gestalten.

Organisationskultur und Gesundheit

Die aktuelle Hertie-Umfrage zeigt: Die Weiterempfehlungsrate im öffentlichen Dienst ist ausbaufähig. Die stärksten Einflussfaktoren auf die Weiterempfehlungsrate sind nach den aktuellen Befunden das wahrgenommene Arbeitsklima, die Einschätzung, ob die eigene Arbeit krank macht (ein Drittel der Befragten beklagte diesen Umstand, vor allem aufgrund von hohem Termin- und Leistungsdruck und fehlender Anerkennung) und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch hier können Verwaltungen aktiv werden, indem sie zum Beispiel im Rahmen von Gesundheitsprojekten stärker ihre jeweiligen Werte, Ziele und Alleinstellungsmerkmale herausarbeiten und diese nach innen (Personalbindung) und außen (Personalgewinnung) kommunizieren.

Monetäre Anreize und Perspektiven

Bedingt durch die hohe Inflation und markante Tarifabschlüsse in anderen Bereichen (vgl. Tarifabschluss TVöD 2023) rückt die Verfassungsfestigkeit der aktuellen Besoldung erneut in den Fokus. Um auch weiterhin eine verfassungsgemäße Besoldung zu erreichen und zudem den Veränderungen in der Arbeitswelt 4.0 und auf Seiten der potenziellen Bewerber/innen Rechnung zu tragen, kommt aus Sicht der dbb jugend nrw ein Paket von finanziellen Maßnahmen zur Steigerung von Attraktivität und guten Perspektiven in Betracht:

1. Anhebung der Beamteneingangsbesoldung um je eine Besoldungsgruppe

Die Lebenshaltungskosten sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Gerade in den Ballungsräumen wird es für Berufseinsteiger/innen zunehmend herausfordernd, einen eigenen Hausstand zu begründen. Mit einer Anhebung der Eingangsbesoldung könnte diesem Umstand zumindest teilweise Rechnung getragen werden. Auch lebensältere Berufsanfänger/innen mit familiärer Verantwortung könnten mit dieser Maßnahme adressiert und für den öffentlichen Dienst gewonnen werden. Zudem bedarf es einer Reform der Erfahrungsstufen.

2. Ergänzung neuer Spitzenämter in den einzelnen Laufbahnen (A 10, A 14, A17) mit einer entsprechenden Nachschlüsselung der Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

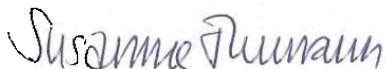
(Junge) Beschäftigte benötigen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven, welche wiederum nachhaltig zur Personalbindung beitragen. Durch die Schaffung neuer Spitzenämter wird diese Option aufgezeigt. Gut ausgestaltet fördert ein solches System auch einen Leistungsanreiz für die Beschäftigten.

3. Rückkehr zur 38,5 Stunden-Woche

Eine ausgewogene Work-Life-Balance und Flexibilität hinsichtlich der Lebenszeitgestaltung sind die Maßgaben, die junge Berufseinsteiger/innen bei ihrer Berufswahl heutzutage primär berücksichtigen. Debatten um eine Vier-Tage-Woche bei voller Bezahlung sind omnipräsent und etliche Unternehmen der Privatwirtschaft gehen damit bereits neue Wege. Die aktuelle Arbeitszeit für Beamt/innen mit 41 Std./Woche wirkt in dieser Hinsicht abschreckend. Daher gilt es, jetzt eine Rückkehr zu 38,5 Stunden Woche für alle Beschäftigten umzusetzen.

Für weitere Rückfragen oder eine Vertiefung der oben genannten Vorschläge steht die dbb jugend nrw jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Vorsitzende
dbb jugend nrw