

An den  
Vorsitzenden  
des Unterausschuss Personal  
Herrn P. Bensmann  
Platz des Landtags 1

40002 Düsseldorf

Va-bie

Tel.: 0211-7209-127

Tel.: 0211-370904 (ab 1.4.96)

FAX.: 0211-3840117

11. Nov. 1996



**Gemeinsame Stellungnahme ÖTV und DAG zum Entwurf des Personalhaushaltes der Landesregierung von NRW 1997**

Sehr geehrter Herr Bensmann,  
wie vereinbart übersende ich Ihnen die gemeinsame Stellungnahme von ÖTV und DAG zum Entwurf des Personalhaushaltes 97.

Daß wir den selbstgesteckten Zeitrahmen geringfügig überschreiten, liegt an der umfangreicheren Zuständigkeit der Gewerkschaften ÖTV und DAG im Verhältnis zu den Berufsverbänden, ist zum anderen aus der ungenügenden Einbeziehungen der Hauptpersonalräte durch die jeweiligen Ministerien zu erklären.

Wie Ihnen bekannt ist, stimmen wir unsere Aussagen mit den Hauptpersonalräten, soweit sie Mitglieder unserer Organisation sind, ab.


Bei diesem Abstimmungsprozeß ergaben sich in einer Reihe von Ministerien bei dem Personal-Ist-Bestand im Verhältnis zum Personal-Soll des Haushaltsentwurfes, erhebliche Differenzen, die sich nur bedingt mit Teilzeitstellen, Beurlaubungen, Stellensperrungen etc. erklären lassen.

Einigen Hauptpersonalräten ist bis heute trotz Nachfrage zum Personal-Ist-Bestand (Stand Oktober 1996) keine Stellenaufschlüsselung vorgelegt worden. Ohne eine

solche Aufschlüsselung ist eine abschließende Bewertung des Haushaltsentwurfes 1997 nur bedingt möglich.

Ich hoffe, Sie haben für unsere Stellungnahme noch Zeit und Raum und bitten Sie, wie es sich aus der Sache heraus ergibt, diese zu berücksichtigen.

Mit freundlichem Gruß

  
Bernd Vallentin

Leiter des Verbindungsbüros

## **Inhalt:**

<b>Einleitung:</b>	<b>Seite: 1 - 2</b>
<b>Arbeitsplätze erhalten - Ausbildungsplätze schaffen</b>	<b>Seite: 3 - 9</b>
<b>Ausbildung der Landesverwaltung</b>	<b>Seite: 10 - 11</b>
<b>Realistische Aufstiegsperspektiven sichern - Pensionslasten reduzieren</b>	<b>Seite: 12 - 16</b>
<b>Drohende Pensionslasten knebeln den Haushalt der Landesregierung</b>	<b>Seite: 17 - 18</b>
<b>Stellenbesetzungssperre/kw-Vermerk</b>	<b>Seite: 19 - 20</b>
<b>Beispiel: Finanzverwaltung</b>	<b>Seite: 21 - 27</b>
<b>Bauverwaltung</b>	<b>Seite: 28 - 34</b>
<b>Nachgeordnete Bereiche des MAG's</b>	<b>Seite: 35 - 41</b>
<b>Justizminister NRW</b>	<b>Seite: 42 - 43</b>

## **Gemeinsame Stellungnahme ÖTV und DAG zum Entwurf des Personalhaushaltes der Landesregierung NRW 1997**

Die Reform der Landesverwaltung NRW wird von der **ÖTV und DAG** als vordringliches Ziel angesehen und unterstützt. Für eine wirkliche Reform bedarf der eingeschlagene Weg jedoch einer Vielzahl von grundsätzlichen Regelungen, die immer wieder von uns eingefordert, aber bis heute nicht durch die Landesregierung realisiert worden sind.

Dies ist zu kritisieren, da vielfältige Bemühungen der Landesregierung zur Haushaltskonsolidierung stattfinden. Im Vordergrund stehen hierbei Leistungsrechnung, Controlling, Personalabbau in der Größenordnung von ca. 22.000 Stellen.

Viele Beschäftigte der Landesverwaltung haben den Eindruck, daß sich die Gewichte eindeutig von einer Modernisierung hin zu einem Haushaltskonsolidierungskonzept verschoben haben.

**ÖTV und DAG** fordern eine notwendige Klarstellung. Hierzu gehört, daß alle auf den Umbau und Modernisierung der Landesverwaltung zielenden Maßnahmen auf dem Konsens basieren, daß eine Beteiligung der Beschäftigten und der Gewerkschaften sichergestellt wird. Dazu sind verbindliche Regelungen zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften **ÖTV und DAG** sowie zwischen der Landesverwaltung und den Beschäftigten bzw. Personalräten zu vereinbaren.

Die bisherigen Lippenbekenntnisse und die auf Information be-

schränkten Alibibeteiligungen kennzeichnen einen Zustand, in dem über Beteiligung zwar geredet, diese aber nicht praktiziert wird.

Es ist geradezu skandalös, daß ein Jahr nach dem Koalitionsprogramm und der Regierungserklärung von Johannes Rau eine Beteiligung der Gewerkschaften in der Steuerungsgruppe "Staatssekretäre" nicht realisiert ist, daß eine Beteiligung der Hauptpersonalräte lediglich auf der Arbeitsebene unterhalb der Steuerungsgruppe stattfindet.

## **Arbeitsplätze erhalten - Ausbildungsplätze schaffen**

Das Regierungsmotto der Landesregierung heißt "Arbeit und Umwelt - Schaffung und Erhaltung von neuen Arbeitsplätzen".

Kritisch stellen **ÖTV und DAG** fest, daß eine Selbstverpflichtung der Landesregierung für den Teil der Landesverwaltung, für den sie zuständig ist, bezogen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen und auf die Schaffung neuer Ausbildungsplätze fehlt. Die Grundsätze der Nachhaltigkeit, wie sie in der Regierungserklärung für den Umweltbereich definiert sind, werden in der Personalbewirtschaftung der Landesverwaltung sträflich vernachlässigt.

**ÖTV und DAG** stellen fest:

Es werden nach wie vor mehr Arbeitsplätze abgebaut als junge Menschen ausgebildet und durch die Landesregierung qualifiziert werden.

Das führt dazu, daß eine sozialdemokratisch/grüne Landesregierung das natürliche Gleichgewicht zwischen Auszubildenden und Beschäftigten nachhaltig zum Wanken bringt. Notwendige Einstellungskorridore für Auszubildende sind hinsichtlich ihrer Größenordnung erkennbar zu gering angesetzt.

**ÖTV und DAG** meinen, Reden und Handeln weichen stark voneinander ab. Wer systematisch Arbeitsplätze abbaut, trägt dazu bei, daß junge Menschen ohne berufliche Perspektive als Modernisierungsverlierer auf der Strecke bleiben, setzt seine Reputation als soziales Gewissen in der Länderkammer aufs Spiel.

Dies ist umso bedauerlicher, da die Personalausgaben erstmalig seit 1990 unter den erwarteten Steuereinnahmen bleiben.

Der fehlenden Selbstverpflichtung, neue Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze zu schaffen, steht eine fast sklavische Treue der "Generallinie Personal" gegenüber. In großen Teilen der Landesverwaltung weiß heute jeder, daß dieses Konzept gescheitert ist und nur zur Demotivierung der Beschäftigten beigetragen hat.

Nach Auffassung der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen sollen die Personalausgaben im letzten Jahr der Finanzplanung die 50-Prozent-Grenze bei den Gesamtausgaben unterschreiten. Diese Grenze ist nach Auffassung von ÖTV und DAG willkürlich. Eine schlüssige Begründung ist bis heute nicht gegeben worden.

Nordrhein-Westfalen hat 1996 die niedrigste Personalsteuerquote aller Länder. Der Durchschnitt der westlichen Flächenländer liegt bei 56,5 Prozent, Niedersachsen sogar über 60 Prozent.

Die Personalausgabenquote liegt in Nordrhein-Westfalen unter 40 Prozent; andere Bundesländer, wie Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz haben eindeutig die 40-Prozent-Marke überschritten.

Nordrhein-Westfalen spart nach Auffassung der ÖTV und DAG überdurchschnittlich auf Kosten der Beschäftigten, die aktiv den Umbau der Landesverwaltung zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen betreiben sollen.

Durch die Deckelung und demographische Entwicklung (z.B. Entwicklung der Pensionslasten) wird die Verteilungsmasse für die aktiven Beschäftigten in den nächsten Jahren weiter eingeschränkt. Es

---

deutet sich jetzt schon an, daß Alt gegen Jung und Jung gegen Alt massiv ausgespielt werden.

**ÖTV und DAG fordern:**

1. Aufhebung der Deckelung der Personalausgaben durch die Personalsteuerquote
2. Die neue Meßlatte für Personalausgaben heißt "Aufgabensteuerquote"
3. Die Aufgaben, die die Landespolitiker, der Gesetzgeber, den Beschäftigten geben, sind zu monetarisieren und den Steuereinnahmen gegenüberzustellen.

Der sogenannte "Aufgabenkritische Stellenabbau" vollmundig 1994/1995 verkündet und mit Hilfe von "Experten-Unternehmen" in Gang gesetzt, hat sich mittlerweile zu einem nicht mehr nachvollziehbaren Stellenabbau-Aktionismus entwickelt. Spätestens mit der Regierungserklärung vom 13.09.1995 ist zudem der aufgabenkritische Ansatz des Stellenabbaus als Fassade weggebrochen.

**ÖTV und DAG fordern:**

- Schluß mit den fremdbestimmten Organisationsuntersuchungen
  - Abschluß eines Tarifvertrages über sozialverträgliche Modernisierung der Landesverwaltung
  - Organisationsentwicklungsprozesse an den vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu orientieren
  - Kein Hinausdrängen der sogenannten leistungsgehemmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
  - Keine kw-Stellenbörse um interne Stellenmärkte auszuhebeln
  - Eine verlässliche Personalentwicklungsplanung.
-



ÖTV und DAG sind gemeinsam der Auffassung, daß der beabsichtigte 2 %ige jährliche Stellenabbau in den noch nicht untersuchten Landesbereichen zu einem Untersuchungswettrennen führen wird. Das Stellenmoratorium des Finanzministers erweist sich auch an dieser Stelle als unredlich.

Neben den ausgebrachten kw-Vermerken muß bei einer Deckelung der Personalkosten durch die Personalsteuerquote mit weiteren Einsparungen im Nachgang zu den erfolgten Organisationsuntersuchungen gerechnet werden.

ÖTV und DAG setzen sich nachdrücklich dafür ein,

- keine zusätzlichen kw-Vermerke nach Abschluß der Organisationsuntersuchungen mehr auszubringen
- ein 10-Jahres-Moratorium einzubringen, damit endlich wieder Planungssicherheit in den einzelnen Fachressorts hergestellt ist
- kein Personalabbau nach der Rasenmäher-Methode
- für einen Stellenabbau entsprechend der hierarchischen Gliederung der Geschäftsbereiche und Stärke der Statusgruppen

Seit dem die ersten Empfehlungen der sogenannten "Experten Unternehmen" zur Konsolidierung der Landesverwaltung ihren Eingang in Kabinettsvorlagen gefunden haben, deutet sich eine neue Philosophie der Personalbewirtschaftung an.

ÖTV und DAG fordern klare Worte von der Landesregierung zu sozial ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen.

590-Mark-Arbeitsverträge, Werkdienstverträge, u.ä. haben in der Landesverwaltung nichts zu suchen.

Hinsichtlich der Inhalte und des Umfangs ist das Qualifizierungsan-

---

gebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung deutlich zu definieren.

**ÖTV und DAG** fordern den Umbau der Fortbildungsakademie des Innenministers zu einer Qualifizierungs- u. Management-Akademie der Landesregierung.

Klar voneinander zu kennzeichnen und abzugrenzen sind Fach- bzw. übergreifende Qualifizierungsangebote.

Daß die Stellenbesetzungs- und einjährige Beförderungssperre kein innovatives Element einer Personalentwicklungsplanung darstellt, haben wir in den letzten Jahren mehrfach im Rahmen der Anhörungen deutlich gemacht.

Wir verzichten auch 1996 nicht auf unsere Forderung nach Aussetzung dieser Maßnahmen.

Mit Erschrecken nehmen **ÖTV und DAG** zudem zur Kenntnis, daß die EU-Bildschirmrichtlinie in der Landesverwaltung offensichtlich nur halbherzig angegangen wird. Notwendige Maßnahmen, bezogen auf die Bürofläche, auf die gesundheitlichen Anforderungen, werden nicht mit der erkennbaren Sorgfalt, wie dies der Gesetzgeber fordert, wahrgenommen. Eine eindeutige Selbstverpflichtung der Landesregierung zur Lösung dieser Probleme steht an. Dies gilt auch für die Einhaltung und Anwendung anderer Arbeitsschutzgesetze.

In den letzten Jahren ist mehrfach von **ÖTV und DAG** auf die unzureichende Situation und Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Schreibdiensten der Landesverwaltung hingewiesen worden. Es geht nicht an, als zentrale Lösung die Realisierung von kw-Vermerken anzustreben.

---

**ÖTV und DAG** fordern von der Landesregierung Vorschläge und alternative Modelle, damit die seit längerer Zeit festgefahrenen Tarifverhandlungen aus der Sackgasse kommen.

**ÖTV und DAG** verurteilen, daß Sonderopfer für neue Beschäftigte in der Landesverwaltung Zug um Zug Realität werden. Beamtenrecht wird gegen Tarifrecht gesetzt, Tarifrecht gegen Beamtenrecht ausgespielt. Anstelle dieser, den einzelnen Arbeitnehmer oft nachteilig berührende Dinge fordern wir gleiche Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Landesverwaltung von Nordrhein-Westfalen.

Aufgrund der aktuellen Entwicklung ist es zudem an der Zeit, daß die sozialdemokratische/grüne Landesregierung von NRW eine Selbstverpflichtung abgibt, die darauf hinausläuft, die Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall weder für Arbeiter, noch für Angestellte und Beamte anzugehen.

Da seit Mitte 1996 auf der Arbeitsebene unterhalb der "Steuerungsgruppe der Staatssekretäre" darüber diskutiert wird, Leistungszulagen für Beamte in der Landesverwaltung einzuführen, die Beurteilung auch für Angestellte geplant wird, halten **ÖTV und DAG** es für dringend erforderlich, über notwendige Modalitäten, wie z.B. paritätisch besetzte Vergabekommissionen, Tarifverträge zu sprechen.

**ÖTV und DAG** befürworten gemeinsam mit den Hauptpersonalräten im Land Nordrhein-Westfalen einen vernünftigen Vorruhestand, lehnen aber jede Form von Zwangsteilzeit ab.

Modernen Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung z.B. "Arbeitszeit-

---

konten" stehen wir aufgeschlossen gegenüber. Wir erwarten von der Landesregierung wohlgedachte und in sich schlüssige Vorschläge. Angesichts der momentanen Haushaltssituation und den Erfahrungen in der gewerblichen Wirtschaft wissen wir, daß nicht-monetäre Leistungen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend eine Rolle spielen.

Viele Beschäftigte in der Landesverwaltung haben den Eindruck, daß auch hier wieder einmal der Anschluß an allgemeine Entwicklungen verpaßt wird.

Die Vielzahl von Problemen, vor denen die Landesverwaltung und die dort arbeitenden Menschen stehen, machen eine zeitnahe und umfassende Einbeziehung der Hauptpersonalräte bei der Erarbeitung von Stellungnahmen durch die jeweilige Hausspitze zwingend erforderlich.

Personenhaushalt, Organisationsunterlagen, Umbau der Verwaltung, um nur einige Beispiele zu nennen, bedürfen eines gemeinsamen Konsens. Dieser läßt sich jedoch nur im Rahmen von ernsthaften gemeinsamen Beratungen erreichen.

## Ausbildung der Landesverwaltung

ÖTV und DAG unterstützen die Initiative "Ausbildungskonsens NRW".

Das Ziel, jeden jungen Menschen in NRW, der ausgebildet werden will, auch auszubilden, ist eine große Herausforderung und notwendige gesellschaftspolitische Aufgabe.

Beide Gewerkschaften hoffen, daß der erhebliche Rückgang von Neuabschlüssen im Ausbildungsbereich der Landesverwaltung hiermit gestoppt wird.

Die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder hat sich 1995 ausdrücklich zu ihrer Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen bekannt und sich verpflichtet, 290 zusätzliche Ausbildungsverhältnisse im Jahr 1996 einzurichten.

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen ist gefordert, ihren Anteil an diesem Paket umzusetzen, sowie dafür Sorge zu tragen, daß jede freie Ausbildungsstelle in der Landesverwaltung besetzt wird!

Vorgänge wie in den Jahren 1994 und 1995, wo ca. 35 - 40 % der Ausbildungsstellen in der Landesverwaltung nicht besetzt worden sind, dürfen sich 1996/97 nicht wiederholen.

ÖTV und DAG unterstützen die Initiativen des Justizministers und der Wissenschaftsministerin, mit zusätzlichen Ausbildungsplätzen und Neuabschlüssen von Ausbildungsverhältnissen eine Entschärfung der Situation im Ausbildungsbereich herbeizuführen.

ÖTV und DAG weisen zum wiederholten Male darauf hin, daß die Landesverwaltung NRW in der Lage ist, in erheblichem Maße Berufe auszubilden, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes nachge-

---

fragt werden: Laborantinnen/Laboranten, Technikerinnen/Techniker, Berufe in der Krankenpflege, um nur einige zu nehmen.

**ÖTV und DAG** fordern, die Berufsausbildung in der Landesverwaltung bei den klassischen Verwaltungsberufen so zu verändern, daß betriebswirtschaftliche und kaufmännische Inhalte Bestandteil des Ausbildungsbildes werden.

Daß mittelfristig die Teilnahme an der entsprechenden IHK-Prüfung möglich wird und so die unmittelbaren Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigen.

Ein Wechsel vom staatlichen in den privaten Unternehmensbereich wäre dann für die ausgebildeten jungen Menschen möglich.

Die Bedeutung der Aus- und Fortbildung nimmt langfristig zu. Neue Formen des Personalmanagement, der Personalentwicklungsplanung sowie die Einführung neuer Steuerungsmodelle in der Landesverwaltung mit starken betriebswirtschaftlichen Elementen erhöhen die Anforderungen an die Qualität der Ausbildung. Da es erklärter Wille der Landesregierung ist, zukünftig mehr Angestellte einzustellen, muß dies einhergehen mit einer Reform ihrer Ausbildung.

Da sich die Landesverwaltung nicht nur als Rechtsvollzugs- sondern auch als Dienstleistungsunternehmen versteht, reicht eine rechtsanwendungsorientierte Ausbildung der Angestellten nicht mehr aus.

## Realistische Aufstiegsperspektiven sichern - Pensionslasten reduzieren

Das in der Landesverwaltung von Nordrhein-Westfalen mittelfristig nur noch Beamtinnen und Beamte im Bereich für hoheitliche Aufgaben eingesetzt werden, findet die Unterstützung von **ÖTV und DAG**.

Dieser politische Wille läßt sich aber nicht von heute und morgen umsetzen sondern bedarf einer sehr genauen Planung. Zu dieser gehört, daß zu der bisherigen Systematik der Beförderungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte Alternativen entwickelt werden. Drei Beispiele sollen dies verdeutlichen:

1. Im Entwurf des Haushaltsplanes für den Bereich des Ministeriums für Bauen und Wohnen sind wie in den Vorjahren keine Anwärterstellen mehr für die Ausbildung im gehobenen bautechnischen Dienst vorgesehen. Auch im höheren Dienst sollen keine Referendare mehr in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Obwohl das MBW kein Interesse mehr hat, behält das MBW zur Zeit (noch) das Ausbildungsmonopol und bildet auch Referendare für den höheren technischen Dienst aus. Dem Vernehmen nach soll dann den Jahrgangsbesten angeboten werden, von der staatlichen Bauverwaltung in das Angestelltenverhältnis übernommen zu werden. Dieses Angebot erscheint wenig attraktiv, wer wird sich noch den Mühungen und Entbehrungen einer zweijährigen Zusatzausbildung unterziehen ? !

Sollte diese Planung Realität werden, ist sie mit erheblichen Nachteilen für die derzeitigen Beamtinnen und Beamten verbunden. Durch den fehlenden "Nachwuchs" wird das gesamte Beförderungssystem für Beamtinnen und Beamte in der Bauverwaltung von Nordrhein-Westfalen kollabieren.

---

Höherwertige Stellen werden nach Erreichen der Altersgrenze eingezogen und nicht wiederbesetzt. Beförderungsmöglichkeiten können durch die Quotierung nach den Beförderungsrichtlinien nicht ausgeschöpft werden. Der Stellenkegel bricht zusammen! Die negativen Folgen für die Beamtinnen und Beamten sind, nach Auffassung von ÖTV und DAG zu bedenken.

Beide Organisationen setzen sich für einen Ausgleich der Nachteile der Beamtinnen und Beamten ein.

Auch ohne Neueinstellung:

- \* Müssen angemessene Beförderungsmöglichkeiten bestehen bleiben!
- \* Müssen berufliche Perspektiven für Beamte und Beamtinnen vorhanden sein
- \* Darf der Wert der Zusatzausbildung mit allen zeitlichen und finanziellen Nachteilen nicht unberücksichtigt werden!
- \* Dürfen höherwertige Stellen nicht ersatzlos eingezogen werden!

ÖTV und DAG fordern den Unterausschuß Personal in diesem Zusammenhang auf, folgende Fragen zu diskutieren:

- \* Wie kann durch eine praxisbezogene Ausbildung die bisherige Referendar- bzw. Inspektorenausbildung ersetzt werden ?
  - \* Wie verhält sich dies mit dem Ausbildungsmonopol der staatlichen Bauverwaltung ?
  - \* Welche Perspektiven haben die zur Zeit in Ausbildung befindlichen Personen ? Muß die Landesbauordnung (§ 80 Verantwortlichkeit, Kenntnissgabeverfahren) geändert werden ?
  - \* Wie wird die Vergleichsgruppen Stellenobergrenzen- und Nachschlüsselungsproblematik gelöst ?
  - \* Wie soll in näherer Zukunft die Relation zwischen Angestellten und Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst aussehen ?
-



\* Wie werden die Vergütungsgruppen in das Verhältnis zu den Besoldungsgruppen gesetzt ?

2. Im Bereich des MURL hat durch den Zusammenschluß von Gewerbeaufsichtsverwaltung, Immissionsschutz und Wasser- u. Abfallwirtschaftsverwaltung zur Umweltverwaltung dieser Teil der Landesverwaltung eine allgemein anerkannte Aufwertung erhalten, die jedoch an den Beamtinnen und Beamten des mittleren technischen Dienstes vorbeiging, da die dringend notwendige Laufbahnreform nicht in Angriff genommen wurde.

Zwar sind und werden immer mehr Aufgaben des höheren Dienstes auf den gehobenen Dienst und vom gehobenen Dienst auf den mittleren Dienst übertragen, aber eine adäquate Status- und Besoldungsanpassung erfolgte nicht.

**ÖTV und DAG** haben hierzu 1994 und 1995 mehrfach Stellung bezogen. 1996 stellt sich die Situation immer noch wie folgt dar: Der heutige mittlere Dienst bearbeitet und unterzeichnet in weitgehender Eigenständigkeit und -Verantwortung Genehmigungsverfahren, führt selbstständig umweltrechtliche Revisionen in Betrieben mit hohem Gefahrenpotential durch und vieles mehr.

Diese Aufgaben werden von Beamtinnen und Beamten der Besoldungsstufe A 7, dem Eingangsamte der Laufbahn wahrgenommen. Das Beamtinnen und Beamten mehr Selbstständigkeit, mehr Eigenverantwortung übertragen wird, begrüßen **ÖTV und DAG**.

Dies entspricht in der Regel der allgemein anerkannten hohen Qualifikation dieser Kolleginnen und Kollegen und erhöht sicherlich ihr Selbstwertgefühl.

Die Beamtinnen und Beamten des mittleren technischen Dienstes stellen sich nach unserer Kenntnis den ihnen übertragenen neu-

---

en Aufgaben. Es mangelt ihnen nicht an der Bereitschaft und der Fähigkeit sie engagiert und erfolgreich wahrzunehmen.

Aber nun ist der Dienstherr Landesregierung mit der Anerkennung der Leistung am Zuge.

**ÖTV und DAG** meinen, wer Motivation und Kreativität erhalten und stärken will, muß die Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten fördern und ihre Chancen spürbar verbessern. Die Schaffung eines realistischen Aufstiegskorridors in den gehobenen Dienst ist dringend geboten.

Als Sofortmaßnahmen fordern beide Gewerkschaften:

- \* Klärung der Frage, inwieweit es in der staatlichen Umweltverwaltung auch in der Zukunft noch eine mittlere Beamtenlaufbahn geben wird.
- \* Eine Novellierung des § 30, Laufbahnverordnung, damit die derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten in den gehobenen Dienst nicht durch unzumutbare und praxisferne Bedingungen erschwert werden, wie Einführungszeit + Aufstiegslehrgang + Aufstiegsprüfung + Bewährungszeit.  
Dies ist Angesichts der allgemein anerkannten hohen beruflichen Qualifikation des mittleren technischen Dienstes aus unserer Sicht nicht mehr zumutbar.
- \* Die Erstellung eines Gutachtens über die Situation des mittleren technischen Dienstes und deren Verbesserung.

Ähnliche Sachlagen sind auch in anderen Ministerien und nachgeordneten Bereichen anzutreffen und bedürfen auch dort einer vernünftigen Klärung.

3. Auch im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft

---

und Forschung hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, daß bibliothekarische Aufgaben keine hoheitsrechtlichen Aufgaben sind. Das hat zur Folge, daß besetzbare Beamtenstellen des Bibliothekardienstes zukünftig nicht mehr mit Beamtinnen oder Beamten besetzt werden, sondern ausschließlich mit Angestellten.

Neben einer Reihe ungeklärter Eingruppierungsfragen gibt es eine eindeutige Ungleichbehandlung der neueingruppierten Angestellten, siehe Auszug aus dem Stellenplan einer Hochschule. Es handelt sich hier um Stellen der Besoldungsgruppen A12 und A13.

In der Zukunft endet die Eingruppierungsmöglichkeit für Angestellte in der Vergütungsgruppe BAT IVb, dies entspricht der Besoldungsgruppe A10.

**ÖTV und DAG** fordern die Landesregierung auf, diese Ungleichbehandlung der Angestellten zu korrigieren.

## **Drohende Pensionslasten knebeln den Haushalt der Landesregierung**

ÖTV und DAG begrüßen, daß 1996 der Finanzminister aufgrund unserer in 1994 und 1995 gemachten Aussagen die Problematik der Pensionslasten erkannt und Handlungsbedarf feststellt hat.

Unsere, in den Anhörungen vorgetragenen Befürchtungen, hat das Finanzministerium durch eine entsprechende Modellrechnung bestätigt. So wird der Kreis von jetzt rund 100.000 Personen, die Pensionszahlungen erhalten, bis zum Jahr 2020 auf 225.000 steigen. Das bedeutet, die Versorgungsbezüge werden von jetzt jährlich ca. 6,1 Mrd. DM auf über 12 Mrd. DM steigen.

ÖTV und DAG fordern eindringlich, daß der Wille der Landesregierung "Beamte nur noch für einen engeren hoheitlichen Bereich einzustellen" ernsthaft in die Tat umgesetzt wird.

Durch diese Schritte können die Pensionslasten reduziert werden. Zusätzlich sehen wir in dem von uns vorgeschlagenen Pensionsfond für Beamte, eine unterstützende Maßnahme, die zur Haushaltsklarheit und -wahrheit beiträgt und die Lasten nicht einfach auf zukünftige Generationen abwälzt.

Wenn dies - mangels entsprechender Vorarbeiten - nicht im Haushaltsplan 97 geschieht, sollten die Voraussetzungen hierfür baldmöglichst geschaffen werden.

Eine Einschränkung der Frühpensionierungen durch eine Begrenzung der Zugangsvoraussetzungen sowie eine Kürzung der Pensionshöhe lehnen ÖTV und DAG ab. Wer die Situation in der Landesverwaltung kennt, kann beurteilen, warum die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

---

die Möglichkeit der Frühpensionierung, die ärztlich attestiert wird, in  
Anspruch nehmen.

## Stellenbesetzungssperre/kw-Vermerk

ÖTV und DAG fordern die Landesregierung und den Landtag auf, die 12-monatige Stellenbesetzungssperre aufzuheben und ausgebrachte kw-Vermerke erst dann zu realisieren, wenn die Aufgaben nicht mehr wahrgenommen werden.

Wie aus der Kleinen Anfrage Nr. 267 und der dazu ergangenen Antwort vom 22.04.1996 deutlich wird, handelt es sich bei der Stellenbesetzungssperre nur um einen finanziellen Verschiebeparkplatz.

Die Stellenbesetzungssperre/kw-Vermerke führen dazu, daß auf der einen Seite Personalkosten eingespart, aber auf der anderen Seite durch finanzielle Abgeltung, Geld für geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden ausgegeben werden muß.

So sind in 1995 mehr als 1.9 Mio. Überstunden finanziell abgegolten worden.

Hier sind Mehrarbeit/Überstunden, die nicht beantragt durch Freizeit ausgeglichen wurden, nicht erfasst.

Bestätigt wird dies durch die "Kleine Anfrage Nr. 267" und die dazu ergangene Antwort am 22.04.1996.

Nach den ÖTV und DAG vorliegenden Informationen, hat sich die Situation 1996 nicht wesentlich geändert. Da ohne Aufgabenkritik 1996/97 weiter Personal abgebaut wird, ist auch mit zusätzlichen, nicht zu vertretenden Überstundenleistungen der Beschäftigten zu rechnen.

Hier wird die, unserer Auffassung nach immer wieder zu kritisierende Personalfehlplanung, mehr als deutlich.

ÖTV und DAG stellen auch für den Haushaltsentwurf 1997 fest, daß der überwiegende Teil der kw-Vermerke von der Angestellten/Arbeitergruppe getragen werden soll. Zusagen, den Stellenabbau entsprechend der jeweiligen Gruppenstärke vorzunehmen, sind immer noch nicht realisiert.

## Beispiel Finanzverwaltung

Eine abschließende Beratung für den nachgeordneten Bereich des Finanzministeriums ist der **ÖTV und DAG** zur Zeit nicht möglich, da die Landesregierung in einer Ergänzungsvorlage zum Haushaltsentwurf 1997 aufgrund einer Organisationsuntersuchung des Veranlagungsbereiches noch Veränderungen im Personalhaushalt vornehmen will.

**ÖTV und DAG** behalten sich vor, zum Einzelplan 12 nach Vorlage der Ergänzungsvorlage nochmals ausführlich Stellung zu nehmen.

Die derzeitige Sachlage beurteilen wir wie folgt, beschränken uns hierbei aber auf die Themen:

- Intelligenter Umbau der Steuerverwaltung
- Für mehr Steuergerechtigkeit und Bürgerfreundlichkeit
- Rücknahme der kw-Vermerke
- Umwandlung der Zeitarbeitsverträge in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse.

**ÖTV und DAG** verkennen nicht, daß sich nach dem Einsatz neuer Techniken und Umorganisationsmaßnahmen in den letzten Jahren die Arbeitsabläufe erheblich veränderten. Tätigkeiten wurden erleichtert oder sind weggefallen. Es ist jedoch aus unserer Sicht der falsche Weg, Personal in den Größenordnungen wie geplant, abzubauen.

Hier verkennt die Steuerverwaltung die tatsächliche Situation und das gesellschaftliche Umfeld, in dem die Steuerverwaltung ihrer Aufgabe nachkommen muß, die Steuern entsprechend den gesetzlichen Vorgaben festzusetzen und zu erheben.

Nicht erst die spektakulären Durchsuchungen bei Großbanken oder

---



die seit Jahren ständig steigenden Mehrergebnisse pro Fall bei Betriebsprüfungen machen deutlich, daß die Bundesrepublik sich in Bezug auf Steuerehrlichkeit und Steuergerechtigkeit in einer ständigen Abwärtsspirale bewegt und Steuerhinterziehung zu einem Volkssport geworden ist.

Zu Recht weist der Finanzminister des Landes NRW in seiner Einbringungsrede zum Haushaltsentwurf 1997 darauf hin, daß die Steuerbelastung der Unternehmer in 1995 das niedrigste Niveau in der Geschichte der Bundesrepublik erreicht haben.

Wenn allerdings die Kontrolle durch die Steuerverwaltung in weiten Bereichen aufgrund fehlendem Personal nicht vorhanden ist, provoziert dieser Sachverhalt zwangsläufig Steuerhinterziehung.

So werden z.B. aufgrund der hohen Arbeitsbelastung die MitarbeiterInnen im Innendienst von ihren Vorgesetzten angewiesen, ohne nähere Überprüfungen die Steuererklärungen einfach "abzuschreiben". Steuerausfälle sind dadurch vorprogrammiert.

**ÖTV und DAG** setzen sich dafür ein, die Steuerverwaltung so umzustrukturieren, das alle Bereiche des Außendienstes (Betriebsprüfung, Steuerfahndung, Umsatzsteuer- und Lohnsteueraußenprüfung) personell aufgestockt und durch Personalverstärkungen im Innendienst eine sorgfältigere Kontrolle bei der Bearbeitung der Steuererklärungen möglich wird.

Im Entwurf für 1997 sind im Kapitel 12050 919 Angestelltenstellen und 240 Beamtenstellen mit kw-Vermerken versehen (davon 220 im Bereich der Betriebsprüfungen).

Aufgrund der tatsächlichen Situation in der Steuerverwaltung ist das der falsche Weg.

**ÖTV und DAG** verkennen nicht, daß sich durch den weiteren Ausbau der Datenverarbeitung Arbeitsinhalte, insbesondere im Angestelltenbereich, verändern werden.

Wir treten jedoch dafür ein, statt massiven Personalabbau zu betreiben, die vorhandenen Personalressourcen der Verwaltung intelligent zu nutzen.

Hierzu gehört u.a., daß den Beschäftigten, deren Arbeitsplätze wegfallen, die Möglichkeit gegeben wird, sich weiter zu qualifizieren um im Bereich der Steuerfestsetzung und Erhebung eingesetzt zu werden.

Solche Initiativen fehlen in der Finanzverwaltung oder sind nur in Ansätzen erkennbar. Eine verwaltungsinterne Schulung für Angestellte in einer Größenordnung von 30 Beschäftigten pro Jahr ist nach unserer Auffassung völlig unzureichend.

## **Zeitarbeitsverhältnisse in der Steuerverwaltung**

Seit Jahren werden in der Steuerverwaltung NRW Angestellte nicht mehr unbefristet -sondern nur noch befristet- eingestellt.

Freiwerdende Stellen im Angestelltenbereich der Vergütungsgruppen VIII/VII bis Vc wurden eingezogen und nicht wiederbesetzt. Zur Bewältigung der nach wie vor anfallenden Aufgaben werden Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen auf nicht besetzte Beamtenstellen eingesetzt und finanziert. Die Möglichkeit der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, die Umwandlung bzw. die Änderung von Zeitarbeitsverträgen in unbefristete Verträge, wird mit der Aussage "keine Mittel hierfür im Haushalt" zu haben, abgelehnt.

Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen werden in die Arbeitslosigkeit geschickt, ca. 800 Angestellte sind hiervon betroffen.

**ÖTV und DAG** haben wiederholt auf dieses Problem aufmerksam gemacht und stellen fest, daß die Existenzängste der Beschäftigten auch im Entwurf des Haushaltes 1997 nicht gelöst sind.

Das dem Finanzministerium diese Situation mittlerweile Kopfzerbrechen bereitet, geht aus einem Brief an den Hauptpersonalrat vom 2.10.1996 deutlich hervor.

Das Finanzministerium rechnet mit erheblicher Unruhe im Kreis der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist aus unserer Sicht nicht unbegründet, da kein ernsthafter Wille zu erkennen ist, diesen Angestellten nach Fristablauf eine Perspektive zu geben.

**ÖTV und DAG** sind der Auffassung, daß auch Angestellte in der Steuerverwaltung eine Zukunftschance bekommen müssen. Die Landesregierung hat die Verpflichtung, diese zu realisieren.

**ÖTV und DAG** verweisen auf ihre Vorschläge zur Einrichtung eines Berufsbildes "Finanzfachangestellter".

Ein vernünftiges Verhältnis zwischen den Gruppen muß sich auch in den Ausbildungsverhältnissen und Stellenplänen wiederfinden.

Es ist nur schwer zu verstehen, daß der Finanzminister in seiner Einbringungsrede erklärt, daß sich die Landesregierung besonders der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen verpflichtet fühlt, gleichzeitig den Angestellten in der Steuerverwaltung keine Möglichkeit auf Weiterbeschäftigung eröffnet werden.

**ÖTV und DAG** erwarten, daß der Finanzminister seine Verantwortung bei der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen in der Steuerverwaltung übernimmt.

## **Ausbildungskapazitäten nutzen**

Die Steuerverwaltung bietet für den mittleren, als auch für den gehobenen Dienst eine qualitativ hochstehende Ausbildung an und hält in der Fachhochschule für Finanzen und bei der Landesfinanzschule personelle als auch räumliche Ressourcen vor.

Es ist, insbesondere auf dem Hintergrund der Situation im Ausbildungsbereich und der eingangs erwähnten Jugendarbeitslosigkeit unverständlich und politisch falsch, die Anzahl der Einstellungsermächtigungen (wenn auch nur geringfügig) zu kürzen.

## **Schaffung zusätzlicher A9 Stellen im gehobenen Dienst**

Aufgrund der Änderungen des Landesbeamtengesetzes hat der prüfungserleichterte Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst in der Steuerverwaltung an Attraktivität gewonnen.

Nach **ÖTV und DAG** vorliegenden Informationen ist es aufgrund der Stellensituation nicht möglich, die Beamten und Beamtinnen, die den prüfungserleichterten Aufstieg erfolgreich bestanden haben, nach Beendigung ihrer Bewährungszeit in den gehobenen Dienst zu übernehmen.

Dies führt u.a. zu massiven Nachteilen auch für die bereits lebensälteren Beamtinnen, da sie durch die Verzögerungen bei der Übernahme in den gehobenen Dienst erst zu einem späteren Zeitpunkt beurteilt und dadurch erheblich Zeiten verlieren.

## Beispiel Bauverwaltung

ÖTV und DAG kommen nach gemeinsamer Beratung zu dem Ergebnis, daß die Staatliche Bauverwaltung (SBV) sich mitten in einem umfassenden Strukturreformprozeß auf der Grundlage des Gutachtens von Mummert + Partner (M+P) und der darauf basierenden Kabinettsentscheidung vom 24.04.1995 befindet.

Die Beschäftigten der SBV erbringen nach der Zusammenlegung der Finanzbau- mit der Staatshochbauverwaltung eine enorme Vorleistung zur Haushaltskonsolidierung des Landes NRW.

Diese Strukturreform im fachlichen und verwaltungstechnischen Bereich (Delegation von Zuständigkeiten - Verringerung der Prüfdichte - Einführung von Kosten-Leistungsrechnungen - Abbau von Überreglementierung usw.) wird die Staatliche Bauverwaltung in die Lage versetzen, noch effektiver ihre Bauaufgaben wahrzunehmen.

ÖTV und DAG weisen darauf hin, der SBV lt. Gutachten und der darauf aufbauenden Personalbedarfsberechnung (PBB) auf der Grundlage der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) nur soviel Personal zugestanden wird, wie sie durch Architekten- und Ingenieurhonorare selbst erwirtschaftet.

ÖTV und DAG stellen fest, dem Lande entstehen durch die Tätigkeit der Bauverwaltung keine zusätzlichen Personalkosten, da diese Honorare, die ansonsten an Freischaffende zu vergüten wären, abgedeckt sind.

Diese kostendeckende und effiziente Arbeit der SBV ist nur möglich durch die hohe Bereitschaft der dort Beschäftigten, diesen Reformprozeß mitzutragen.

Diese Strukturreform muß in enger Abstimmung zwischen der zu-

---

ständigen Personalvertretung, der **ÖTV und DAG** und dem Ministerium realisiert werden.

**ÖTV und DAG** erlauben sich den Hinweis, daß die SBV die fachliche Zuständigkeit für die Liegenschaften des Bundes und des Landes in NRW mit einem Neubauwert von ca. 100 Mrd.DM hat. So wird sich der langfristige, jährliche Bauumfang immer um ca. 2 Mrd.DM bewegen müssen. (s.hierzu auch die Aussagen des Gutachters M + P)

Dieser Bauumfang kann nur zu dem im Gutachten festgehaltenen Prozentsatz privatisiert werden, da in der SBV nur durch die Eigenwahrnehmung von Bauaufgaben im architekten- und ingenieurmäßigen Bereich der Fachverstand gesichert werden kann. Diese nach Meinung von **ÖTV und DAG** faire Aufgabenverteilung zwischen SBV und privaten Ing.-Büros erscheint sinnvoll, da dadurch dem Land keine zusätzlichen Kosten entstehen.

**ÖTV und DAG** fordern, im Haushalt müssen sich die Voraussetzungen wiederfinden, die diese, auch von uns begrüßten Reformschritte erst möglich machen und die negativen Folgen des angesprochenen Stellenabbaus abfedern helfen.

Stichpunkte hierzu sind:

1. Angemessene Vergütungs- und Besoldungsstrukturen
  2. Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen in der SBV mit Qualifikationen unterhalb des Fachhochschulstudiums.  
(Dies hat auch zu tun mit aktiver Frauenpolitik.)
  3. Qualifizierung der Beschäftigten der Bauverwaltung
  4. Intelligente Formen der Teilzeitarbeit
  5. Einstellungsmöglichkeiten auch bei Stellenabbau
  6. Weiterführung der sog. 58er-Regelung
  7. Aufrechterhaltung von Tätigkeiten im Servicebereich für Arbeiter
-



und Angestellte

8. Einstellung von Beamtinnen und Beamten

9. Haushaltsrechtliche Voraussetzungen

**Zu 1: Angemessene Vergütungs- und Besoldungsstrukturen**

Durch den z.Zt. laufenden Stellenabbau bei gleichzeitiger Beibehaltung des Aufgabenumfanges und der Umsetzung der Strukturreform wird dem verbleibenden Personal ein hohes Maß an zusätzlicher Belastung in qualitativer und quantitativer Hinsicht abverlangt. Die SBV muß weiterhin und im verstärkten Maße mit weniger Personal ihre vielfältigen und architektonisch sowie technisch anspruchsvollen Bauaufgaben von der Uniklinik bis hin zum Munitionsuntersuchungshaus der Bundeswehr wahrnehmen.

Dies muß sich, aus tarifrechtlichen Gründen, auch in einer Verbesserung der Vergütungsstrukturen und in den Stellenplänen widerspiegeln.

ÖTV und DAG fordern deshalb die Ausweisung von zusätzlichen höherwertigen Stellen der Verg.Gr. III und IIa für die Architekten und Ingenieure des g.D..

Sie erlauben sich den Hinweis, daß die vergütungsmäßigen Konsequenzen von Arbeitsverdichtung im Kap- 12070 - OFD im Haushalt anerkannt werden.

Gesamtwirtschaftlich erscheint uns nachgewiesen, daß die Eigenwahrnehmung der Bauaufgaben gegenüber der Vergabe an Investoren und Generalunternehmer durchaus wirtschaftlicher ist.

**Zu 2: Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen in der SBV mit Qualifikationen unterhalb des Fachhochschulstudiums**

In Eingangsbereich des g-D- müssen für die notwendige Qualifizierung des vorhandenen Verwaltungspersonals und der Zeichnerinnen und Zeichner zum qualifizierten Einsatz im honorarfähigen Bereich zusätzliche Stellen der Verg.Gr.V u. IV zur Verfügung gestellt werden.

ÖTV und DAG sowie die Personalvertretungen fordern aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und entgegen den Aussagen des Gutachters M + P, daß auch weiterhin in der SBV Personal mit Qualifikation unterhalb der Fachhochschulausbildung -dies sind insbesondere Frauen- qualifizierte Einsatzmöglichkeiten offenstehen. Nach unserer Auffassung ist die Wahrnehmung von Assistenz Tätigkeiten und Sachbearbeitungen unterhalb der ingenieurmäßigen Leistungen "preiswerter" als die Verlagerung derartiger Tätigkeiten auf die Architekten und Ingenieure. Da es sich bei dem betroffenen Personenkreis zu einem großen Teil um Frauen handelt, ist davon auszugehen, daß damit auch ein Stück aktiver Frauenpolitik verbunden ist.

**Zu 3: Beschäftigte in der Staatlichen Bauverwaltung**

Im Rahmen des zu erarbeitenden Personalentwicklungskonzeptes (PEK) sind im Haushalt ausreichende Mittel für die Qualifizierung v.g. Beschäftigter einzustellen. Darüber hinaus gibt es im Rahmen der Strukturreform und für den verstärkten Einsatz der EDV zusätzlichen Fortbildungsbedarf.

Auch im Rahmen der Bereitstellung von Haushaltsmitteln für eine adäquate Fortbildung des Personals der SBV (auch zur langfristigen Entlastung des Haushalts) kann aktive Frauenpolitik betrieben wer-

den.

#### **Zu 4: Intelligente Formen der Teilzeitarbeit**

ÖTV und DAG fordern die Landesregierung auf, bei der SBV neue Formen von Teilzeitarbeit mit den Personalvertretungen zu diskutieren und auszuprobieren.

#### **Zu 5: Einstellungsmöglichkeiten auch bei Stellenabbau**

Der vorgesehene Einstellungskorridor von 15 % erscheinen ÖTV und DAG aufgrund der gestiegenen Anforderungen generell zu niedrig angesetzt.

Im Rahmen des Einstellungskorridors muß der SBV gestattet werden, neben Fachpersonal der Techn. Gebäudeausrüstung (TGA) bei Bedarf auch Hoch- und Tiefbauingenieure einzustellen.

Für Stellen im Assistenzbereich muß aus v.g. Gründen die verstärkte Bereitstellung von Ausbildungsstellen für Bau- und techn.

Zeichnerinnen und Zeichner möglich werden.

Für die Übertragung der Baudaten der Liegenschaften (insbesondere bei den Unikliniken) auf EDV-Träger entsteht z.Zt. bei den entsprechenden Bauämtern ein extrem hoher zusätzlicher Aufwand.

Hierfür kann in dieser schwierigen Phase der Neustrukturierung der Bauverwaltung bei gleichzeitigem Stellenabbau und Durchführung der notwendigen Baumaßnahmen nicht auf das sogenannte produktive Personal zurückgegriffen werden.

Wir fordern, für diese Tätigkeiten Personal einzustellen.

#### **Zu 6: Weiterführung der sog. 58er-Regelung**

Durch diese Regelung werden bisher ca 130 Planstellen abgebaut.

Um die negativen gesetzlichen Regelungen des Bundes abzufedern, ist eine Nachbesserung der bestehenden Regelung notwendig. Dies

---

sollte dem Land NRW leicht fallen, da bekannt ist, daß nach der bestehenden Regelung das Land ca. 360.000 DM pro Person in diesem Verfahren einspart hat. Es bleiben bei Weiterführung und verbesserter 58er-Regelung nach wie vor Vorteile für den Landeshaushalt.

**Zu 7: Aufrechterhaltung von Tätigkeiten im Servicebereich für Arbeiter und Angestellte.**

**Keine generelle Privatisierung bzw. Streichung der Arbeiter und Angestelltenstellen im Servicebereich.**

Auch aus v.g. Gründen sind im Haushalt Stellen zum Einsatz von Personal im Servicebereich einzurichten. Das gilt insbesondere dort, wo diese Tätigkeiten kostengünstiger im Bauamt, als durch private Dritte, durchgeführt werden. Diese Arbeiter- und Angestelltenstellen des einfachen und mittleren Dienstes führen nicht nur zur Kosteneinsparung, sondern bieten Schwerbehinderten und Langzeitarbeitslosen eine seriöse Zukunft.

**Zu 8: Einstellung von Beamtinnen und Beamten**

ÖTV und DAG nehmen zur Kenntnis, daß in der SBV keine oder nur noch in sehr begrenztem Umfang Beamtinnen und Beamte eingestellt werden.

Für uns ergeben sich folgende Fragen:

- a.) Wie ist sichergestellt, daß das Personal der SBV -adäquat der Referendar bzw. Inspektorenausbildung- ausgebildet wird?
  - b.) Welche Perspektiven haben die z.Zt. in Ausbildung befindlichen Personen?
  - c.) Wie wird sichergestellt, daß auch in Zukunft die vorhandenen Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die Vergleichsgrup-
-

pen, Stellenobergrenzen und Nachschlüsselungsproblematik  
reelle Perspektiven behalten?

**Zu 9: Haushaltsrechtliche Voraussetzungen**

Die SBV kann nicht sparsam bauen, wenn z.B. durch Haushalts-  
sperren oder der verspäteten Verabschiedung von Haushalten Bau-  
maßnahmen nur verzögert und mit großen terminlichen Problemen  
in Angriff genommen werden können.

Wirtschaftliches und sparsames Bauen hat auch unmittelbar mit  
Planungssicherheit und Kostenkontrolle zu tun.

## **Situation im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales**

Die mit der Umsetzung der Ergebnisse der Organisationsgutachten auftretenden Belastungen der Beschäftigten dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung für den Bürgerservice des Landes führen.

**ÖTV und DAG** weisen die undurchdachten Privatisierungsbestrebungen energisch zurück. Die Einsparungen, die vordergründig unter Wirtschaftlichkeitsaspekten vorgenommen werden sollen, halten einer näheren Überprüfung nicht stand. Die immensen Summen, die z.B. durch die Beauftragung von "Expertenunternehmen" aufgebracht worden sind, heben die Einsparung im Personalbereich bei weitem auf. Durch die langfristige Bindung dieser Unternehmen im Rahmen der Umsetzung von ADV-Projekten werden sich die gewünschten Einsparungseffekte nicht realisieren lassen.

Zudem wird deutlich, daß vor dem Hintergrund der erheblich längeren Umsetzungsdauer, als von den "Expertenunternehmen" kalkuliert, eine vorzeitige Realisierung von kw-Vermerken nicht möglich ist.

### **Ausbringen von kw-Stellen für freigestellte Personalräte und Büropersonal sowie für Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensleute für Schwerbehinderte**

Aus den Voranschlägen ist erkennbar, daß statt einer erforderlichen Auswertung von kw-Stellen für Freigestellte und deren Büropersonal statt dessen entsprechende kw-Stellen weiter verringert wur-

---

den. Dies geht zu Lasten der einzelnen Dienststellen und erschwert zudem die Tätigkeit der Personalräte, da hiermit ein Interessenkonflikt zwischen freigestellten Personalräten und Beschäftigten aufgebaut wird. Das gleiche gilt für den Hauptvertrauensmann der Schwerbehinderten und die Bürokräfte aller Freigestellten, die noch im vollem Umfang zu Lasten der Stellenpläne der Dienststellen geführt werden.

Gerade vor dem Hintergrund immer enger werdenden Personalressourcen wird so der an die Personalräte gestellte Gesetzauftrag kaum mehr zu gewährleisten sein.

Die Umsetzung der Ergebnisse der einzelnen Organisationsuntersuchungen hat zu weiteren Freistellungen und einer Mehrbelastung des Büropersonals geführt, was ebenfalls eine entsprechende Aufstockung erforderlich macht.

**ÖTV und DAG** fordern die Landesregierung auf, entsprechend der Anzahl der Freigestellten und deren Bürokräfte kw-Stellen einzurichten.

Darüber hinaus sind die Zeitanteile der nicht freigestellten Personalräte und sonstiger ehrenamtlich Tätiger in den Bereichen zu ermitteln, in denen noch keine Organisationsuntersuchungen stattgefunden haben.

## AB- und LKZ-Maßnahmen

Im Rahmen der überwiegend sozialpolitischen Aufgabenstellung im Bereich des MAGS müssen im Einvernehmen mit der Arbeitsverwaltung vermehrt Einstellungen von ABM- und LKZ-Kräften vorgenommen werden. Tätigkeiten, die den Richtlinien entsprechen, fallen nach unserer Überzeugung in fast allen Bereich an, die derzeit umorganisiert werden.

### 07 110 Arbeitsschutzverwaltung

Die Neuordnung der Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz ist auf der Grundlage des Fachkonzeptes vom 28.02.1994 durchgeführt worden. Die damit verbundene Änderung der Organisationsform und der Aufsichtsstrategie, die von einer flächendeckenden Einzelfallüberwachung in Richtung einer schwerpunktmäßigen Intervention geändert worden ist, befindet sich noch nicht in einem eingespielten Zustand. Die mit der Organisationsentscheidung festgestellten Personalbedarfszahlen zielen sowohl auf den Wegfall als auch die Verlagerung von Aufgaben bei gleichzeitiger flächendeckender Datenverarbeitung ab.

Da alle diese Faktoren noch nicht erfüllt sind, aber neue Aufgaben durch die Privatisierung der Bahn und Post hinzugekommen sind, fordern ÖTV und DAG von der Realisierung der ausgebrachten, aber noch nicht realisierten kw-Vermerke abzusehen. Wegen der neu hinzugekommenen Aufgaben sind vor einer genauen Personalbedarfsberechnung vorab mindestens 30 Stellen in den Haushalt einzustellen.



ÖTV und DAG erheben weiterhin die Forderung, den Einstellungskorridor zu öffnen, um auch in Zukunft die Aufgaben der Arbeitsschutzverwaltung erfüllen zu können. Die Umwandlung von 15 Stellen des mittleren technischen Dienstes A9 in A9 des gehobenen technischen Dienstes betrachten wir im Zusammenhang mit dem Haushalt 96 als ersten Schritt in die richtige Richtung und fordern für das Haushaltsjahr 1997 diesen mindestens in der gleichen Größenordnung fortzusetzen.

Langfristig wird eine Überführung des mittleren in den gehobenen technischen Dienst aus Gründen der vielschichtigen Anforderungen für erforderlich gehalten. Die Qualifizierungsaufwendungen der Beschäftigten sowohl in finanziellem als auch zeitlichem Umfang dürfen nicht dazu führen, daß der Weg in einer Sackgasse endet und Beförderungschancen nach erfolgtem Aufstieg dadurch genommen werden, daß kw-Vermerke in A11 realisiert werden. Die in 1996 ausgebrachten kw-Vermerke dürfen deshalb nicht verwirklicht werden. Das 1993 im Rahmen der Projekt-Konferenz in Aussicht gestellte Personalübergangskonzept ist bis heute nicht erstellt worden.

Es ist darum dringend erforderlich ein Personaleinsatz- und -entwicklungskonzept zu erarbeiten.

**07            210            Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte**

Die Erledigungszeiten werden sich aufgrund einer Stellenvermehrung im richterlichen Bereich nicht wesentlich verkürzen, da den nunmehr vermehrten Richterstellen ein Fehlbedarf von ca. 40 % im nichtrichterlichen Dienst gegenübersteht. Die in der ersten Ausbau-Stufe befindliche Datenverarbeitung kann den erhofften Effektiv-

---

tätssprung infolge von erhöhten Anforderungen im Schulungsbetrieb, krankheitsbedingten Ausfällen, ständiger Überforderung und fehlender Änderungen in der Ablauforganisation nicht bringen.

**ÖTV und DAG** fordern unter Berücksichtigung der zuvor genannten Faktoren eine deutliche Aufstockung der Stellen für den gehobenen und mittleren Dienst bzw. vergleichbare Angestellte für die Arbeitsgerichtsbarkeit. Dabei wird dem Gedanken der Organisations- und Personalentwicklung unter Berücksichtigung des am 14.12.1995 erzielten Tarifiergebnisses für Angestellte in den Geschäftsstellen der Gerichte Rechnung getragen.

## 07 330 Versorgungsverwaltung

Im Hinblick auf den bisherigen Verlauf der Projektarbeit kann noch nicht für alle Bereiche beurteilt werden, welche Tätigkeiten mit welcher Wertigkeit nach der Neuorganisation verbleiben. Es zeichnet sich jedoch ab, daß mit einem kleineren, dafür aber qualifizierteren Personalkörper gearbeitet werden muß. Dem muß durch entsprechende Stellenhebungen in nicht von kw-Vermerken betroffenen Bereichen Rechnung getragen werden.

So ist in Teilbereichen (z.B. HuK/OVSt) die Projektarbeit noch nicht abgeschlossen. Für diese Bereiche kann der Personalbedarf sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht noch nicht abschließend beziffert werden. Es zeichnet sich allerdings ab, daß bei der angestrebten ganz-

heitlichen Sachbearbeitung der Fachdienst mit höherwertiger Tätigkeit als bisher eingesetzt werden wird. Hier müssen entsprechende Stellenerhebungen angestrebt und realisiert werden.

**ÖTV und DAG** konkretisieren den Bedarf wie folgt:

1. Zuweisung von qualifiziertem Schulungspersonal für die Basisschulung für den gesamten Geschäftsbereich des MAGS. Darüber hinaus ergibt sich für das eigene Personal ein vermehrter Bedarf an Anwenderschulungen. Für diesen Bedarf, den wir wegen kontinuierlicher Änderungen als einen dauerhaften ansehen, wird ebenfalls Schulungspersonal benötigt.  
**ÖTV und DAG** sind der Auffassung, daß für diese Aufgaben zusätzliches Personal zur Verfügung gestellt werden muß, weil den KollegInnen des Landesversorgungsamtes neben ihrer originären Tätigkeit diese Aufgaben nicht zusätzlich zugemutet werden kann.
2. Personeller Ausgleich für die freigestellten Personalratsmitglieder, Vertrauensleute der Schwerbehinderten, die Gleichstellungsbeauftragte und das Büropersonal der Personalräte.
3. Weitere Mittelzuweisung für AB- und LKZ-Maßnahmen.
4. Zum Ausgleich für Belastungen in den Arbeitsspitzen (insbesondere während der Übergangszeit der Neuorganisation) muß eine Erhöhung beim Titel 427 20 -Löhne und Gehälter-erfolgen.
5. Zuweisung von Stellen und Planstellen zur festen Übernahme der Auszubildenden und Beamtenanwärter.
6. Entsprechend der Wertigkeit der ausgebrachten Dienstposten müssen deckungsgleich Stellen und Planstellen ein-

gerichtet werden. Stellenhebungen sind im erforderlichen Umfang vorzunehmen. Beispielhaft wird auf zusätzliche Dienstposten wie Anwenderbetreuer, Organisatoren, Controller etc. hingewiesen. In diesem Zusammenhang machen wir darauf aufmerksam, daß bei ganzheitlicher Arbeitserledigung ein zwar kleiner Personenkreis mit erweitertem Handlungsspielraum und damit höherer Qualifikation im Fachdienst einzusetzen sein wird, für den aber auch entsprechende höherwertige Stellen einzurichten sind.

7. Es kann nicht nachvollzogen werden, daß im Bereich der Erziehungsgeldkassen kw- bzw. ku-Vermerke im gehobenen Dienst ausgewiesen sind. Es muß im Gegenteil für jede Erziehungsgeldkasse eine Stelle A11 bzw. III/IV a für die Leiter und eine Stelle Vb/IVb für die Stellvertreter vorhanden sein.
8. In den Ämtern sind Funktionsdienstposten für zusätzliche A 15-Stellen zu schaffen, um eine bessere Verteilung von Beförderungsstellen zwischen dem LV-Amt und den Ämtern zu gewährleisten.

## Anmerkungen zum Entwurf des Haushaltsplans

### Einzelplan 04, Justizminister NRW

#### 1. Bibliotheksmittelkürzungen

Während für die "zusätzliche ADV-Ausstattung und sonstige Maßnahmen zum Ausgleich von Personalabbau" erneut erhebliche Mittel u.a. zum Erwerb von Geräten sowie Ausstattungs- und Ausrüstungsgegenständen vorgesehen sind (für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 1997: 1.350 Mio. DM, vgl. Titel 812 78 053), werden im vorliegenden Entwurf die Mittelansätze für "Bücher und Zeitschriften" erheblich gekürzt, und zwar

\* in der Verwaltungsgerichtsbarkeit von 770.000 DM (1996) auf 720.000 DM und

\* in der Finanzgerichtsbarkeit von 300.000 DM (1996) auf 193.000 (1997).

Damit werden den 7 Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht im kommenden Jahr 50.000 DM und den drei Finanzgerichten mehr als 100.000 DM weniger an Bibliotheksmitteln zur Verfügung stehen.

Dies kann aus Sicht der Fachgruppe RichterInnen und Staatsanwälte in der ÖTV nicht hingenommen werden. Denn bereits im laufenden Jahr waren aufgrund der Haushaltssperre praktisch seit Februar 1996 keine Bücher-Neuanschaffungen mehr möglich. Dies ist umso gravierender, als die Bibliotheksmittel der genannten Gerichte bereits gegenwärtig durch den Bezug der unvermeidbaren Nachlieferungen für Loseblattsammlungen ohnehin in einem hohen Maße ausgeschöpft sind. In den Bibliotheken einiger Verwaltungsgerichte sind heute nicht einmal die einschlägigen Gesetzesmaterialien, die für die Gesetzesauslegung unverzichtbar sind, vorhanden (z.B. BT-Drucksachen). Dieser prekäre Zustand darf nicht noch verschärft werden. Denn er beeinträchtigt

---

12/821

Gemeinsame Stellungnahme ÖTV und DAG zum Entwurf des Personalhaushaltes der Landesregierung NRW 1997

---

tigt unmittelbar die Rechtsprechungstätigkeit und deren Qualität. Statt einer Kürzung der Bibliotheksmittel um 50.000 bzw. um über 100.000 DM sollte zumindest eine den Kaufkraftschwund ausgleichende leichte Erhöhung vorgenommen werden, notfalls zu Lasten des Titels 812 78 053 (Erwerb von ADV-Geräten).

**2. Dokumentations- und Forschungsstelle "Justiz und Nationalsozialismus"**

An Hand des vorgelegten Haushaltsplanentwurfs läßt sich ohne ergänzende Erläuterung nicht hinreichend erkennen, ob die Planstelle eines Leiters bzw. einer Leiterin der Dok.- und Forschungsstelle nun endlich (wieder) zur Verfügung steht.

**Die in der ÖTV organisierten RichterInnen und Staatsanwälte betonen** -angesichts des großen inhaltlichen Nachholbedarfs in diesem Bereich- mit Nachdruck deren Notwendigkeit.

Außerdem fordern sie eine ausreichende Sachmittelausstattung der Dokumentations- und Forschungsstelle.

Düsseldorf, Okt./Nov. 1996

ÖTV-NRW  
Bernd Vallentin

DAG NRW  
Helmut Schneider