

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Landesbezirk NRW

DGB Landesbezirk NRW • Postfach 10 19 55 • 40010 Düsseldorf

per Fax 884/3012

Landtag NRW
z.Hd. Frau Christel Krause



Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211-3683-0

Internet: www.nrw.dgb.de
e-mail: Andreas.Schmidt@DGB.de

Telefon-Durchwahl
0211-3683-242/122
ACHTUNG NEUE FAXNR.!
telefax: 0211/3683-137
Handy 0171/8658-331

Abteilung
Sozialpolitik/
Öffentl. Dienst

Unsere Zeichen
Schm/Bü

Datum
17.10.01

Anhörung zum Personalhaushalt 2002 am 23.10.01


Sehr geehrte Frau Krause,

anliegend überreichen wir die Stellungnahme des DGB-Landesbezirks NRW zum Entwurf des Personalhaushalts 2002 im Rahmen der Anhörung des Unterausschusses Personal des NRW-Landtags am 23. Oktober 2001 im Düsseldorfer Landtag.

Bei dieser Gelegenheit dürfen wir Ihnen noch eine Teilnahmeänderung mitteilen:

Anstelle von Rainer Rohrlich (GdP) wird Heinz Rump (ebenfalls GdP) an der Anhörung teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen


Andreas Schmidt

Anlage

DGB

SEB AG Düsseldorf
BLZ 300 101 11, Konto 1650 210 800
Gewerkschaft auf chlorfrei gebleichtem Material

Sie erreichen uns ab Hauptbahnhof Düsseldorf
Ausgang "Innenstadt" 5 Minuten Fußweg

Datenschutzhinweis nach § 33 Abs. 1:
Name, Adresse und zur Bearbeitung notwendige Angaben werden vorübergehend gespeichert

Stellungnahme des DGB-Landesbezirks NRW zum Entwurf des Personalhaushalts 2002 im Rahmen der Anhörung des Unterausschusses Personal des NRW-Landtags am 23. Oktober 2001 im Düsseldorfer Landtag

Vorbemerkung:

Der DGB Landesbezirk NRW hat bereits zu Beginn dieses Jahres ausführlich Stellung zum Personalhaushalt 2001 bezogen. Neun Monate später haben die meisten der dort vorgetragenen Punkte nichts an Aktualität eingebüßt. Wir ersparen uns an dieser Stelle eine abermalige Aufzählung und verweisen auf unsere Stellungnahme vom 16. Januar 2001.

Auch in einem Sparhaushalt bleibt Personal die wichtigste Ressource, die bei allen Bemühen um Haushaltskonsolidierung weiter gefördert und gepflegt werden muss. Der DGB-Landesbezirk NRW begrüßt vor diesem Hintergrund die sukzessive Einführung von 6100 neuen Lehrerstellen in den kommenden Jahren. Er trifft zum Entwurf des Personalhaushalts 2002 folgende Feststellungen:

1. Der Personalhaushalt wird in erster Linie nicht durch die Gehälter und Bezüge der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes belastet, sondern durch die weiter steigenden Versorgungslasten, die fast 20% der gesamten Personalausgaben ausmachen. Die Beamtinnen und Beamten im Land und in den Kommunen haben im zurückliegenden Jahr sogar eine „Nullrunde“ hinnehmen müssen. Sie mussten damit einen unfreiwilligen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung erbringen.
2. Die steigenden Aufwendungen für Pensionszahlungen waren vorhersehbar und überraschen nicht. Der DGB hat bisher vergeblich darauf gedrängt, für die sich abzeichnende Entwicklung im Landshaushalt Rückstellungen zu tätigen. Obwohl der Finanzminister dieses Versäumnis der Politik zwischenzeitlich eingeräumt hat, sind hieraus bislang noch keine Konsequenzen gezogen worden. Der hieraus entstehende Kostendruck darf nicht auf den Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Um den von den Pensionslasten ausgehenden Problemdruck in den Folgejahren zu mindern, müssen im Personalhaushalt ausreichende Rücklagen gebildet werden. Je länger Rückstellungen hinausgeschoben werden, umso größer stellen sich die Probleme in künftigen Haushalten.
3. Der DGB ist offen für zukünftige Lösungen, die zu einer Entschärfung des Problems der Pensionslasten beitragen. Er hat hierzu eigene Vorschläge eingebracht und ist auch gegenüber neuen Vorschlägen bzw. Modellen gesprächsbereit. Als besonders problematisch und kostentreibend gestaltet sich die große Zahl vorzeitiger Pensionierungen infolge Dienstunfähigkeit. Vor diesem Hintergrund muss vor allem im Schulbereich über eine alternative Verwendungsfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern nachgedacht werden, die ihrer Unterrichtsverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr nachkommen können, ggf. jedoch willens und in der Lage wären anderen qualifizierten Tätigkeiten nachzugehen.

Die Mittel, die in den einzelnen Ressorts für den Arbeitsschutz bzw. die betriebliche

Gesundheitsförderung zugewiesen werden, sind unzureichend. Hier wird an falscher Stelle gespart bzw. werden nötige Investitionen unterlassen, mit denen kurz- bis mittelfristig eine höhere Produktivität und zugleich eine längere Verweildauer im Arbeitsleben erreicht werden können. Hieraus resultierende Effizienzreserven und Möglichkeiten der Kostenminderung bleiben weiter ungenutzt.

4. Der DGB erinnert nochmals daran, dass im Zuge der Besoldungsstrukturreform des Jahres 1997, die Lebenszeitbesoldung der Beamtinnen und Beamten zum Zwecke der Einführung von Leistungselementen in das Besoldungsgefüge verkürzt worden ist. Die sich hieraus ergebenden Einsparungen bei der Besoldungszahlung müssen zurückfließen und zweckentsprechend eingesetzt werden. Dies geschieht nicht.

Der DGB hat bereits in früheren Jahren gefordert, die Einsparungen offen zu legen und in dem jeweiligen Haushalt auszuweisen. Die nicht zurückgegebenen Einsparungen aus den Jahren 1998 bis 2000 sollten der Versorgungsrücklage zugeführt werden. Die im Haushalt 2001 ausgewiesenen Mittel sollten zweckentsprechend ausgegeben werden. Im Haushalt 2002 sollten schließlich die real eingesparten Mittel für Leistungselemente eingestellt werden. Der DGB zeigt sich über deren Verwendung gesprächsbereit und erwartet Aufschluss über den Verbleib der Leistungsprämien der Vorjahre.

5. Bereits im ersten Halbjahr dieses Jahres wurden als persönliche Maßnahme ca. 1400 kw-Vermerke umgesetzt. Die Umsetzung wurde durch den Abschluss verbindlicher Vereinbarungen der Personalagentur mit einzelnen Ressorts begünstigt. Damit hat der Prozess der Realisierung von kw-Vermerken gegenüber dem Vorjahreszeitraum eine Beschleunigung erfahren. Hinsichtlich der konkreten Umsetzung verweisen wir auf die Stellungnahmen der DGB-Gewerkschaften zu den Einzelplänen des Landeshaushalts.

Generell gilt, dass der Stellenabbau nicht von Aufgabenkritik getrennt werden kann. Dabei darf Aufgabenkritik sich nicht allein auf wegfallende bzw. überflüssig werdende Aufgaben reduzieren. Sie muss zugleich Antworten auf die Frage finden, wie zusätzliche Aufgaben bewältigt und ggf. anfallender personeller Mehrbedarf (s. z.B. aktuelle Diskussion Innere Sicherheit) zufriedenstellend gelöst werden kann.

6. Mit ca. 4.500 ausgewiesenen Ausbildungsplätzen (duale Ausbildung nach BBiG) bewegt sich das Ausbildungsplatzangebot der Landesverwaltung in etwa auf dem im Vergleich zu früheren Jahren allerdings niedrigeren Vorjahresniveau. Da die Landesregierung laut eigener Aussage insbesondere im Bereich marktgängiger Ausbildungsberufe über den eigenen Bedarf hinaus ausbildet, wäre eine deutlichere Aufstockung des Ausbildungsplatzangebots angebracht. Zur Erinnerung: Noch vor vier Jahren (1997) lag die Zahl der Ausbildungsplätze bei der Landesverwaltung über 5.000.

Zu überprüfen ist weiterhin, ob sich der Positivtrend des letzten Jahres bei der tatsächlichen Besetzung der Ausbildungsplätze (Auslastung 95%) fortgesetzt bzw. stabilisiert hat.

Für die Beamtenanwärterinnen und -anwärter im Vorbereitungsdienst fordert der DGB die Bezüge im Vorbereitungsdienst auf 75% der Eingangsbesoldung

anzuheben. Durch die vergangenen Kürzungen der Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst, hat sich die Attraktivität des Vorbereitungsdienstes spürbar verschlechtert. Da in anderen Berufen wesentlich attraktivere Einstiegsgehälter geboten werden, wird es immer schwieriger geeigneten Nachwuchs zu finden. Dem muss mit einer dem Ausbildungsstand adäquaten Bezahlung entgegengewirkt werden.

Vor dem Hintergrund verstärkter Bemühungen zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen, sollte das Land zudem mit gutem Beispiel vorangehen und behinderten jungen Menschen Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

7. Altersteilzeit (ATZ)

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit wird bei den Beamtinnen und Beamten nach wie vor durch haushaltstechnische Vorgaben des NRW-Finanzministeriums beschränkt. Altersteilzeit kann nur bewilligt werden, wenn die damit verknüpfte Stelle künftig entfällt oder eine Kostenkompensation von 20% erwirtschaftet werden kann. Dadurch gestaltet sich die Altersteilzeit einseitig zu einem Instrument des Stellenabbaus. Die ebenfalls anvisierte Entlastung des Arbeitsmarkts kommt kaum zum Zuge. Die gleichgewichtige zweite Zielsetzung der ATZ, die Entlastung des Arbeitsmarktes, wird dadurch ins Gegenteil verkehrt.

Obgleich der Gesetzgeber zwischenzeitlich den bundesgesetzlich vorgegebenen Gestaltungsrahmen mit Blick auf die Geltungsdauer und die Einbeziehung teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamte in die ATZ genutzt hat, werden durch die gesetzlichen Restriktionen weiterhin Chancen vergeben. Dies trifft sowohl für die Möglichkeit zu, eine in Teilbereichen ungünstige Altersstruktur zu verbessern, als auch für die verschenkte Möglichkeit, den im hohen Maß vorzeitig beanspruchten Ruhestand infolge von Dienstunfähigkeit abzubauen.