

# Gemeinsame Stellungnahme

zum Entwurf  
des Personalhaushalts  
2001

der Landesregierung  
NRW

Landtag  
Nordrhein-Westfalen  
13. Wahlperiode

Neudruck  
Zuschrift 13/261

A 06/1

Praxis und Theorien der Zusammenarbeit

## Inhaltsverzeichnis

<b>Ministerium/Dienststelle</b>	<b>Seite:</b>
• Inhaltsverzeichnis	2
• Einleitung	3
• Personalkosten begrenzen.....	5
• Steigende Versorgungsausgaben knebeln den Personalhaushalt –die unendliche Geschichte-	6
• Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	8
• Realisierung von kw-Vermerken und haushaltsrechtlichen Maßnahmen zur Beschleunigung des Abbaus von Stellen (§8 des Gesetzes zur Festlegung des Haushaltsplanes)	9
• Altersteilzeit, 58-er Regelung und Sabbatjahr	10
• Leistungsprämien, Leistungszulagen und beschleunigtes Aufsteigen in den Dienststellen	12
• Ausbildung in der Landesverwaltung, Besetzung von Stellen und Über- nahme von Azubi's	14
• Personalwirtschaftliche Auswirkungen des geplanten Gesetzes zur Er- richtung eines Sondervermögens „Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW“ (BLB NRW und zum Erlass personalvertretungsrechtlicher Regelungen)	15
• Personalwirtschaftliche Auswirkungen durch den Einsatz moderner In- formationstechnik	16
 <b>Einzelpläne:</b>	
• Innenministerium NRW, <i>Einzelplan 03</i>	16
• Justizministerium NRW <i>Einzelplan 04</i>	17
• Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung NRW <i>Einzelplan 05</i>	26
• Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz NRW <i>Einzelplan 10</i>	27
• Finanzministerium NRW <i>Einzelplan 12</i>	29
• Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport NRW <i>Einzelplan 14</i>	31
• Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifizierung und Technologie NRW <i>Einzelplan 15</i>	34

## Einleitung

Zu dem Entwurf des „**Personalhaushalts 2001**“ nehmen ÖTV und DAG wie folgt Stellung:

Durch die Umsetzung des **2.ModernG** ab.01.01.2001 sind eine Vielzahl von Landesbetrieben und Dienststellen

- in andere Mittelbehörden verlagert
- in Form von Eigenbetrieben oder Anstalten ausgegliedert
- in die Landesverwaltung eingegliedert

worden. Das Nachvollziehen dieser gesetzlichen Maßnahme im Entwurf des Personalhaushaltes ist nicht einfach.

ÖTV und DAG stellen fest, dass eine Vielzahl der Personalmaßnahmen nicht im Entwurf berücksichtigt sind. Es ist eine „Hülle ohne vollständigen Inhalt“!

Wir gehen davon aus, dass ein Ergänzungs-/Nachtragshaushalt notwendig wird.

Zu dem **Entwurf** des **Haushaltsgesetzes 2001** merken ÖTV und DAG an:

- zu § 7 Abs. 3: Diese an sich positive Regelung läuft in der Praxis ins Leere, da aufgrund der kw-Vermerke und der Regelungen der Personalagentur eine Nachbesetzung der Planstellen und Stellen nicht möglich ist.
- zu § 8 Abs. 1: Die 12-monatige Beförderungssperre führt zu weiterer Demotivation und sozialer Ungerechtigkeit. Bei den Beschäftigten im Tarifbereich ist ein Verstoß gegen geltendes Tarifrecht (Grundsatz der Tarifautomatik) nicht ausgeschlossen.
- zu § 8 Abs. 3: Die 24-monatige Wiederbesetzungssperre für „Außeneinstellungen“ hat eine weitere Arbeitsverdichtung bei den Beschäftigten zur Folge. Dieses führt wiederum zu gesundheitlichen Belastungen und krankheitsbedingten Ausfällen.  
Die vom Gesetzgeber vorrangig geforderte Besetzung der freien Planstellen und Stellen ist aus verschiedenen Gründen (z.B. Ausbildung, Wohnort etc.) nur in Einzelfällen möglich.  
Die nominierte Regelung ist sowohl aus arbeitsmarktpolitischer als auch aus personalwirtschaftlicher Sicht unsinnig und daher abzulehnen.  
Zu den im § 8 Abs. 3 aufgeführten Ausnahmetatbeständen ist anzumerken, dass eine unbefristete Übernahme der

vom Land NRW ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten **nicht** mehr möglich ist. Gleichwohl können aber geprüfte BeamtenanwärterInnen übernommen werden (s.Ziffer 6). Wie dieses mit sozialdemokratischem und GRÜNEM Politikverständnis noch in Einklang zu bringen ist, bleibt unerklärlich.

Gravierender als die personalwirtschaftlichen Festlegungen im Haushaltsgesetz 2001 sind die zu erwartenden allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur vorläufigen Haushaltsführung im Haushaltsjahr 2001. In diesen wird eine Regelung enthalten sein, wonach kw-Vermerke, die im Entwurf des Haushaltsplanes 2001 vorgesehen sind, zu einer Stellenrückschlüsselung führen. Dies bedeutet, dass ab 01.01.2001 im Geschäftsbereich **keine Beförderungen mehr** ausgesprochen werden können, bis in den betroffenen Besoldungsgruppen alle kw-Vermerke realisiert worden sind. Diese Regelung führt zu weiterer Frustration und Demotivierung der Beschäftigten.

Eine weitere Benachteiligung von Beschäftigten, hier insbesondere von älteren ArbeitnehmerInnen ergibt sich aus haushaltsrechtlichen Vorgaben (HWF 2000 sowie aus den Regelungen zur vorläufigen Haushaltsführung 2001). Demnach ist eine Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. eine Rückkehr von auf Dauer Teilzeitbeschäftigten zur Vollzeitbeschäftigung nur möglich, wenn die Voraussetzungen des § 15b Abs. 1 BAT vorliegen.

In den nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Geschäftsbereiches gibt es eine Vielzahl von früher vollzeitbeschäftigten älteren Angestellten, die eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vor Inkrafttreten der vorgenannten Tarifnorm aus persönlichen Gründen (Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) vereinbaren mussten. Dieser Personenkreis soll gem. § 15b Abs. 3 BAT bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Aufgrund der z.Z. bestehenden haushaltsrechtlichen Restriktionen hat der vorgenannte Personenkreis **nicht** die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung, weil es weder tariflich bzw. arbeitsvertraglich begründete Ansprüche gibt. Auch lassen die Haushalts- und Wirtschaftsführungsrichtlinien 2000 (HWF 2000) aufgrund des Stellenabbaus in der Landesverwaltung eine Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte bzw. eine Rückkehr von auf Dauer Teilzeitbeschäftigten zur Vollzeitbeschäftigung **nicht** zu.

Dieses ist aus Sicht von ÖTV und DAG auch aus gleichstellungsrelevanten Gründen **nicht** akzeptabel. Ferner führt dieser Zustand zur sozialen Benachtei-

ligung (geringere Rentenansprüche usw.) insbesondere ältere Kollegen/innen, die keine Möglichkeiten mehr haben, auf den sogenannten „freien Arbeitsmarkt“ auszuweichen.

ÖTV und DAG fordern, dass im Interesse der im Landesdienst auf Dauer teilzeitbeschäftigten Angestellten (in der Mehrzahl Frauen) eine Lösung des Problems durch den Haushaltsgesetzgeber vorgenommen wird.

### **Personalkosten begrenzen...**

Bedingt durch die eingangs erwähnten Stellenverschiebungen hätten ÖTV und DAG die Rechenformel des Finanzministers Steinbrück gerne einmal näher kennen gelernt. Lauthals wird durch seine Pressestelle verkündigt, dass der Personalhaushalt um 3.635 Stellen (./ 1 %) im Vergleich zum Vorjahr zurückgefahren werden soll.

Nach unserem Kenntnisstand werden zum 01.01.2001 -6.800- Beschäftigte (3.300 LVR/3.500 LWL) der Straßenbauverwaltung mit ihren Stellen in die Landesverwaltung NRW übergeleitet.

Hier zeigt sich klar und deutlich, dass zwischen Pressemitteilungen und der Realität große Unterschiede bestehen.

Die Aussage von Finanzminister Steinbrück „....mit den Stellenstreichungen können auch die Mehrausgaben aus der Tarif- und Besoldungsanpassung zum Teil abgedeckt werden“, stellen das Vertrauen in die Landesregierung die Probleme des Landes zu lösen, ernsthaft auf eine harte Probe.

Die Personalstärke steht vielfach in keinem Verhältnis zu den geforderten Aufgaben. Sie ist auf das äußerste angespannt. Mit noch weniger Personal ist die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in vielen Bereichen nicht mehr sichergestellt !

Dass der Personalhaushalt mit 41% den größten Ausgabenblock darstellt, wird von ÖTV/DAG nicht bestritten. Das Land NRW sollte sich aber nicht zum Musterschüler, zu Lasten der Beschäftigten im Vergleich zu allen anderen Bundesländern, entwickeln.

Noch im letzten Jahr hat die Landesregierung unsere Aussage bestätigt, dass NRW ist nicht nur das bevölkerungsreichste Bundesland ist; es gibt im Verhält-

nis zur Bevölkerung auch weniger Geld für Personal aus als andere Bundesländer.

## **Steigende Versorgungsausgaben knebeln den Personalhaushalt – die unendliche Geschichte ...**

ÖTV und DAG haben ihre Aussagen vor diesem Ausschuss archiviert, hieraus lässt sich folgendes Szenario festhalten:

In der Anhörung zum Haushalt 95 haben wir darauf hingewiesen, dass sich die Zahlfälle von 102.109 (1993) auf 201.000 in (2015) = 96,5% erhöhen werden (Drucksache 11/7195).

In der Anhörung zum Haushalt 96 haben wir die Einsetzung der interministeriellen Arbeitsgruppe „Beschränkung der Einstellung von Beamten/innen auf den engeren hoheitsrechtlichen Bereich“ begrüßt und die Errichtung eines Pensionsfonds (Beispiel SH) gefordert.

In der Anhörung zum Haushalt 97 haben wir zustimmend die Modellrechnung des FM zu Kenntnis genommen, die feststellte, von 1997 bis 2020 werden die Zahlfälle von 100.000 auf 225.000 steigen (von 6,1 Mrd. auf über 12 Mrd. DM).

Wir erhofften uns nunmehr die begrenzte Einsetzung von Beamten auf den engeren hoheitsrechtlichen Bereich.

In der Anhörung zum Haushalt 98 fragten wir sie als Parlamentarier/innen, warum noch keine Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe bekannt gegeben wurden. Eine Unterrichtung der Gewerkschaften und Berufsverbände hat weder 1999 noch 2000 stattgefunden.

Am Beginn des Jahres 2001 nehmen wir zur Kenntnis und stellen fest,

- Der Finanzminister erklärt, die Personalausgaben müssen konsolidiert werden, dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund der dynamisch steigenden Versorgungsausgaben als Spätfolge der Stellenexpansion der siebziger Jahre.
- Das Problem hat sich, von uns 1995 vorgetragen, – wie befürchtet – verschärft. Wir haben (lt. LBV-Bilanz 1999) 135.369 Zahlfälle im Bereich Versorgung (+6618); die Zahlen für das Jahr 2000 werden erst in 2001 veröffentlicht.

- Die Beamtenzahlfälle = Beschäftigte betragen 291.168, somit unvermindert hoch.
- Wir haben keinen Pensionsfond.
- Wir haben keine Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe.

Fazit: Wir sind wieder da, wo wir schon einmal vor 6 Jahren waren. Es hat sich zu diesem Thema nicht viel getan.  
„Problem erkannt – Wo ist das nächste Problem?“ scheint die Devise zu sein.

Inwieweit der nun vom Gesetzgeber beschlossene Beitrag (0,2%) der Beamten/innen zu ihrer Versorgung der richtige Weg ist, wird von ÖTV und DAG nicht nur rechtlich in Frage gestellt.

Er widerspricht dem Grundgedanken des Alimentationsprinzips, den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und damit Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes, zumal bereits bei der Verabschiedung des Bundesbesoldungsgesetzes 1957, mit Rücksicht auf die Altersversorgung der Beamten, die Beamtenbezüge um 7% gekürzt wurden.

Das hat das Bundesfinanzministerium nachweislich auch am 28.12.1988, auf schriftliche Anfrage hin dem Petitionsausschuss des Bundestages mitgeteilt und bestätigt, dass die 7%-ige Kürzung der Beamtengehälter auch weiterhin Bestand hat.

Ferner hat das Bundesverwaltungsgericht sich in seinen Urteilen vom 29.06.1961 und vom 30.06.1969 klar und unmissverständlich darauf bezogen, dass Beamtenpensionen aus ersparten Bezügen finanziert werden.

**ÖTV und DAG stellen fest, die Beamten beteiligen sich seit 43 Jahren an ihrer Altersversorgung !**

Gemeinsam mit den Beamten/Beamtinnen fragen wir: Wo sind die Milliarden aus den Rücklagen geblieben ?

ÖTV und DAG werden sich vehement dagegen wehren, auf Kosten einer verfehlten Politik Stellen zu streichen, um Pensionslasten zu finanzieren!

Die ins Leben gerufene Sparkommission des FM/NRW muss die aufgezeigten Kritikpunkte miteinbeziehen und Lösungen aufzeigen, damit der Haushalt 2002 auch zum Zwecke der Haushaltsklarheit und –wahrheit bereinigt wird.

ÖTV und DAG fordern: die Pensionslasten aus dem Personalhaushalt herauszunehmen und gesondert auszuweisen.

## Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind nach Meinung von ÖTV und DAG unverzichtbare Bestandteile eines modernen Personalmanagements und stehen in einem engen Zusammenhang mit der Modernisierung der Landesverwaltung von NRW. Vom Leistungsvermögen und der gesunden Entwicklung der Beschäftigten einerseits sowie der Leistungsbereitschaft und der Motivation jedes Beschäftigten andererseits, hängt die Leistungs- und Innovationsfähigkeit auch der Landesverwaltung in NRW ab.

Gerade in Zeiten erhöhter Anforderungen an die Beschäftigten durch die Verwaltungsreform, die auch auf Eigeninitiative und Mitverantwortung setzt, werden Maßnahmen erforderlich, die diese Veränderungsphase unterstützen.

Wie schon in den Anhörungen im Innenministerium sowie im Landtag von NRW von uns zum 2.ModernG zum Ausdruck gebracht, fordern wir Personalentwicklungskonzepte für die Landesverwaltung, die die betriebliche Gesundheitsförderung als wichtigen Baustein enthalten.

Die gesetzlich vorgegebenen Pflichten des Landes NRW zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz bei den eigenen Beschäftigten sind aus der Sicht der Arbeitnehmersvertretungen, der ÖTV bzw. DAG und der zuständigen „Berufsgenossenschaft“, der Landesunfallkasse, in vielen Bereichen der Landesverwaltung nicht oder nur unzureichend umgesetzt.

Die Standards, die die eigene Arbeitsschutzverwaltung von NRW in der Privatwirtschaft durchgesetzt hat und die auch in den Kommunalverwaltungen gelten, werden von vielen Ressorts bei den eigenen Beschäftigten nicht erfüllt.

Da die Grundlagen einer wirksamen Präventionsarbeit in einem funktionierenden innerbetrieblichen Arbeitsschutzmanagement liegen, das vorgegebene Personalsollstärken erfüllen muss – die sich das Kabinett in einem gemeinsamen Runderlass einst selbst gegeben hatte-, werden hier die wesentlichen Ursachen für die auch in Ressortgesprächen mit den Staatssekretären eingeräumten Mängel gesehen. Dabei wollen die Ministerien durchaus die bekannten Defizite ausgleichen; es fehle aber an Haushaltsmitteln.

Die Durchsicht der Haushaltsansätze für den Gesundheitsschutz der Ressorts im Jahr 2001 führt nicht gerade zu großen Hoffnungen, dass Verbesserungen in diesem wichtigen, für die Verantwortlichen auch haftungsbewährten Feld nun eintreten könnten.



Der Wille zu Verbesserungen ist in den Ministerien nach den intensiven Anstrengungen der Personalräte, der ÖTV und DAG und der Landesunfallkasse NRW für dieses Anliegen Bewusstsein zu erzeugen zwar spürbar, nun müssen auch die finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Für ÖTV und DAG ist es sozialpolitisch nicht vertretbar, wenn die Landesregierung eine Initiative der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Mittelbetrieben mit finanziellen Engagement ergreift und für seine eigenen Beschäftigten diese Verantwortung weiterhin verleugnet.

### **Realisierung von kw-Vermerken und haushaltsrechtlichen Maßnahmen zur Beschleunigung des Abbaus von Stellen (§ 8 des Gesetzes zur Feststellung des Haushaltsplanes)**

Der Finanzminister beabsichtigt eine Beschleunigung des Stellenabbaus vorzunehmen, da aus der vorhergegangenen Legislaturperiode durch die Landesregierung rd. 15.000 Stellen noch nicht abgebaut werden konnten.

Dieser Sachverhalt ist nur teilweise richtig dargestellt. Nach uns vorliegenden Informationen haben die einzelnen Ressorts von den 22.000 Stellen rd. 11.000 abgebaut. Da jedoch im Laufe der letzten Jahre, z. B. im Bereich der Polizei und der Lehrerschaft Stellenzuwächse kontinuierlich zu verzeichnen sind, ist die Gesamtstellenzahl als Folge nicht so schnell reduziert worden.

„Jede zusätzlich eingerichtete Stelle muss woanders wieder wegfallen“, so die Aussage der Finanzexperten/innen im Lande.

Die durch diesen Sachverhalt erfolgten Stellenverschiebungen haben mittlerweile eine in Teilen unerträgliche und gefährliche Entwicklung genommen. Da besonders die allgemeine Landesverwaltung die Hauptlast des Stellenrückgangs trägt, die Aufgaben aber nicht reduziert sind, kommt es zu schwierigen Personalengpässen.

ÖTV und DAG kritisieren, dass überproportional Angestellten- und Arbeiterstellen weggefallen sind. Wir fragen uns, ob die Landesregierung nur noch hoheitsrechtliche Aufgaben durchführt. Die Gruppe der Beamten, der größte Stellenanteil im Personalhaushalt, ist bisher größtenteils von den Kürzungen verschont geblieben.

Nach vielen Gesprächen mit Personalverantwortlichen können wir feststellen, dass ein weiterer Stellenabbau im Arbeitnehmerbereich nur schwerlich zu realisieren ist. Die 15.000 kw-gestellten Stellen werden im „Eilverfahren“ so nicht wegfallen können.

Die Beschäftigten, die derzeit noch in den kw-vermerkten Bereichen ihre Arbeit verrichten, sind voll ausgelastet, d. h. sie führen verantwortungsvoll die ihnen übertragenen Aufgaben durch.

ÖTV/DAG sind der Auffassung, dass auch eine „Bonus-Regelung“ für die Realisierung vorzeitiger kw-Vermerke nicht greifen wird.

Unsere Position haben wir erst kürzlich den Mitgliedern der Personalagentur NRW in einem gemeinsamen Gespräch, sowie in Schriftform dargestellt.

Solange nicht klar erkennbar ist, welche Stelle kw-gestellt ist, wird auch ein Arbeitsplatzwechsel, sei er ressortintern oder ressortübergreifend, nur mit großer Überzeugungsarbeit möglich sein.

Welcher Beschäftigte wechselt gerne seinen Arbeitsplatz ohne zwingende Gründe, wenn er sich dort wohl fühlt und keine erkennbaren Vorkommnisse vorhanden sind, die einen Arbeitsplatzwegfall begründen?

Vermittlungsgespräche der Personalagentur werden nur greifen, wenn auch dem/der Beschäftigten klar erkennbar ist, ab wann seine/ihre Tätigkeit wegfällt.

Aussagen, wie „Zwangsversetzungen“ halten ÖTV/DAG für wenig hilfreich. Sie stehen konträr zu den Zielen einer innovativen Weiterentwicklung hin zu einer modernen Landesverwaltung.

### **Altersteilzeit, 58-er Regelung und Sabbatjahr**

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes aus 1996 wurde im Mai 1998 der Altersteilzeitvertrag mit den öffentlichen Arbeitgebern und der ÖTV/DAG vereinbart. Zeitversetzt folgten die Regelungen für die Beamten/innen.

In der Präambel des TV ist folgender Satz enthalten:

„Die TVP wollen mit Hilfe dieses Tarifvertrages älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen“.

Es handelt sich hier um einen Tarifvertrag, der vom Grundgedanken her Ausgebildeten und Arbeitslosen eine berufliche Perspektive in der Landesverwaltung NRW ermöglichen soll.

ÖTV und DAG stellen fest, dass innerhalb der Landesverwaltung NRW diese Willensbildung nur bedingt vorhanden ist.

Nicht jeder freiwerdende Arbeitsplatz wird mit einem Ausgebildeten bzw. Arbeitslosen unbefristet neu besetzt.

Mit der Altersteilzeit sollen in NRW stattdessen angebliche Stellenüberhänge abgebaut werden.

Ein Blick in das Datenmaterial des LBV zeigt, dass die Zahlfälle mit Altersteilzeit (Stand 12/99) 1016 Beschäftigte, im Vergleich zu allen Zahlfällen 605.112, sehr bescheiden ausfallen. Das sind 0,17%. Die Zahl könnte nach unseren Informationen deutlich höher sein, wenn alle Interessierten ab dem 55. Lebensjahr die Chance erhielten, Altersteilzeitarbeitsverträge abschließen zu können. Leider wird derzeit diesem Personenkreis die Inanspruchnahme verweigert (Kann-Vorschrift). Lediglich die Gruppe der ab 60-jährigen erhält die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen (Muss-Vorschrift).

Würde die Landesregierung hier in unserem Sinne aktiv werden, könnte die Altersteilzeit an Attraktivität in der Landesverwaltung gewinnen. ÖTV und DAG verweisen jedoch nochmals auf die Präambel im Tarifvertrag hin.

Wir bleiben dabei, der öffentliche Dienst hat auch in NRW Vorbildcharakter für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Er darf sich nicht als Arbeitsplatzvernichter „Nr. 1“ einen Namen machen.

Nach unserem Kenntnisstand wird die 58er-Regelung, die ausschließlich das Ziel hat, den Stellenabbau zu beschleunigen, zukünftig kaum noch eine Rolle spielen. Sie war und ist für den Bereich der Angestellten und Arbeiter auch finanziell nicht attraktiv, da bis zum Eintritt ins Rentenalter keine Beiträge mehr in die gesetzliche Rentenversicherung und in die VBL eingezahlt werden.

Nach unseren Informationen ist sie für die Beamten/innen (z. B. FM) ersatzlos gestrichen worden.

Nach den LBV-Angaben (bis 12/99) haben 1.096 Beschäftigte=0,18 % diese Regelung in Anspruch genommen.

Die geringe Inanspruchnahme des ATZ-Vertrages bzw. 58er-Regelung zeigt aber auch deutlich, dass finanzielle Einbußen die Kollegen/innen vielfach davon abhalten, derartige Regelungen einzugehen.

In der Landesverwaltung können keine Reichtümer erwirtschaftet werden, die diese materiellen Einbußen auffangen.

Die Möglichkeit der Einführung eines Sabbatjahres wird nach den Recherchen von ÖTV und DAG im allgemeinen Verwaltungsbereich nicht in großem Umfang wahrgenommen. Detaillierte Zahlen liegen uns hier nicht vor.

Vorstellbar wäre aus unserer Sicht, zumindest befristet, die Eingliederung von Arbeitslosen bzw. die Möglichkeit der Besetzung mit neu ausgebildeten Beschäftigten. Dieser Möglichkeit stehen wahrscheinlich kw-Vermerke entgegen.

Mit großer Verwunderung stellen ÖTV und DAG fest, dass der FM im Einvernehmen mit dem IM gemäß § 13 AZVO unter dem Deckmantel der „weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit“ Jahresarbeitszeitkonten, sozusagen über den kalten Weg, einführen will.

Die Tarifverhandlungen zwischen den öffentlichen Arbeitgebern, ÖTV und DAG über diese Thematik sind für gescheitert erklärt worden. Sie sollten als Abgeordnete jedoch wissen, nicht von den Gewerkschaften, sondern von den Arbeitgebern erfolgte diese Erklärung!

Mit dem Lockmittel der persönlichen Arbeitszeitsouveränität soll nun die individuelle Einteilung der Arbeitszeit dem jeweiligen Arbeitsanfall stärker angepasst werden. Bis zu 12 Tagen soll Freizeitausgleich ermöglicht werden. Der Ausgleich ist aber nur möglich, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

ÖTV und DAG wehren sich gegen derartige Regelungen, die das Tarifvertragsgesetz aushebeln und somit unterwandern!

Wir distanzieren uns von diesen Regelungen und fordern sie als verantwortliche Parlamentarier/innen auf, die Landesregierung anzuweisen, die Verhandlungen mit der TdL und den Gewerkschaften wieder aufzunehmen.

Die einseitige Veränderung der AZVO dient einzig und allein einer kapazitätsorientierten, variablen Arbeitszeit (KAPOVAZ), in der der Arbeitgeber entscheidet und der Beschäftigte dies zu akzeptieren hat. Die Möglichkeit, souverän seine erarbeiteten Zeitguthaben abzufeiern, besteht nicht.

### **Leistungsprämien, Leistungszulagen und beschleunigtes Aufsteigen in den Dienstaltersstufen**

ÖTV und DAG haben Leistungsanreize in Form von Prämien und Zulagen in der Landesverwaltung nie negativ gegenübergestellt. Niemand kann etwas dagegen haben, wenn besondere Leistungen zusätzlich belohnt werden.

ÖTV und DAG haben unterschiedliche Auffassungen, wenn es um das Verfahren der Verteilung geht und aus welchem Haushaltstitel diese Mittel entnommen werden.

**Wir erinnern uns:**

Am 22. Februar 1995 sind die Verhandlungen über leistungsbezogene Vergütungselemente für den Bund und die Länder ergebnislos abgebrochen worden. ÖTV und DAG sollten akzeptieren, dass leistungsbezogene Vergütungselemente nur aufgrund einseitig durch die Arbeitgeber erstellter Richtlinien, freiwillig nur bei verfügbaren Haushaltsmitteln, ohne Rechtsanspruch, einseitig von den Arbeitgebern gewährt werden können.

Durch diese überzogene einseitige Festlegung ist eine einheitliche Bundesregelung gescheitert.

Diese arbeitgeberseitige Auffassung, hat sich auch bis in den heutigen Tag nicht verändert, denn die Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (LPZVO) vom 08.04.98 beinhaltet:

- Alleiniges Vorschlagsrecht der BehördenleiterInnen,
- keine griffige Definition „herausragende besondere Leistung“,
- Begrenzung auf höchstens 10 % der Belegschaft,
- keine Einbindung der Personalvertretung bzw. einer paritätisch besetzten Kommission,
- keine Transparenz bei der Prämienvergabe.

Infolge der Besoldungsstrukturreform des Jahres 1997 wurden Vergütungsbestandteile der Beamtinnen und Beamten zur Einführung von Leistungselementen umgewandelt und in den Haushalt eingestellt. Das Land NRW hat über 100 Millionen DM für Leistungsprämien, Stufenregelungen u.a. bereitgestellt, ohne diese Mittel zweckmäßig einzusetzen.

ÖTV und DAG vermissen im vorliegenden Haushaltsentwurf die Ausweisung dieser zweckgebundenen Haushaltsmittel zur Gestaltung von Leistungselementen und sprechen sich im Rahmen der Haushaltstransparenz dafür aus, den Verbleib dieser Mittel offen zu legen.

Die bislang ausgezahlten Prämien werden nicht zu Unrecht im Kreise der Beschäftigten als „Belobigung nach Gutsherrenart“ bezeichnet. Neid und Missgunst, Unzufriedenheit und Demotivation sind die Folge.

Damit dieses entstandene Chaos beendet wird, fordern wir den Landtag auf:

- das Unterlaufen des Tarifvertragsgesetzes auch hier zu beenden, indem die TdL mit ÖTV und DAG die Verhandlungen über einen TV-L ohne Diktatvorgabe wieder aufnimmt,
- die Landesregierung zu beauftragen, die Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen zurückzunehmen.

Über die weitere Verwendung und Ausgestaltung dieser Mittel werden wir gerne mit Ihnen, falls gewünscht, in gesonderten Beratungen eintreten.

Der Möglichkeit des beschleunigten Aufsteigens in Dienstaltersstufen stehen ÖTV/DAG ebenfalls nicht ablehnend gegenüber.

Im Angestelltenbereich ist das schon praktiziert worden (Vorweggewährung).

## **Ausbildung in der Landesverwaltung, Besetzung von Stellen und Übernahme von Azubi's**

ÖTV und DAG stellen positiv fest, dass im Entwurf des Personalhaushaltes 2001 eine Erhöhung der Ausbildungsstellen um 131 vorgenommen wurde. Somit stehen 8224 Stellen hierfür zur Verfügung. Wir haben in den letzten Jahren wiederholt kritisiert, dass nicht alle zur Verfügung stehenden Stellen voll ausgeschöpft werden. Nach wie vor sind nach unseren Recherchen nur rd. 75 % der Stellen besetzt.

Mit Interesse sehen wir der Antwort auf die Anfrage der **F.D.P., Drucksache 13/481, Kleine Anfrage 180 vom 29.11.2000**, entgegen.

Es gibt zunehmenden Widerstand in den Ausbildungsbehörden/-bereichen auszubilden, denn durch die Personalknappheit wird die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz als Belastung empfunden.

Da die Jugendarbeitslosigkeit in NRW nach wie vor viel zu hoch ist, müssen alle Mittel und Wege gesucht und gefunden werden, damit eine 100 %ige Besetzung sichergestellt wird.

ÖTV und DAG sind der Auffassung, dass Behörden und Einrichtungen, die ausbilden, zusätzliche Anreize erhalten müssten. Hier ist eine Belohnung an der richtigen Stelle. kw-Vermerke haben dort überhaupt nichts zu suchen.

Es ist ferner darauf zu achten, dass junge behinderte Menschen eine Ausbildungsmöglichkeit erhalten. Entsprechende Voraussetzungen sind z. B. in den einzelnen Hochschulen zu schaffen. Zudem gibt es Zuschüsse vom Arbeitsamt, wenn behinderte junge Menschen eingestellt werden. Die Anrechnung für die Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte, die immer noch nicht die 6 % landes-/ressortweit erreicht, hätte ebenfalls hier Auswirkung.

Generell zu den Ausbildungsstellen fordern ÖTV und DAG das Land auf, die erforderlichen Sachmittel zu erhöhen. Die Qualität des Ausbildungsplatzes muss sichergestellt sein. Die z. Zt. Rd. 1.000,- DM pro Platz reichen nicht mehr aus.

Insgesamt sind die Anstrengungen der Landesregierung, auch im eigenen Zuständigkeitsbereich die Ausbildung zu verstärken, zu begrüßen. Wenn wir jedoch diese Azubi-Stellen aus dem Haushalt 1990 mit dem Entwurf 2001 vergleichen, müssen ÖTV und DAG feststellen, dass 2.383 Stellen weniger enthalten sind. Wir sind der Auffassung, dass hier noch nachgearbeitet werden muss!

Für die Übernahme der Azubis konnten DAG und ÖTV in der letzten Vergütungsrunde erreichen, dass eine befristete Übernahme aller Azubis für mindestens 12 Monate erfolgen muss, soweit nicht über Bedarf ausgebildet wird. Entsprechende Regelungen sind nach unseren Erkenntnissen auch im vorgelegten Haushaltsplan enthalten (Einstellungskorridore).

Wir appellieren an Sie, sich mit uns dafür einzusetzen, dass eine unbefristete Weiterbeschäftigung in der Landesverwaltung erreicht werden kann.

### **Personalwirtschaftliche Auswirkungen des geplanten Gesetzes zur Errichtung eines Sondervermögens „Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW“ (BLB NRW) und zum Erlass personalvertretungsrechtlicher Regelungen**

Bis zum heutigen Tage liegen uns weder durch das Innenministerium als federführendes Ressort, noch von den betroffenen Dienststellen erstellte Unterlagen vor.

Die **Steuerungsgruppe Verwaltungsmodernisierung**, angesiedelt im Innenministerium NRW, wurde seit Monaten nicht mehr eingeladen.

Begründet wurde dies zuletzt in einem Gespräch und Briefwechsel zwischen ÖTV/DAG und Innenminister Fritz Behrens, mit der Umgruppierung und Neuaufstellung der Akteure auf Seiten der Landesregierung. Dass dies jedoch zur Folge hat, dass jeder Informationstransfer zu den Gewerkschaften und Berufsverbänden seit Monaten nicht mehr funktioniert, ist nicht nachvollziehbar.

Zum Erlass personalvertretungsrechtlicher Regelungen begrüßen ÖTV und DAG die Erleichterung für die Neuwahl der Personalvertretungen, gleiches gilt für die Bildung der Personalkommission für den Landesbetrieb Straßenbau (LS NRW) und für die zeitlich befristeten Gesamtpersonalvertretungen des LS NRW und des Sondervermögens BLB NRW. Somit können die Interessen der dortigen Beschäftigten bis 2004 von diesen GPR's vertreten werden.

Die Tatsache, dass verschiedene Bereiche (LÖBF/LAfAO, Landeseichdirektion, LOBA, LVersA) anderen Mittelbehörden zugeordnet werden, hat zur Folge, dass die dortigen Stufenvertretungen zum 01.01.2001 aufgelöst worden sind.

Hier hätten wir uns den Fortbestand dieser Vertretungen bis zur Neuwahl in 2004 gewünscht, denn diese nachgeordneten Einheiten werden nun von Bezirkspersonalräten vertreten, die nicht über die speziellen Kenntnisse aus den übergeleiteten Bereichen verfügen.

Wir gehen davon aus, dass durch Stellenverschiebungen und durch das 2.ModernG, Zusatzkosten in Millionenhöhe entstehen.

## **Personalwirtschaftliche Auswirkungen durch den Einsatz moderner Informationstechnik**

Wie an anderer Stelle schon erwähnt, hat die gemeinsame Steuerungsgruppe zur Verwaltungsmodernisierung seit Monaten nicht mehr stattgefunden. Eine Fortschreibung des Arbeitsprogramms „Verwaltungsreform“ (**22-Punktecatalog**) zur Verwaltungsmodernisierung von 1997 ist trotz mehrfacher Anmahnung unsererseits zur weiteren Bearbeitung, durch die Landesregierung nicht mehr mit den Gewerkschaften und Berufsverbänden beraten worden.

Unterlagen zum sogenannten „Dritten Verwaltungsomnibus“ sind angefordert, liegen bis heute nicht vor.

Die gemeinsame Informationsbasis, auf der Gewerkschaften personalwirtschaftliche Auswirkungen moderner Informations- und Kommunikationstechnik beraten können, ist durch eine verfehlte und unzureichende Informationspolitik durch die Landesregierung blockiert.

### **Nun zu den Einzelplänen:**

#### **Innenministerium NRW**

##### *Einzelplan 03*

Wie eingangs erwähnt, werden Landesbehörden als Landeseigenbetriebe ausgegliedert. Im Einzelplan handelt es sich hier um das Landesvermessungsamt und das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik.

Stellvertretend für alle ausgegliederten Bereiche erwarten ÖTV und DAG, dass die nach Budgetierung arbeitenden Betriebe und Einrichtungen mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausgestattet werden.

Ein Blick über die Landesgrenze nach Niedersachsen zeigt uns, dass derartige Landesbetriebe (z. B. Landesbetrieb Vermessung) bereits die Personalkosten budgetieren. Dieses Budget ist jedoch seit geraumer Zeit nicht erhöht worden, auch nicht nach abgeschlossenen Vergütungstarifverhandlungen. Somit wird der Landesbetrieb genötigt, von sich aus Stellen abzubauen. Diese Vorgehensweise darf sich in NRW nicht wiederholen. Personalkostensteigerungen und sonstige Tariferhöhungen müssen auch im Personalbudget berücksichtigt werden.

Da Landesbetriebe bei der Ausgliederung kw-Vermerke mitnehmen, besteht die Gefahr das die abgebenden Ressorts ihre Personalstruktur „bereinigen“.



Hier kommt es unter Umständen zu Verschiebungen zu Lasten der neuen Landesbetriebe. Unsere Befürchtungen wurden diesbezüglich auch bei dem gemeinsamen Gespräch mit der Personalagentur NW nicht ausgeräumt.

## **Justizministerium NRW**

### *Einzelplan 04*

#### Justizvollzug

##### I.

#### **Vorbemerkungen**

Die Justizministerinnen und Justizminister der Länder haben sich anlässlich verschiedener gemeinsamer Konferenzen mit der schwierigen Lage im Justizvollzug befasst und eine realistische Bewertung vorgenommen. So haben sich anerkanntermaßen die Rahmenbedingungen des Justizvollzuges in den letzten Jahren gravierend verändert. Zum einen ist eine deutlich schwierigere Klientel u.a. auch mit teilweise längerer Verweildauer festzustellen. Gefangene mit erheblicher krimineller Gefährdung prägen heute in weiten Teilen den Vollzugsalltag; hinzu kommen Täter aus dem Kreis organisierter Kriminalität sowie die Bildungen interner krimineller Organisationen. Auch die erhöhte Zahl von Ausländern unter den Untersuchungs- und Strafgefangenen ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Die personelle Ausstattung des Justizvollzuges korrespondiert in keiner Weise mit den zu erbringenden Anforderungen.

ÖTV und DAG stellen fest, was derzeit noch fehlt, sind schlüssige Konzepte zur Bewältigung der beschriebenen Problemlagen. Zwischenzeitlich hat u.a. vor allem Justizminister Dieckmann für den nordrhein-westfälischen Justizvollzug einen breit angelegten Diskussionsprozess eingeleitet, der in wesentlichen Kernstücken mit unseren seit Jahren formulierten Positionen im Sinne einer neuen Zieldefinition des Strafvollzuges übereinstimmt. Dazu zählen:

- die Veranstaltung der SPD-Landtagsfraktion „Justiz im 21. Jahrhundert – Neue Wege in der Justizverwaltungsreform am 26.05.1999 sowie das Forum zu Stand und zur Weiterentwicklung des nordrhein-westfälischen Justizvollzuges“ am 20.10.2000 im Bachsaal der Johanniskirche in Düsseldorf
- der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Stellenverteilung im allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst in den Justizvollzugsanstalten“
- die Einrichtung der Arbeitsgruppe „Sicherheitstechnik und Personal“
- der Abschlussbericht des „Sonderbeauftragten für die Sicherheit der Justizvollzugsanstalten des Landes“
- die Ergebnisse der Projektgruppe „Personalentwicklung im Justizvollzug“
- der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Behandlung von Sexualstraftätern“

- die Einrichtung der Arbeitsgruppe „Sicherung des Behandlungsvollzuges“ sowie
- nicht zuletzt vor allem auch die Zwischenberichte der Koordinierungsgruppe im Modernisierungsprozess.

Damit werden in absehbarer Zeit aus vollzugs- und organisatorischer Sicht die Voraussetzungen für einen zukunftsorientierten, jedoch gleichzeitig realitätsbezogenen Strafvollzug geschaffen.

Allerdings, so stellt es sich zumindest derzeit aus unserer Sicht dar, bleibt dabei die personelle Seite noch weitgehend ausgeblendet.

Die Politik selbst hat maßgeblich darüber entschieden, welche Aufgabenstellung der Justizvollzug haben soll. Deshalb ist unsere Forderung nur konsequent, dass die Politik dann auch eine sachgerechte Personalpolitik für den Justizvollzug betreiben muss, d.h. es muss für eine an den Aufgaben orientierte ausreichende Personalausstattung Sorge getragen werden, die gleichermaßen auch einen Interessenausgleich zwischen Aufgabenerfüllung und den Interessen der MitarbeiterInnen schafft (etwa Qualifizierung, Karriereplanung, Beförderungen, Laufbahngestaltung pp.).

Unser zentrales Diskussionsfeld u.a. auch im Zusammenhang mit dem von der Landesregierung selbst initiierten Modernisierungsprozesses ist dabei das der Qualität der „Dienstleistung“ die der Justizvollzug unter schwersten Bedingungen erbringt.

## II.

### Gewerkschaftliche Forderungen

#### **Anforderungs- und funktionsgerechte Besoldung (§18 BbesG):**

Als Hemmnis einer anforderungs- und funktionsgerechten Besoldung haben sich immer die Stellenobergrenzen gem. § 26 BbesG erwiesen. Wegen dieser Obergrenzen werden Beamtinnen und Beamte über Jahre hinweg aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe bezahlt, obwohl sie höherwertige Funktionen wahrnehmen. Auch das Festhalten am starren Laufbahnprinzip erschwert die anforderungs- und funktionsgerechte Besoldung.

Mit der Verordnung über Stellenobergrenzen für den mittleren Dienst bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW (JvollzStOV) vom 21.03.2000 ist ein erster Schritt in die richtige Richtung getan worden. Eine auf eine breite Ak-

zeptanz findende Politik des Personalmanagements muss allerdings ein ureigenes Interesse an einer Weiterentwicklung im Laufbahngefüge haben.

Unsere gewerkschaftliche Grundforderung nach vollständiger Streichung des § 26 aus dem Bundesbesoldungsgesetz stellt u.E. nach wie vor die gerechteste Lösung dar.

**Unsere Forderungen zum Personalhaushalt 2001 stellen sich wie folgt dar:**

**1) Allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst**  
**a.) Schaffung zusätzlicher neuer Stellen**

Der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Stellenverteilung im allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst bei den Justizvollzugsanstalten“ wird wegen des methodischen Ansatzes allgemein als bemerkenswerter Einstieg in die Ermittlung des Personalbedarfs im Justizvollzug gewertet. Er weist einen **Fehlbestand** von rd. **522 Stellen** aus! Das Überstundenaufkommen von rd. 500.000 Stunden spricht ebenfalls eine deutliche Sprache. Wir selbst schätzen den Fehlbedarf gar auf rd. **900 Stellen**.

Die Schaffung neuer Stellen ist nach Auffassung von ÖTV und DAG unumgänglich. Allerdings sind auch wir der Auffassung, dass zusätzlich weitere Anstrengungen für eine Entspannung der Personalkosten im vollzugsorganisatorischen Bereich unternommen werden müssen. Dazu bieten wir ausdrücklich unsere Mitwirkungsbereitschaft an.

**b.) Einstellungsermächtigungen**

Die Zahl der ausscheidenden Bediensteten wird im Jahre 2000 bei etwa 450 gelegen haben. Die im Haushaltsentwurf eingestellten 350 Einstellungsermächtigungen dürften deshalb zu gering bemessen sein, so dass hier ein weiterer Nachbesserungsbedarf gegeben ist.

**c.) Weitere Umsetzung der JvollzStVO**

Mit der o.a. JvollzStVo vom 21.03.2000 war verbunden, die Gesamtmaßnahme in fünf Teilabschnitten umzusetzen. Wir gehen davon aus, dass im HHJ 2001 nunmehr die zweite Rate verwirklicht wird.

**d.) Weitere strukturelle Verbesserungen**

**da.)**

Mit dem Gesetz zur Überleitung vom mittleren in den gehobenen Dienst im Justizvollzug vom 18.12.1996 sind 28 Funktionen in die Besoldungsgruppe A 10 übergeleitet worden, was wir in der Gesamtschau lediglich als einen ersten Schritt ansehen.

Die Maßnahme muss nunmehr ihren Fortgang erfahren; d.h. es ist die Überleitung der restlichen 35 Ämter „Leiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes“ einschl. „Leiter des Krankenpflagedienstes“ für eine Überleitung von BesGr. A 9 bzw. A 9 Z nach A 10 vorzusehen.

**db.)**

Um eine Differenzierung nach dem Maß der Verantwortung zu ermöglichen, müssen von den angehobenen Funktionen einige weiter in die BesGr. A 11 gebracht werden. Betroffen sind Funktionen der Leiter des allgemeinen Vollzugsdienstes der großen Anstalten mit einer Belegung von über 500 Gefangenen und entsprechender Personalausstattung, die Leiter des Krankenpflagedienstes und die Leiter des Werkdienstes. Dies entspricht im übrigen auch bereits von der Praxis in früheren Jahren erhobenen Forderungen und Anregungen.

Kriterien für die BesGr. A 11 sollten sein:

- LAV – die Belegungsfähigkeit ab 500 Gefangene mit entsprechender Personalstärke  
*Für einen derartigen ersten Schritt kämen in Betracht: Bielefeld-Brackwede I, Bochum, Werl, Bielefeld-Senne, Essen, Münster, Köln, Remscheid, Wuppertal, Geldern, Düsseldorf, Duisburg/Dinslaken, Euskirchen, Willich I, Aachen, Siegburg*  
**= 16 Stellen.**
- Krankenpflagedienstleiter – Personalstärke ab etwa 10 MitarbeiterInnen  
*Für einen derartigen Schritt kämen in Betracht: Bielefeld-Brackwede I, Bochum, Essen, Fröndenberg, Hövelhof, Werl und Köln*  
**= 16 Stellen.**
- Werkdienstleiter – große Anstalten mit bedeutenden Eigenbetrieben bei einer regelmäßigen Beschäftigung von mindestens 250 Gefangenen und mindestens 20 MitarbeiterInnen  
*Für einen derartigen Schritt kämen in Betracht: Werl, Bochum, Herford, Bielefeld-Brackwede I, Münster, Schreinereileiter Werl,*

*Euskirchen, Aachen, Geldern, Köln, Siegburg, Willich I, Wuppertal,  
Rheinbach*  
**= 15 Stellen**

dc.)

Des weiteren müssten konsequenterweise die Vertreter der Funktionen in BesGr. A 11 vorrangig der BesGr. A 10 angehören.

## **2.) Mittlerer Verwaltungsdienst**

- a.) Verlängerung der kw-Vermerke für 115 Stellen zunächst für das HHJ 2001, da die von der Fa. Kienbaum prognostizierten Entlastungen durch den Einsatz moderner IuK-Technik noch nicht in der erwarteten Weise eingetreten sind.
- b.) An dieser Stelle können wir nur unsere seit Jahren erhobene Forderung wiederholen, nämlich die Spitzenfunktionen „Leiter der Vollzugs geschäftsstelle“ und „Leiter der Zahlstelle“ von BesGr. A9 bzw. nach BesGr. A 10 überzuleiten.

## **3.) Gehobener Vollzugs- und Verwaltungsdienst**

Die Justizministerinnen und Justizminister der Länder haben anlässlich ihrer Konferenz am 24./25.05.2000 in Potsdam nachdrücklich ihre Auffassung unterstrichen, dass die Beförderungssituation in der Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes verbessert werden muss. Sie halten es für dringend geboten, die besonders herausgehobenen Funktionen (Verwaltungsleiter, Leiter der Arbeitsverwaltung und Leiter der Wirtschaftsverwaltung ) in die Verordnung zu § 26 Abs. 4 Nr. 2 BbesG mit einem Anteil von

40 v.H. in der BesGr. A 13 und  
60 v.H. in der BesGr. A 12 aufzunehmen.

Diese Vorstellungen vertreten ÖTV und DAG seit Jahren.

**Unsere Forderung für das HHJ 2001 lautet konkret:**

- **Überleitung der Stellen der Angehörigen des gVVd, die als Vertreter von Anstaltsleitern (A 15/A 16) fungieren und gleichzeitig die Aufgaben des Verwaltungsleiters wahrnehmen, unabhängig von der Größe der Anstalten von BesGr. A 11 bzw. A 12 und A 13 (g.D.) nach BesGr. A 13 (h.d.), betroffen sind 16 Bedienstete. Überleitung der Verwaltungsleiter der großen Anstalten mit einer Belegung von über**

## **500 Gefangenen und entsprechendem Personal- und Organisationsstand in BesGr. 13 (h.D.)**

Soweit die von ÖTV und DAG erhobenen Forderungen im Personalhaushalt 2001 nicht verwirklicht werden können, sollten sie bereits als zusätzliche Diskussionsgrundlage für künftige Beratungen dienen.

### Gerichte und Staatsanwaltschaften

Im Bereich Gerichte und Staatsanwaltschaften findet zur Zeit ein drastischer Stellenabbau, insbesondere im Büro und den Kanzleidiensten statt.

Dieser Stellenabbau gefährdet nach Auffassung von ÖTV und DAG hunderte von Justizangestellten in ihrer beruflichen Existenz.

So sind insbesondere die ab 1996 und 1997 erstmals befristet eingestellten Justizangestellten betroffen.

Die drückende Arbeitsbelastung in den genannten Bereichen wird nur unzureichend zur Kenntnis genommen. Die viel zu spät vorgenommene Modernisierung durch Informations- und Kommunikationstechnik, ist weitgehend noch nicht abgeschlossen. Anstelle von Entlastung durch technische Modernisierung besteht noch eine erhebliche Doppelbelastung.

ÖTV und DAG sprechen sich auf dem Hintergrund dieser Entwicklung für eine zeitliche Streckung der Fristen der kw-Vermerke aus.

Das vom Justizministerium NRW weiterhin die Ausbildung von Justizfachangestellten erfolgt, wird von uns ausdrücklich begrüßt. Der landesweit geplante Einstellungskorridor von 15 – 18 Stellen jedoch für zu gering gehalten.

Erhebliche zusätzliche Belastungen im Bereich der Justizwachtmeister sind durch das neue Sicherheitskonzept entstanden.

Allein für eine ordnungsgemäße Inbetriebnahme der Sicherheitsschleusen ist ein landesweit ermittelter zusätzlicher Stellenbedarf von 326 Personen erforderlich. Bisher stehen lediglich einige Planstellen zur Verfügung.

Nach wie vor gibt es im Bereich des Justizministeriums Probleme mit der zeitnahen Planstellung der z.A. Beamte (mittlerer und gehobener Dienst). Ein altbekanntes Problem, jedoch ist es bis heute weder konzeptionell angegangen noch gelöst worden.

Nach Auffassung von ÖTV und DAG wird die allgemeine gesellschaftliche Situation weiter einen großen Personalbedarf im Bereich der Gerichtsvollzieher

notwendig machen. Höhere Anwärterzahlen erscheinen uns hier zwingend notwendig.

Die vorgenommenen Maßnahmen zur Reduzierung der angespannten Arbeitslage bei den BewährungshelferInnen wird ebenfalls positiv aufgenommen. Aufgrund der weiterhin hohen Belastung mit der Tendenz zur Zunahme, brauchen wir für die nächsten Jahre auch hier eine weitere Personalverstärkung. Steuermittel sind hier sicher nicht falsch angelegt.

### Oberverwaltungsgericht

Am Beispiel des OVG in NRW wird das wenig konzeptionelle Vorgehen in NRW deutlich.

Durch Kabinettsbeschluss der Landesregierung NRW vom 28.03.2000 wurden der Verwaltungsgerichtsbarkeit nach zähen Verhandlungen zwischen dem Justizministerium und dem Finanzministerium infolge einer gescheiterten Organisationsuntersuchung der Verwaltungsgerichtsbarkeit durch die Kienbaum-Unternehmensberatung 15 neue R 1-Richterstellen auf die Dauer von 5 Jahren zur Abarbeitung der Altbestände ab dem Jahre 2001 zugewiesen. Für den nichttrichterlichen Dienst wurden 76 kw-Vermerke, davon 19 mit Vorbehalt, bis zum Ende des Jahres 2005 verlängert.

Damit sind die Personalengpässe im der Verwaltungsgerichtsbarkeit jedoch nicht beseitigt. Im Hinblick auf die angespannte Haushaltslage des Landes wird jedoch auf weitere Personalanmeldungen, soweit sie den mittleren, gehobenen und höheren Dienst betreffen, verzichtet.

Im einfachen Dienst sind jedoch Personalverstärkungen zur Umsetzung des Sicherheitskonzeptes mit vermehrten Eingangskontrollen und dem damit verbundenen Einsatz von Metalldetektorrahmen und Gepäckdurchleuchtungsgeräten unumgänglich. Mit dem vorhandenen Personal können die zusätzlichen Sicherheitsaufgaben nicht auch nur annähernd wahrgenommen werden.

Aus den genannten Gründen wird hier dringend ein zusätzlicher Personalbedarf von je 2 Stellen pro Gericht =

#### **16 Stellen des einfachen Dienstes, Bes. Gr. A4 – A 6 BbesG**

benötigt, um die anfallenden Aufgaben wirksam wahrnehmen zu können. Es reicht nicht aus, technische Geräte, sofern sie denn bereits vorhanden sind, zu beschaffen, das erforderliche Personal jedoch nur in unzureichender Anzahl zur Verfügung zu stellen.

Außerdem müssen unbesetzte Stellen von der Personalagentur zur Besetzung freigegeben werden, wenn diese nicht in der Lage ist, geeignete Bewerber/innen aus anderen Dienstbereichen zu benennen.

Die in der Aufstellung des Entwurfs zum Haushaltsplan 2001 vom Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts gemachte Anregung zur Anhebung der Systembetreuer-Stellen nach Vergütungsgruppe III/IV a BAT wird befürwortet. Inzwischen sind auch aus der Verwaltungsgerichtsbarkeit mehrere Systembetreuer zu anderen Dienststellen des Landes oder in die freie Wirtschaft abgewandert. Dieser Trend wird sich fortsetzen, wenn nicht auch für unsere Systembetreuer finanzielle Anreize geschaffen werden.

Hierzu wird auch auf das Vorbringen des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts für das Land NRW zur Aufstellung des Entwurfs des Haushaltsplanes für das Jahr 2001 und der Finanzplanung bis 2004 vom 14. Januar 2000, -Az. 5121 P – verwiesen.

Die Nichtanwendung, der in § 26 Abs. 1 BBesG gegebenen Möglichkeit der Aufhebung bzw. Anhebung der Stellenobergrenzen im mittleren, gehobenen und höheren Dienst für die ersten Beförderungssämter durch Kabinettsbeschluss der Landesregierung des Landes NRW, bewirken einen Beförderungstau in den Eingangssämtern der genannten Laufbahnen in bisher nicht da gewesenem Ausmaß. Während die Nachteile für die Beamten durch das Reformgesetz vom 24.02.1997 wie z.B. Hinausschiebung der Steigerung in den Dienstaltersstufen um ein bzw. zwei Jahre Eingang in das LBesG gefunden haben, werden die – wenigen- Vorteile durch Kabinettsbeschluss einfach ignoriert.

Die beamteten Kolleginnen und Kollegen werden über das allseits praktizierte Maß hinaus zusätzlich zur Sanierung des Landeshaushalts herangezogen. Hier ist nach Auffassung von ÖTV und DAG, wie in den anderen Bundesländern bereits praktiziert, eine Änderung durch Anpassung an die Möglichkeiten des § 26 Abs. 1 BBesG dringend geboten.

### Sozialgerichtsbarkeit

ÖTV und DAG stellen auch in der Sozialgerichtsbarkeit fest, dass mit den Personalkürzungen die weitere Entwicklung einer effizienten Gerichtsbarkeit, aber auch das Engagement und das bisher gezeigte hohe soziale Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten, nachhaltig in Frage gestellt wird.

Deshalb greifen wir auch in diesem Jahr dieses Thema wieder auf.



Die Sozialgerichtsbarkeit hatte in den vergangenen Jahren eine dramatische Steigerung der Klageeingänge zu verzeichnen. So sind im Zeitraum von 1991 bis 2000 die Zahl der Klageeingänge in der ersten Distanz (von 43807) um ca. 34% (58.806) und die Zahl der Berufungseingänge beim LSG (von 3.930) um ca. 26 % (auf 4.950) gestiegen. Der gestiegene Arbeitsanfall hat keinesfalls zu mehr Personal in der Sozialgerichtsbarkeit geführt. Ganz im Gegenteil: In der Zeit von 1992 bis 2000 sind im richterlichen Dienst und im nichtrichterlichen Dienst jeweils ca. 2,5 % der Stellen nicht wieder besetzt worden.

Trotz dieser Personaleinbußen, bei gleichzeitigem beträchtlichen Anstieg der Eingänge, ist es gelungen, die Dauer der Verfahren deutlich zu verkürzen. So werden heute, trotz bestehender gesetzlicher Verpflichtung, in vielen Rechtsbereichen die Sachverhalte durch Einholung medizinischer und berufskundlicher Gutachten aufgeklärt. Knapp 80 % der Verfahren werden in beiden Instanzen in weniger als 18 Monaten erledigt. Vor 10 Jahren waren dies gut 70 %.

Schließlich konnte die Zahl der erledigten Erstinstanzverfahren in den vergangenen Jahren um ca. 24 %, die Zahl der zu erledigten Verfahren vor dem LSG um ca. 15 % gesteigert werden. Mit diesen Zahlen nimmt die nordrhein-westfälische Sozialgerichtsbarkeit im Bundesvergleich eine Spitzenstellung ein. Die Arbeitserfolge sind die Ergebnisse eines für die Justiz beispiellosen Organisationsentwicklungsprozesses. Durch den hohen persönlichen Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen sind in den vergangenen 6 Jahren neue Informationstechnologien eingeführt und die gerichtlichen Arbeitsabläufe untersucht und umorganisiert worden. Weiter sind mit Hilfe eines von der Sozialgerichtsbarkeit selbst entwickelten Fortbildungskonzepts zahlreiche Beschäftigte im nichtrichterlichen Bereich - ohne Freistellung von ihren eigentlichen Aufgaben - gerichtsintern geschult und fortgebildet worden, um in den neu eingerichteten Serviceeinheiten künftig sogenannte richterassistierende Tätigkeiten übernehmen zu können. Ziel dieses Organisationsentwicklungsprozesses ist es vor allem, den sozial schwachen und gesundheitlich beeinträchtigten Bürgerinnen und Bürgern des Landes, auch in Zeiten knapper öffentlicher Mittel, eine effiziente und optimal arbeitende Gerichtsbarkeit zur Durchsetzung ihrer sozialen Rechte anzubieten.

Diesem Ziel scheint sich die Landesregierung nicht weiter verpflichtet zu fühlen, wenn sie entgegen der in der Vergangenheit gemachten Zusagen und trotz erfolgter interner Organisationsuntersuchungen nunmehr weiteren Personalabbau zumuten will.

Zugleich sehen die Beschäftigten der Sozialgerichtsbarkeit ihr beschriebenes Engagement und ihr soziales Verantwortungsbewusstsein mit Füßen getreten.

Es ist zu befürchten, dass die Verfahrensdauer sich wieder verlängern wird, die Folge wäre fatal, da eine Vielzahl der sozialgerichtlichen Verfahren existenzsichernde Leistungen (Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld) beinhalten.

ÖTV und DAG erwarten auch hier, dass weiterer Personalabbau nicht greift, damit die Bürgerinnen und Bürger nicht länger als erforderlich auf ihr Recht warten müssen.

## **Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung NRW**

### *Einzelplan 05*

Der Entwurf des Personalhaushalts 2001 für die wissenschaftlichen Hochschulen, Fachhochschulen und Kunsthochschulen sowie die zentralen Bildungseinrichtungen (z. B. Hochschulbibliothekszentrum, Zentralbibliothek der Medizin u.a.) ist wiederum geprägt von weiterem Stellenabbau und Stagnation. Einem Zugang von 30 Stellen, überwiegend für den weiteren Ausbau der FH Bonn-Rhein-Sieg stehen 321 Stellenabsetzungen gegenüber, so dass im Saldo ein Minus von 291 Stellen, 197 davon im Rahmen des Qualitätspakts, gegenüber dem Haushalt 2000 verbleibt. Angesichts prognostiziert weiter ansteigender Studienanfängerzahlen ist diese Entwicklung nach Meinung von ÖTV und DAG auch insofern unverantwortlich, als in Auswirkung des zum 01. April 2000 in Kraft getretenen neuen Hochschulgesetzes an den Hochschulen des Landes flächendeckend die Kosten- und Leistungsrechnung eingeführt werden soll, ohne dass die hierfür unabweislich erforderliche Kapazität zur Verfügung gestellt wird. Alle Einrichtungen werden daher gezwungen sein die benötigten Stellen durch Umverteilung aus dem eigenen Bestand zur Verfügung zu stellen, was zwangsläufig zu einer weiteren Arbeitsverdichtung und Belastung der Beschäftigten führen muss.

Von allen Beteiligten gemeinsam gewollte beschäftigungspolitische Initiativen laufen daher im Hochschulbereich zwangsläufig leer.

Stellenhebungen und Höhergruppierungen weist der Haushaltsentwurf nur in verschwindend geringem Maße und dies auch nur bei gleichzeitigen Herabgruppierungen bzw. sogar Absetzungen an anderer Stelle aus. Erschwerend kommen an dieser Stelle die vorgesehenen Verfahrensregelungen der Personalagentur hinzu, die im Ergebnis dazu führen, dass monetäre Leistungsanreize für die Beschäftigten im Hochschulbereich nahezu unmöglich werden.

ÖTV und DAG halten positiv fest, dass die Zahl der Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz an den Hochschulen des Landes neuerlich um 91 Stellen in nicht verwaltungsbezogenen Bereichen ausgeweitet wird. Da die Hochschulen schon immer überwiegend für den eigenen Bedarf ausgebildet haben gilt es auch hier darauf zu achten, dass diese Bemühungen nicht durch

die Restriktionen des § 8 des Haushaltsgesetzes und ergänzende Verfahrensvorschriften konterkariert werden.

## **Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz NRW**

### *Einzelplan 10*

Der Haushaltsplan 2001 wurde den ÖTV und DAG-Mitglieder im HPR MUNLV NRW mit Datum 13.12.2000 zur Kenntnisnahme vorgelegt.

In der Sitzung am 20.12.2000 hatte der HPR erste Gelegenheit mit Vertretern des Hauses MUNLV Einzelheiten des Entwurfs des HH-Planes 2001 zu besprechen.

Hieraus ergibt sich für ÖTV und DAG folgende Sachlage:

1. Auf Grund von Organisationsuntersuchungen bzw. einem Verhandlungsverfahren mit dem Arbeitsstab Aufgabenkritik wurden im Einzelplan 10 weitere 269 kw-Vermerke ausgebracht. Davon entfallen auf:
  - das Ministerium 31 kw-Vermerke
  - das Landesumweltamt 132 kw-Vermerke
  - die Staatl. Umweltämter 106 kw-Vermerke

Diese konnten zum Teil bereits unmittelbar realisiert werden. So wurden im Ministerium 12, beim LUA 50 und bei den StUÄs 13 kw-Vermerke realisiert.

2. Ferner wurden im Geschäftsbereich insgesamt weitere 96 kw-Vermerke haushaltsmäßig realisiert.
3. Die Umsetzung des 2. Verwaltungsmodernisierungsgesetzes hat umfangreiche Veränderungen im Haushalt zur Folge:
  - So wurden in einem ersten Schritt die Fachstellen des Geschäftsbereiches bei den Bezirksregierungen aus dem Einzelplan 03 heraus gelöst und im Kapitel 10 020 Titelgruppe 67 veranschlagt. Hierbei handelt es sich um insgesamt 255 Planstellen und Stellen. Weiter wurden die Ämter für Agrarordnung aus dem Kapitel 10130 heraus gelöst und in dem neuen Kapitel 10 140 veranschlagt.
  - Mit der 1. Ergänzungsvorlage werden die 30 Fachstellen der oberen Flurbereinigungsbehörde, die bisher in Kapitel 10 130 veranschlagt waren, nach Kapitel 10020 Titelgruppe 67 und die 56 Verwaltungsstellen in den Einzelplan 03 verlagert.
4. Auf Grund der hinlänglich bekannten BSE-Problematik, mit der rechtlichen Verpflichtung, alle Schlachtrinder über 30 Monate auf BSE zu untersuchen, hat Frau Ministerin Höhn angeordnet, das die hierfür notwendigen 32 Dauer-

stellen in der Veterinärverwaltung zur 1. Ergänzungsvorlage angemeldet werden.

5. Die im Kapitel 10 120 (Landesumweltamt, Staatl. Umweltämter) ausgewiesenen Stellenabgänge 2001 zu 2000 betragen insgesamt 63 Stellen. Hiervon entfallen:

- 12 Stellen auf den Beamtenbereich (1,2 %),
- 51 Stellen auf den Angestelltenbereich (3,9%) und
- 10 Stellen auf den Arbeiterbereich (5,8%).

Die Prozentpunkte beziehen sich auf die ausgewiesenen Stellen der jeweiligen Beschäftigtengruppe im Haushaltsplan 2000.

Der durchschnittliche Stellenabbau im Einzelplan 10 d.J. 2001 liegt bei 1.1%. Aus den v.g. Zahlen wird deutlich, bei welchen Beschäftigtengruppen ein deutlicher Stellenrückgang erfolgt.

Bereits für das HH-Jahr 1993 wurden für die Verwaltung für Agrarordnung insgesamt 591 kw-Vermerke ausgebracht, dies entspricht nach Realisierung aller kw-Vermerke einem Personalstand von 708 Stellen von ehemals 1299 Stellen.

In dem nach der Verwaltungsmodernisierung im HH 2001 neu eingebrachten Kapitel 10 140 werden für die Agrarverwaltung noch 802 Stellen ausgewiesen, bei noch 184 kw-Vermerken.

Das entspricht nach Realisierung aller kw-Vermerke einem Personalbestand von insgesamt 682 Stellen.

Dies sind deutlich weniger Stellen als die 1993 ausgewiesenen Stellen. Hier ist eine Korrektur der ausgebrachten kw-Vermerke vorzunehmen!

Aus den v.g. Zahlen wird deutlich, dass das MUNLV wesentlich zum geplanten Stellenabbau des Landes beiträgt bzw. beigetragen hat.

Ein weiterer Stellenabbau ist für ÖTV und DAG vor dem Hintergrund ständig steigender Anforderungen und zusätzlicher Aufgaben (Stichworte: Verbraucherschutz, BSE-Krise, Umsetzung europäischer Richtlinien, Waldsterben, CO<sup>2</sup>-Minderung, Störfallverordnung, Dorferneuerung und ländliche Entwicklung, Umsetzung FFH-Richtlinie etc.) nicht mehr möglich, ohne dass sich die Landesregierung von umweltpolitischen Zielen und Verbraucherschutzinteressen verabschiedet.

Durch die im Einzelplan 10 ausgewiesenen kw-Vermerke sind im MUNLV bis auf die 32-Stellen im Zusammenhang mit der BSE-Krise, wobei auch diese Stellen zunächst befristet ausgebracht sind, keinerlei Neueinstellungen möglich. Dies führt dazu, dass ausgebildete Beschäftigte nicht übernommen werden können, was auf Dauer zu einer völligen Veralterung des Personals führt, notwendiger Wissenstransfer findet nicht statt.

## Finanzministerium NRW

### Einzelplan 12

#### Wegfall der kw-Vermerke

Die im Entwurf ausgebrachten kw-Vermerke beruhen auf Feststellungen im Rahmen von Organisationsuntersuchungen, die bereits mehrere Jahre zurückliegen. Eine Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse, die geprägt sind von Aufgabenzuwächsen durch Fallzahlsteigerungen und zusätzlicher Mehrarbeit durch Gesetzesänderungen erfolgte nach Meinung von ÖTV und DAG bisher nicht.

Aus Berechnungen des Finanzministerium NW (PersBB) ist zum Beispiel erkennbar, dass sich zum jetzigen Zeitpunkt in den Veranlagungsstellen der Finanzämter gegenüber 1997 - dem Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung - ein erheblicher Mehrbedarf an Arbeitskräften ergibt.

Gleichwohl werden die damals ausgebrachten kw-Vermerke für diesen Bereich nicht korrigiert.

Der gleiche Sachverhalt trifft auch auf andere Arbeitsbereiche zu.

Der Wegfall der ausgebrachten kw-Vermerke ist aus einer Vielzahl von Gründen erforderlich, um die Funktionsfähigkeit der Steuerverwaltung aufrecht zu erhalten.

Beispielhaft seien hier nur die wesentlichen Gründe aus unserer Sicht aufgeführt:

- zusätzliche Aufgaben aufgrund von Steuerrechtsänderungen und der damit verbundenen Mehrarbeit
- vermehrte Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen aufgrund der Verkomplizierung des Steuerrechts und ständiger Rechtsänderungen mit den entsprechenden Ausfallzeiten
- Änderungen in der Organisation (Einführung von Liquiditätsprüfern den Vollstreckungsstellen, Einrichtung von Stellen zur Bürgerberatung)

Darüber hinaus ist eine **Aufstockung der Außendienste** unserer Meinung nach unverzichtbar

Dies gilt vordringlich für den Bereich der **Umsatzsteuer-Sonderprüfung** um effektiv gegen die organisierte Kriminalität bei Umsatzsteuerbetrug (Karussellgeschäfte) und der umsatzsteuerlichen Erfassung von Geschäften über das Internet zeitnah vorgehen zu können. Die vorhandenen Prüfer reichen, aus Sicht von ÖTV und DAG, für diese zusätzlichen Aufgaben **nicht** aus.

Darüber hinaus ist eine zusätzliche Verstärkung der Betriebsprüfung und der Steuerfahndung dringend geboten.

### Erhöhung der Einstellungsermächtigungen für Steuer- und Finanzanwärter

Die Anzahl der ausgewiesenen Stellen für die Einstellung von Finanz- und SteueranwärterInnen ist gegenüber dem Jahr 2000 nochmals drastisch abgesenkt worden. So ist für 2001 lediglich die Einstellung von 50 Steueranwärtlern vorgesehen. Bei insgesamt 111 Festsetzungs-Finanzämtern in NRW wird somit noch nicht einmal in jedem zweiten Finanzamt ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt.

Angesichts der Anstrengungen der Landesregierung, jedem Schulabgänger in NRW ein Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen, ist dies ein Sachverhalt, der so nicht akzeptiert werden kann und die Initiativen der Landesregierung insgesamt unglaubwürdig macht.

Ein solch radikaler Schnitt bei den Einstellungen führt darüber hinaus auch bereits mittelfristig zu einer unausgewogenen Altersstruktur der Beschäftigten in den Finanzämtern.

Wir fordern daher, dass die Einstellungszahlen entsprechend den voraussichtlichen Personalabgängen erhöht werden.

### Aktive und dynamische Personalentwicklung

Eine moderne Finanzverwaltung, die leistungsfähig und bürgerorientiert sein will, benötigt ein Personalentwicklungskonzept, das es dem einzelnen Beschäftigten ermöglicht, entsprechend seinen Leistungen und seinem Einsatz auch gefördert zu werden.

Ein solches Konzept ist zur Zeit nur in Ansätzen erkennbar.

Deshalb fordern ÖTV und DAG:

- Verbesserungen im Rahmen des prüfungsgebundenen und prüfungserleichterten Aufstiegs
- Die Einführung eines Verwendungsaufstieges vom mittleren in den gehobenen Dienst
- Den grundsätzlichen Ausweis der Stellen für Lohnsteueraußenprüfer des mittleren Dienstes als A 9 Z – Stellen
- Den Ausweis von Stellen im Bereich der Qualitätssicherung als A 13 Stellen g.D.

### Personalentwicklungskonzept für Angestellte

Ein in sich schlüssiges Personalentwicklungskonzept für den Angestelltenbereich liegt bisher weder den Personalvertretungen noch ÖTV und DAG vor.

Dies gilt zum einen in Bezug auf ein Konzept hinsichtlich der zukünftigen Einsatzmöglichkeiten von Angestellten in der Steuerverwaltung als auch im Hinblick auf die Aus- und Fortbildung.

In Bezug auf Einsatzmöglichkeiten in den Dienststellen fordern wir, dass verstärkt Angestellte in den Bereichen:

- Geschäftsstellen der Dienststellen,
  - als Fahndungshelfer in der Steuerfahndung und
  - im Bereich der Automationsbetreuung
- zum Einsatz kommen.

Insbesondere gibt es keine Konzepte für die dringend erforderliche Aus- und Fortbildung im Angestelltenbereich, damit den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wird, sich an die verändernden Arbeitsbedingungen in den Dienststellen anzupassen.

Wir fordern Sie als ParlamentarierInnen daher nochmals eindringlich auf, den Finanzminister zu beauftragen, endlich für diese Beschäftigtengruppe ein Aus- und Fortbildungsprogramm zu entwickeln und umzusetzen und dazu die entsprechenden Sach- und Personalmittel bereit zu stellen.

Als positives Beispiel seien hier die Bundesländer Niedersachsen und Hessen genannt.

## **Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport NRW**

### *Einzelplan 14*

Die mit dem Orga-Gutachten für die Staatliche Bauverwaltung 1994 vorgeschlagene und in der Umsetzung der Stellenpläne unreflektiert übernommene Zielzahl der Stellen ist in den vergangenen Jahren, nach ÖTV und DAG vorliegender Information, schneller erreicht als prognostiziert wurde. Der Abbau im gehobenen Dienst –fast ausschließlich der technische Bereich– wurde statt 2003 zum Ende des Jahres 1999 vollständig vollzogen, im höheren Dienst schon 1995. Ebenso ist die Entwicklung im mittleren und einfachen Dienst, sowie im Arbeiterbereich für die kommenden Jahre zu sehen.

Mit dem schnellen Abbau ist eine vorhersehbare Arbeitsverdichtung einhergegangen, die allerdings von Politik und Ministerialverwaltung heruntergespielt wird, weil sie sich sklavisch an die einmal angedachten Zahlen hält. Zusätzliche Anforderungen und Aufgaben, die seitdem entstanden sind, wie die Umsetzung der EU-Baustellenrichtlinie bedingen Mehrarbeit, die, würde sie an Private vergeben, nicht unerhebliche Kosten verursachen würde. Die Staatliche Bauverwaltung führt seit zwei Jahren Kostenleistungsrechnungen flächendeckend durch. Kostenbewusstsein und Leistungsdruck sind daher seit Jahren hoch. ÖTV und DAG finden, es muss Schluss sein mit weiteren Reduzierungen des Personalbestandes. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der LRH einen weiteren Stellenabbau empfiehlt und das Ministerium sich kaum dagegen wehrt. Der

LRH behauptet, ohne den Beweis anzutreten, dass die Staatliche Bauverwaltung inzwischen besser mit DV ausgestattet sei als Ingenieur- oder Architekturbüros. Dies mag in Einzelfällen bei der Software der Bürokommunikation und Buchhaltung zutreffen. Bei der Entwicklung der Software im technischen Bereich, also dem täglichen Handwerkszeug der überwiegenden Zahl der Beschäftigten, hinkt die Staatliche Bauverwaltung dem Markt hinterher, u.a. wegen der Schwerfälligkeit zentrale, flächendeckende Lösungen. Die von allen Beschäftigten erwarteten Anpassungen an modernere, d.h. schnellere, flexiblere Produkte mit verbesserter Ergonomie fehlen. Die Gewerkschaften fordern die Berechnungen und Thesen des LRH auszusetzen, d.h. aus dem Haushaltsplan herauszunehmen. ÖTV und DAG schlagen vor, endlich die Verantwortlichen in den Dienststellen mit einem verbesserten Budget für marktübliche, kompatible Software auszustatten.

Mit der Qualifizierung des mittleren Dienstes für den technischen Bereich hat die Staatliche Bauverwaltung eine von seinen ÖTV und DAG-Mitgliedern im HPR geforderte längst fällige Offensive gestartet. Der überwiegende Teil der betroffenen Beschäftigten nimmt –auch unter Einsatz von viel Freizeit– daran teil. Ziel dieser Maßnahme ist es, im Interesse des Arbeitgebers, Aufgaben des gehobenen technischen Dienstes auf den mittleren Dienst zu übertragen. Vor einer Verbesserung der Eingruppierungsmöglichkeiten wird dabei bewusst Abstand genommen.

Wir fordern daher, die Strukturen des Stellenplanes anzupassen und die Beschäftigten, fast ausschließlich Frauen, angemessen zu vergüten.

Andernfalls muss die Landesregierung NRW sich mit dem Vorwurf auseinandersetzen, durch die Hintertür Billiglöhne anzustreben.

ÖTV und DAG kritisieren, wie schon an anderer Stelle ausgeführt, dass die Stellenplanpolitik politische Leitlinien der Landesregierung zur Frauenförderung aushebelt. Frauen die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren, beginnen in der ersten Phase mit reduzierter Stundenzahl, gerade weil die Erziehung ihrer kleinen Kinder dies notwendig macht. Später, wenn die Kinder älter sind und diese Frauen dieses ausdrücklich wünschen, machen Haushaltsgesetz und Stellenpläne dies nahezu unmöglich. ÖTV und DAG appellieren an den Gesetzgeber dies abzustellen.

Die Staatliche Bauverwaltung soll eine Vorbildfunktion wie andere Verwaltungsbereiche wahrnehmen. In der Ausbildung von Azubis hat sie längst eine Wende vollzogen. Noch werden Zeichnerinnen und Zeichner ausgebildet. Die Zahl der Azubis für einen Beruf in der Informations- und Technologiebranche nimmt ständig zu. Dafür haben sich viel Ausbilderinnen und Ausbilder wiederum unter hohem Einsatz ihrer Freizeit qualifiziert. Es ist umso enttäuschender, wenn diese Azubis nicht übernommen werden können mangels freier Stellen. ÖTV und



DAG erkennen, dass im Anschluss an die Ausbildung befristete, halbjährige Arbeitsangebote angeboten werden. Die Landesregierung negiert allerdings die Ergebnisse der letzten Tarifverhandlungen und zeigt sich nicht bereit, Verträge für ein ganzes Jahr zu genehmigen –angeblich weil in der Staatlichen Bauverwaltung über den Bedarf ausgebildet werde. Dies mag nur insoweit zutreffen, als den Aussagen des Organisationsgutachtens gefolgt wird, in dem weniger Zeichnerinnen und Zeichner als notwendig angesehen werden. Nun kommt auf die Staatliche Bauverwaltung die Aufgabe zu, als Bau- und Liegenschaftsbetrieb dv-gestützt alle Immobilien zu erfassen. Dazu gehört in großem Maße die Digitalisierung von Plänen. Die dazu erforderlichen Daten aufzubereiten und datenmäßig zu erfassen ist mittelfristig eine Zukunftsaufgabe, die von den Azubis nach gerade abgeschlossener Prüfung erledigt werden könnte. Der stets verneinte Bedarf ist also tatsächlich vorhanden.

ÖTV und DAG fordern deshalb, die bisherige Einstellung gründlich zu überdenken und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass allen Azubis einjährige Verträge angeboten werden. Im Verlauf dieser Phase ist zu überprüfen, ob die ehemaligen Vorstellungen des Gutachters nicht längst überholt sind und der Verzicht auf feste Arbeitsverträge mit Zeichnerinnen und Zeichner aufzugeben ist.

In einer Zeit, in der Controlling seitens aller Leitungen im Öffentlichen Dienst als Allheilmittel gegen frühere Versäumnisse betrachtet wird, muss sich die Verwaltung auch fragen lassen, ob es nicht an der Zeit ist, die Auswirkungen früherer Stellenplanreduzierungen auf den Prüfstand zu stellen.

Dazu gehört auch die Entscheidung der Landesregierung zu Verfahren der Personalagentur. Wie in anderen Ressort ist gerade für die Staatliche Bauverwaltung zu erkennen, dass die Verfahren eher dazu dienen sollen, im Personalhaushalt durch verzögerte Einstellungsmöglichkeiten Geld zu sparen, statt den vorgegebenen Zielen eine Stellenausgleichs. Am Beispiel der Staatlichen Bauverwaltung ist dies nämlich zu verdeutlichen. Der Stellenabbau im gehobene Dienst ist, wie ausgeführt, mit Ablauf des Jahres 2000 abgeschlossen, theoretisch Neueinstellungen möglich. Durch die Verfahren über die Personalagentur wird mit nachweisbar immer erfolglosen internen Ausschreibungen eine Neueinstellung unnötig verschoben.

Dies geht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen, die schon viel zu lange auf Entlastung warten mussten und täglich weiter gefordert werden. Hier müssen pragmatische Lösungen her. Es kann nicht hingenommen werden, dass die Personalagentur Eingangsstellen im Landesbereich ausschreibt, auf die sich niemand bewirbt, weil es entweder diese Fachrichtungen im Landesbereich nicht an anderer Stelle gibt oder Eingangsstellen (nach FH-Studium) unattraktiv

sind für Personen, die bereits im Landesdienst eingestellt sind. Aus Sicht der ÖTV und DAG sind die Verfahren zu überdenken.

## **Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifizierung und Technologie NRW**

### *Einzelplan 15*

Ergänzend zur Stellenbedarfs- und Mittelanforderungen des HPR zum Haushaltsentwurf vom 1.3.2000 (damals noch MASSKS) sehen wir für den HPR MASQT durch die restriktiven Haushaltsvorgaben 2001 folgende Schwerpunkte:

Die angestrebte Beschleunigung der kw-Realisierung wirkt sich äußerst negativ aus. Als stark kw-belasteter Bereich ist besonders die Versorgungsverwaltung von der Einrichtung und Agitation der **Personalagentur** betroffen, weil Beschäftigte auch gegen ihren Willen an andere Landesdienststellen weiter vermittelt werden sollen.

#### Zur Verdeutlichung schildern wir die Problemlage genauer:

- ◆ Landesweit wurden ohne für den Betroffenen nachvollziehbaren Grund und ohne jede Personalratsbeteiligung einzelne Beschäftigte aus dem kw-belasteten Bereich benannt (und zwar ohne Rücksicht darauf, ob in der betreffenden Dienststelle selbst überhaupt Personal über Soll vorhanden war), denen anheimgestellt wurde, Hinderungsgründe anzugeben für den Fall, dass sie das Angebot nicht annehmen könnten. Fristen für eine derartige Rückäußerung waren im Extremfall nur wenige Stunden.
- ◆ Kam es dennoch zu Vorstellungsrunden, war schnell klar, dass die aufnehmenden Behörden nur an solchen Beschäftigten interessiert waren, die sich freiwillig beworben hatten. An zwangsweise zugewiesenen Beschäftigten hatten diese Behörden ohnehin kein Interesse.
- ◆ Den Betroffenen wurde nicht vermittelt, ob und ggfls. welche Folgen eine Weigerung zum Behördenwechsel für sie haben könnte. Hier wurde eine große Unruhe geschürt.

Es ist äußerst fraglich, wie unter diesen negativen Rahmenbedingungen Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten aufrecht erhalten werden kann.

#### Wir fordern deshalb:

- ◆ Auf die einseitige Benennung von Beschäftigten muss gänzlich verzichtet werden!
- ◆ Die Anreize zum Behördenwechsel müssen erhöht werden!
- ◆ Auch die kw-belastete Behörde muss arbeitsfähig bleiben!

- ◆ Die Versorgungsämter können nicht auf ihre besten Leistungsträger verzichten, die sich als die flexibelsten Kräfte erweisen und unter dem Druck der immer enger werdenden Möglichkeiten vor Ort sich selbst um alternative Arbeitsplätze bemühen.
- ◆ Es müssen deshalb abgestimmte und verbindliche Personalkonzepte mit ausreichend Entwicklungschancen für unsere Top-Kräfte im eigenen Bereich angeboten werden!

Weiterer Schwerpunkt:

Die Vorgabe „**Stellenhebungen oder Neueinrichtung nur gegen Kompensation**“ wirft Probleme auf. Es muss unbedingt anerkannt werden, dass sich auch echte Mehrbedarfe ergeben. Der Bedarfslage muss Rechnung getragen werden.

Insbesondere da, wo sich herausstellt, dass Beschäftigte auf ihrem originären Arbeitsplatz schlechthin zu niedrig eingruppiert sind und kraft Gesetzes einen Höhergruppierungsanspruch haben, darf das zur Verfügung stellen entsprechender Stellenhebungen nicht davon abhängig gemacht werden, dass Kompensation angeboten wird (**Beispiel:** Höhergruppierungsanspruch der Systemverwalter von Vb/IVb nach IVb/IVa BAT).

Der Hinweis zu erwarteten **Synergieeffekten durch die Eingliederung des Landesversorgungsamtes in die Bezirksregierung Münster** kommt zu früh. Insbesondere wegen der Unklarheiten zur künftigen organisatorischen Regelung der IT-Technik und der fraglichen Straffung von Verwaltungshandeln bei geteilter Dienst- und Fachaufsicht wäre es unseriös, damit zu liebäugeln, der Versorgungsverwaltung (innerhalb der Bezirksregierung Münster) zusätzliche kw-Vermerke aufzuladen.

In der **Arbeitsschutzverwaltung** wird deutlich, dass die wachsenden Anforderungen und Aufgabenstellungen einen erhöhten Personalbedarf erfordern. Daneben wird wiederholt übereinstimmend mit dem damaligen Gutachter Roland Berger und Partner festgestellt, dass die Art der Fachaufgabe Personal des gehobenen und höheren Dienstes bindet. Die dringend benötigten Meister müssen deshalb nicht für den mittleren sondern direkt für den gehobenen Dienst eingestellt werden. Die Einstellungsermächtigungen für den mittleren Dienst sind deshalb nicht sachgerecht.

In Rahmen der Verwaltungsmodernisierung muss dringend darauf geachtet werden, dass die Beschäftigten motiviert die Herausforderungen annehmen können. In die „neue Welt“ passen jedenfalls die althergebrachten beamtenrechtlichen Vorschriften (wie Laufbahn- und Stellenobergrenzenverordnung) nicht mehr hinein und müssen dringend modernisiert werden. Die starren Vorschriften für einen Laufbahnwechsel müssen angepasst werden. Neue Berufsbilder (wie z.B. Ausbildung zum Systemtechniker) müssen auch für Beamte des mittleren Dienstes zu einem Einsatz im gehobenen Dienst führen können.

ÖTV und DAG erklären, dass, wie viele andere Behörden und Ressorts mit Mio.-Aufwand, unter Beteiligung von namhaften Beratungsunternehmen, die Versorgungsverwaltung untersucht und neuorganisiert wurde.

Wesentliches Ziel war sicherlich auch, methodisch sauber, das erforderliche Personal für die Wahrnehmung der vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben zu ermitteln. Gleichzeitig haben die Verwaltungen Methoden erlernt, das Personal entsprechend der Aufgabenentwicklung anzupassen. So wird in der Versorgungsverwaltung wegen Rückgang der Bestandsakten der Kriegsbeschädigten laufend der Personalbedarf nachvollziehbar nach unten angepasst. Auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter haben diese Werkzeuge und Techniken akzeptiert.

Die in den Landesverwaltungen nach und nach eingeführten Elemente und die Ziele der Neuen Steuerungsmodelle finden bei der Versorgungsverwaltung großes Interesse. Dezentrale Ressourcenverantwortung, Kontraktmanagement mit Kunden-/Bürgerorientierung wird schon teilweise angewandt. Die Fortbildungsakademie Herne vermittelt diese Philosophie mit großem Aufwand an die Beschäftigten aller Verwaltungen. Dort findet ein großer Veränderungsprozess statt.

Aber was nutzt die beste Philosophie, wenn die Landesregierung ihre eigenen Ziele und Erfolge bei der Binnenmodernisierung durch das Ausbringen von pauschalen kw-Vermerken zerstört. Wie sollen die Beschäftigten für Verwaltungsmodernisierung motiviert werden, wenn alle Anstrengungen und Erfolge durch sinnloses Agieren des Finanzministers vernichtet werden. Die pauschal ausgebrachten kw-Vermerke des Finanzministers sind nämlich nicht durch qualifizierte Personalberechnungen verursacht worden. Vielmehr wurde – zumindest in der Versorgungsverwaltung – erst nachträglich das Personal passend berechnet; und dabei wurden nicht die gestiegenen Aufwände für z. B. stärkere Bürgerbetreuung erfragt.

Wenn die Landesregierung eine Verwaltungsreform und Binnenmodernisierung mit Neuen Steuerungsmodellen erfolgreich durchführen möchte, muss die Versorgungsverwaltung von vorhandenen kw-Vermerken befreit werden. Derartige Gedankenspiele für die Zukunft dürfen gar nicht erst angestellt werden.

Abschließend wollen wir unsere gemeinsame Stellungnahme mit folgender Information, die wir von unserem ÖTV-Kollegen aus Arnsberg erhalten haben beenden.

1. 1997 wurden durch das Gesetz zur Entlastung der Kreise und kreisfreien Städte des Landes Nordrhein-Westfalen die Aufgaben der Versicherungsämter der Kreise und kreisfreien Städte hinsichtlich der Prüfung und Betreu-

ung der kleineren Versicherungsvereine a. G. auf die Bezirksregierungen zurückverlagert. Im Regierungsbezirk Arnsberg waren bis dahin etwa 15 Prüfer tätig. Den Bezirksregierungen wurden für diese Aufgaben keine zusätzlichen Stellen zur Verfügung gestellt. Im Regierungsbezirk Arnsberg versehen diese Aufgaben nunmehr 2,5 Kollegen. Zu der Aufgabe ist zu sagen, dass sich die Prüfung der Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung (also kaufmännisches Spezialwissen) sowie auf die versicherungstechnische Prüfung der form- und nichtformgebundenen Erläuterungen der Versicherungsvereine und einer Belegprüfung erstreckt. Die Aufgaben der Preisprüfer sind nach BAT Vg. III Fg. 1a bewertet. Die Aufgaben der Prüfer der Versicherungsvereine sind zumindest bei der BR Arnsberg noch gar nicht bewertet. Sie werden wahrgenommen von mir (BAT Vg. III Fg. 1b - vor etwa 5 Jahren als Vergleich vorm LAG Hamm im Gebiet der Raumordnung und Landesplanung erkämpft), von einem Regierungsangestellten (Kfz-Meister - BAT Vg. III Fg. 1b) und einem Regierungsamtmann zur Hälfte.

Da hier eine Diskrepanz zwischen den fachlich geeigneten Preisprüfern und mir besteht, meine ich, sollte auf eine Bewertung dieser Stellen nach BAT Vg. III Fg. 1a gedrängt werden.

2. Das Land NRW hat als neuen Berufszweig bei den auszubildenden BeamtenInnen den Beruf des Regierungsumweltinspektors eingeführt. Da gegenwärtig keine Übernahmen in das Beamtenverhältnis erfolgen, sehen sich die BPR genötigt, entsprechenden Ausbildungseinstellungen zu widersprechen. Hier sollte entweder dieses neue Berufsbild ehrlicherweise sofort wieder abgeschafft oder aber entsprechende Stellen nach der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden.

Ginge es nicht um Menschen, wäre der Satz angebracht:

„Ohne Ziel und Verstand stimmt die Richtung immer.“

Düsseldorf, Januar 2001

Notizen: