

Stellungnahme

**des DGB-Bezirks NRW zum Gesetz über die Feststellung des
Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2019**

**anlässlich der öffentlichen Anhörung des
Haushalts- und Finanzausschusses am 04. Oktober 2018**

Düsseldorf, 01.10.2018

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Allerdings war es in der Kürze der Zeit kaum möglich, die als Dachorganisation notwendige Abstimmung mit unseren Mitgliedsgewerkschaften und Gremien durchzuführen. Für die Zukunft bitten wir wieder ein geordnetes, der Komplexität angemessenes Verfahren mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf sicherzustellen.

Die Landesregierung rühmt sich eines „Richtungswechsels“ in der Haushaltspolitik, sie erwirtschaftete kräftige Überschüsse, modernisiere und investiere. Tatsächlich bedarf es deutlich größerer Anstrengungen, um die in NRW vorhandene riesige Investitionslücke bei der öffentlichen Infrastruktur und auch die Finanzierungslücke beim Personal zu stopfen.

NRW liegt bei den staatlichen Investitionen von Land und Kommunen pro Einwohner an drittletzter Stelle aller Bundesländer. Inklusiv der Extrahaushalte und der Kommunen werden in NRW nur gut 300 € pro Einwohner im Jahr investiert. Kumuliert liegt der Rückstand bei staatlichen Investitionen im Vergleich zu den übrigen westdeutschen Flächenländern zwischen 2011 und 2017 bei fast 27 Mrd. €. Selbst bei freundlicher Betrachtung müssen wir davon ausgehen, dass die Investitionslücke im Land und in den Kommunen bei mind. 20 Mrd. € liegt.

Vor diesem Hintergrund ist der Plan der Landesregierung, die Investitionen mittelfristig sogar zurückzufahren, absolut kontraproduktiv.

Ein großes Problem ist die Verschuldung der Kommunen in NRW, die dadurch kaum in der Lage sind, selbst Investitionen zu tätigen. Sie brauchen dringend Unterstützung, um wieder finanziell handlungsfähig zu werden. Ende 2017 waren lt. NRW Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung 167 von 396 Kommunen in der Haushaltssicherung. Die Kassenkredite beliefen sich auf 24,2 Mrd. €.

Auch beim Personal besteht nach wie vor erheblicher Aufholbedarf. Aufgrund jahrelanger Sparpolitik auf Kosten des Personals klafft auch hier - trotz der in der kürzeren Vergangenheit bereits unter Rot-Grün begonnenen Trendwende - weiter eine große Lücke. Die Löcher der falschen Personalabbaupolitik müssen nicht nur gestopft werden, es gilt auch die in vielen Bereichen gestiegenen Bedarfe und die Ausweitung von zu erledigenden Aufgaben durch mehr Personal abzudecken. Die Sparpotentiale beim Personal sind ausgereizt. NRW liegt bei den Vollzeitäquivalenten je 100 Einwohner im öffentlichen Dienst sowohl beim Land als auch bei den Kommunen am unteren Rand des Länderspektrums, gibt etwa im Vergleich zu anderen Bundesländern am wenigsten für seine Schüler aus und hat bei der U-3 Betreuung die niedrigste Betreuungsquote aller Bundesländer.

Die Landesregierung hat vor der Wahl eine Schlusslichtdebatte geführt und Schulden angeprangert. Jetzt drückt sie sich um die Frage herum, wie dringend notwendige Ausgaben finanziert werden sollen. Wichtige Themen werden so weiter aufgeschoben.

Es reicht nicht, sich auf einer guten konjunkturellen Lage auszuruhen. Wir erwarten von der Landesregierung Initiativen, um die finanziellen Handlungsspielräume für Land und Kommunen zu erhöhen.

Ansatzpunkte dafür sind:

1. Eine Initiative zur weiteren Verbesserung des Länderfinanzausgleiches zu Gunsten NRW.
2. Weitere Initiativen zur Entschuldung der Kommunen (z.B. durch die Übernahme der Kassenkredite der Kommunen durch Bund und Land und stärkere Beteiligung des Bundes an den Kosten der Unterkunft im SGB II).
3. Konkrete Schritte zur Verbesserung der Einnahmen durch die Intensivierung der Steuerfahndung und des Steuervollzuges.
4. Engagement der Landesregierung auf Bundesebene für mehr Steuergerechtigkeit. Steuersenkungen sind der völlig falsche Weg.
5. Gestaltungsspielräume bei der Schuldenbremse nutzen und sich auf Bundesebene für eine investitionsfreundliche Reform der Fiskalregel und die Einführung einer sog. „goldenen Regel“ einzusetzen, damit die Schuldenbremse nicht zur Investitions- und Innovationsbremse wird.

1. Investitionslücken

Die fehlenden Investitionen der vergangenen Jahre sind inzwischen öffentlich und sichtbar. Beispielhaft werden hier nur einige Bereiche aufgeführt:

- Der Investitionsstau in NRW-Krankenhäusern ist enorm. Zwar wurde dieser im Nachtragshaushalt 2017 erkannt und 250 Mio. € zur Verfügung gestellt. Unverständlich ist jedoch, warum auch im aktuellen Haushaltsentwurf die Mittel nicht verstetigt wurden.
- Bei den Dienstgebäuden der Polizei in NRW bezifferte Innenminister Reul den Sanierungs- und Renovierungsbedarf 2017 mit 700 Mio. €.
- Der Sanierungs- und Renovierungsbedarf für die Schulen NRW überschreitet diesen Betrag noch um ein Vielfaches. Aufgrund der Anzahl der in NRW befindlichen Schulen ist davon auszugehen, dass mindestens 1/6 und damit 8 Mrd. € des deutschlandweit vom Kommunalpaneel 2018 ermittelten Investitionsrückstands in Schulen von fast 48 Mrd. € auf NRW Schulen entfallen. Einbezogen ist bei dieser groben Berechnung noch nicht, dass vom Rückstand insbesondere größere Städte und Gemeinden betroffen sind und NRW mit 42 % den größten Anteil am Anstieg des Investitionsrückstands bei Schulen und Kita in Prozent im Vergleich zum Vorjahr hatte. Der Rückstand dürfte daher eher noch größer als 8 Mrd. € sein.
- Der Investitionsstau bei Straßen und Brücken wird seit Jahren beklagt.
- Der Investitionsstau beim öffentlichen Nahverkehr ist ebenfalls nicht strittig. Auch zur Attraktivitätssteigerung sind hier Mittel notwendig.
- Bei der U3 und Ü3 Betreuung unserer Kinder fehlt es an Personal und Betreuungsplätzen. Am Stichtag 1.3.2017 war die Betreuungsquote in NRW unter 3-jähriger mit 26,3% die niedrigste

aller Bundesländer. Die Bertelsmann-Stiftung rechnet insgesamt mit einem zusätzlichen Bedarf von 700 Mio. € in NRW.

Die im aktuellen Haushaltsentwurf vorgesehenen Mittel reichen bei Weitem nicht um den Bedarf zu decken. In vielen Bereichen reicht es nicht einmal um den Status Quo zu halten. Fortgeführt werden die Programme aus den Vorjahren wie „Gute Schule 2020“. Weitergehende Impulse fehlen für eine nachhaltige Veränderung und Verbesserung der Situation.

Mehr bezahlbaren Wohnraum schaffen!

Vor allem in Städten und Gemeinden der Rheinschiene und des Münsterlandes herrscht ein dramatischer Mangel an bezahlbarem Wohnraum. Laut des Wohnungsmarktbarometers der NRW.Bank hat sich die Situation im Jahr 2018 weiter verschärft, besonders preisgebundener, öffentlich geförderter Wohnraum wird in deutlich höherem Maße nachgefragt als angeboten. Ein zentraler Grund für diese Entwicklung liegt in der fatalen Entscheidung der öffentlichen Hand, sich immer weiter aus dem Wohnungsbau zurückzuziehen. So verzeichnen wir einerseits einen schwindenden Bestand an preisgebundenen Wohnungen in NRW (Laut Wohnungsmarktbarometer 2018 der NRW.Bank minus 47,5 % seit dem Jahr 2000). Andererseits findet frei finanziert Neubau überwiegend im oberen Preissegment statt. Haushalte mit geringem Einkommen oder mehreren Kindern haben daher in Städten wie Köln, Düsseldorf oder Münster kaum Chancen, eine bezahlbare Wohnung zu finden.

Wir gehen davon aus, dass mindestens 80.000 Wohnungen jährlich in Nordrhein-Westfalen gebaut werden müssten, um eine angemessene Wohnraumversorgung sicherzustellen. Die Gewerkschaften sind überzeugt: Große Städte und Ballungszentren müssen für niedrige und mittlere Einkommen bezahlbar bleiben, die Stadt darf keine Wohlfühlase für Besserverdienende sein. Arbeitnehmer müssen da wohnen können, wo sie arbeiten!

Leider fehlt im aktuellen Entwurf des Landeshaushaltes jeglicher Impuls, für eine Kehrtwende in der Wohnungsbaupolitik. Das Land NRW muss ebenso wie Bund und Kommunen deutlich mehr in bezahlbarem Wohnungsbau investieren, um der dramatischen Entwicklung auf dem Wohnungsmarkt entgegenzuwirken. Die Landesregierung setzt auf Eigenheimförderung und private Investoren. Hier ist eine Richtungsänderung dringend geboten. Das Landesbauvermögen muß für den sozialen Mietwohnungsbau erhalten bleiben.

Der soziale Mietwohnungsbau muß künftig wieder die zentrale Rolle in der Wohnraumversorgung spielen. Die Eigenheimförderung darf nicht weiter zu Lasten des Mietwohnungsbaus geschehen. Ein Baustein dazu kann eine landeseigene Wohnungsbaugesellschaft sein, die dauerhaft preisgebundenen Wohnraum zur Verfügung stellt. Gemeinwohlorientierte Wohnungsbauunternehmen müssen Vorrang vor Unternehmen bekommen, die allein auf Rendite aus sind.

Zudem darf Bauland nicht weiterhin nach dem Meistbieterprinzip veräußert werden. Bei der Veräußerung von öffentlichen Grundstücken an private Investoren brauchen wir eine verbindliche Quote von 30 % für Sozialwohnungen und dauerhaft preisgebundenen Wohnraum.

Gleichzeitig muß der Mieterschutz erhalten und ausgebaut werden. In den kommenden Jahren laufen mehrere Mieterschutzverordnungen aus. Hier muß das Land tätig werden und dafür sorgen, dass die Schutzfunktion von Bundesgesetzen weiterhin auch in NRW gelten.

Hochschulen besser ausstatten

Rund Zweidrittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen in NRW sind befristet beschäftigt. Ein wesentlicher Grund für diese prekären Beschäftigungsverhältnisse liegt in der unzureichenden Grundfinanzierung der Hochschulen des Landes. Die Unterausstattung mit Grundmitteln besteht seit vielen Jahren, gleichzeitig stiegen und steigen die Studierendenzahlen kontinuierlich an. Es steht zu befürchten, dass die erfreulichen Mittelaufwüchse des vorgelegten Haushaltsentwurfs nicht ausreichen werden, um die Betreuungsrelation und die Arbeitsbedingungen im notwendigen Umfang zu verbessern. Die Verstetigung der Hochschulpaktmittel muss nun dafür genutzt werden, um unbefristete Stellen zu schaffen. Darauf muss die Landesregierung hinwirken und zwar nicht nur an Universitäten und Fachhochschulen, sondern auch im Bereich der Hochschulmedizin. Die Dynamisierung der Mittel für die Weiterbildung begrüßen wir, ebenso wie die Erhöhung der Mittel für das Professorinnen-Programm. Ob die Mittel für das Hochschulmodernisierungsprogramm ausreichen, um den großen Sanierungstau an den Hochschulen zu lösen, ist fraglich. Nähere Informationen zu den Planungen über den konkreten Einsatz der veranschlagten Mittel wären hilfreich. Leider hinterlegt der Haushaltsentwurf die Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag nicht entsprechend, wonach die Forschung an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften gestärkt und die Promotionsmöglichkeiten in diesem Bereich gestärkt werden sollen. Die Mittelzuweisung an die Studierendenwerke soll nach dem vorgelegten Ansatz unverändert bleiben. Vor dem Hintergrund der wichtigen Dienstleistungen, die die Studierendenwerke erbringen und den Aufwüchsen in anderen Bereichen, müssen hier dringend Korrekturen vorgenommen werden.

Überbetrieblichen Bildungsstätten richtig fördern

Das Land fördert überbetriebliche Ausbildungsstätten des Handwerks jährlich mit nennenswerten Millionenbeiträgen. Grundsätzlich unterstützt der DGB eine Förderung dieser Bildungseinrichtungen. Sie tragen so wesentlich zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit im Handwerk und zur Fachkräftesicherung bei. Das Handwerk klagt zunehmend über unbesetzte Ausbildungsplätze. Und zwei von drei jungen Leuten, die eine Ausbildung im Handwerk machen, wandern danach ab: 35 % in die Industrie, acht Prozent in den Handel, die anderen wechseln an Hochschulen oder bilden sich anderweitig weiter. Vor allem Elektro-, Sanitär- und Heizungsbaubetriebe tun sich schwer, Nachwuchs zu finden und auch zu halten. Aus gewerkschaftlicher Sicht haben sich die Handwerksbetriebe und ihre Verbände die Misere selbst eingebrockt. Weil sie keine tariflichen Standards bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen mehr bieten. In den vergangenen Jahren hat eine regionale Innung nach der anderen erklärt, sich für Tarifverträge nicht mehr für zuständig zu fühlen. Die Flucht der Firmen aus der Tarifbindung hat für die Beschäftigten spürbare Nachteile. Noch vor 20 Jahren waren die Einkommen im Handwerk nicht viel niedriger als in der Industrie. Heute liegen sie rund 30 % darunter. Die Ausbildungsvergütungen sind nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung etwa 35 % niedriger. Art und Umfang des Lohndumpings haben Teile des Handwerks in eine existentielle Krise gestürzt.

Innungen und die Innungsverbände können nach geltendem Recht (HWO) Tarifverträge abschließen und sie sind öffentlich-rechtliche Institutionen. Tarifverhandlungen für die Mitglieder der Innungen führen zu können, ist ein Privileg und ein Auftrag, das der Gesetzgeber ihnen verliehen hat, damit Gewerkschaften in den kleinteiligen Strukturen des Handwerks einen Verhandlungspartner haben. Der DGB spricht sich dafür aus, dass die Innungen, die ihrer tarifpolitischen Aufgaben nachkommen besser vom Land gefördert werden, als diejenigen, die einer Tarifflicht Vorschub leisten. Der DGB geht davon aus, dass eine derartige Fördersystematik einen Beitrag leisten kann, die Tarifbindung zu erhöhen, ohne das zwingend Einschnitte wirksam werden müssen. Alleine die Ankündigung bzw. die Formulierungen bei den Fördervoraussetzungen führen in solchen Fällen zum Umdenken und die Bereitschaft dem gesetzlichen Auftrag auch nachzukommen erhöht sich deutlich. Außerdem gibt es hier einen inhaltlichen Zusammenhang. Warum soll das Land Bildungsstätten fördern, die mangels Attraktivität im jeweiligen Beruf auf Auslastungsprobleme zusteuern?

Der DGB fordert die Landesregierung auf, diesen Vorschlag zu prüfen und auf die Bereiche zu übertragen, wo öffentliche Gelder in Einrichtungen des Handwerks fließen. Insofern hat die Forderung hier einen beispielhaften Charakter.

Diese Vorgehensweise wäre im Einklang mit dem Forderungskatalog der Enquetekommission des Handwerks. Dort wird das Land aufgefordert, sich für eine stärkere Tarifbindung einzusetzen. Es wird Zeit, dass das Land diesem Teil der Empfehlungen endlich Leben einhaucht.

Berufsorientierung - Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)

Bereits am 18.11.2011 hat die Spitzenrunde im Ausbildungskonsens einen weitreichenden Beschluss gefasst, der die Grundlage für den Aufbau einer systematischen Berufsorientierung im allgemeinbildenden Schulwesen und den Umbau des Übergangssystems von der Schule in den Beruf der vergangenen Jahre war.

Beginnend in den Referenzkommunen wurde das Vorhaben vorangetrieben und ist mittlerweile flächendeckend eingeführt. Bis jetzt gibt es keine systematische Wirkungsanalyse, ob und in wie weit KAoA als erfolgreiches Projekt des Landes angesehen werden kann. Mittlerweile sind in einzelnen Regionen ganze Schulabgangsklassen am Markt, die das KAoA System vollständig durchlaufen haben. Hier müssten signifikante Entwicklungen erkennbar sein. Der DGB fordert die Landesregierung auf, im kommenden Jahr eine Bestandsaufnahme vorzulegen. Auf der Grundlage dieser Bestandsaufnahme sollte eine Zwischenbilanz gezogen werden, bei der die Partner im Ausbildungskonsens einzubeziehen sind. Nur so kann KAoA zielführend weiterentwickelt werden. Ist die Qualität der Standardelemente wirklich ausreichend um die gesetzten Ziele zu erreichen? Gelingt es uns allen Jugendlichen über Berufsfelderkundungen, Praktika sowie den Praxiskursen Einblicke in die betriebliche Praxis und die Arbeitswelt zu vermitteln? Kommen die kommunalen Koordinierungsstellen ihrer Steuerungsfunktion nach und hat die Förderung wirklich einen Beitrag zur besseren Abstimmung von Angebot und Nachfrage leisten können? Ist das Übergangssystem reduziert worden und dementsprechend der Übergang in Ausbildung verbessert?

Gerade am letzten Punkt gibt es aus gewerkschaftlicher Sicht deutliche Fragezeichen. Letztlich hat der Ausbildungskonsens keine Durchgriffoption auf betriebliche Ausbildungskapazitäten. Insofern ist es konsequent, dass der Arbeitsminister zusätzlich ein Ausbildungsprogramm aufgelegt hat. Nach wie vor haben wir insgesamt einen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Leider ist die quantitative Ausgestaltung allerdings deutlich zu gering. Vom Umfang würde es ausreichen, um z.B. ein auswahlfähiges Angebot in

Gelsenkirchen abzusichern. Eine Ausbildungsgarantie lässt sich so aber nicht realisieren. Außerdem setzt das vorgelegte Konzept auf betriebliche Subventionen. Diesen Ansatz sieht der DGB kritisch. In der Vergangenheit hat das Land schon in der Ära Rüttgers hier bessere Varianten im Angebot gehabt. (partnerschaftliche Ausbildung)

Der DGB findet es richtig, wenn die öffentliche Hand im Falle des Marktversagens eine größere Verantwortung für unversorgte Jugendliche übernimmt. Dies ist auch unter Haushaltsgesichtspunkten verantwortungsvoll, weil die Chance für einen jungen Menschen ohne Ausbildung dauerhaft Transferempfänger zu werden groß ist. Besser wäre es jedoch, die Zuständigkeit dort zu belassen, wo sie ist. Laut Bundesverfassungsgericht handelt es sich bei der dualen Berufsausbildung um eine selbstgesetzte Aufgabe der Wirtschaft. Insofern wäre es nur konsequent über eine Umlagefinanzierung alle Betriebe an den Ausbildungskosten zu beteiligen. Das entlastet den Landeshaushalt und garantiert ein bedarfsdeckendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen.

2. Investitionsschwache Kommunen

Die Kommunen in NRW brauchen dringend Unterstützung um wieder finanziell handlungsfähig zu werden. Ende 2017 waren lt. NRW Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung 167 von 396 Kommunen in der Haushaltssicherung. Die Kassenkredite beliefen sich auf 24,2 Mrd. €.

Flüchtlingsbetreuung in Kommunen

Die Zuwendung an die Gemeinden für Integrationsmaßnahmen sinkt um 100 Mio. €. Zusätzlich werden die Zuweisungen an die Gemeinden gesenkt. Das Ministerium für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration hatte schon im Haushalt für 2018 geplant fast 1/3 bzw. rd. 500 Mio. € weniger an die Kommunen zu erstatten als im Haushaltjahr 2017. Nach den ersten notwendigen Schritten, die Menschen in den Kommunen aufzunehmen, müssen jetzt eigentlich weitere zur Integration folgen. Auch hier hat das Land eine Verpflichtung, den Kommunen zu helfen statt Mittel zu kürzen.

Sozialer Arbeitsmarkt

Parallel zur geplanten Einführung eines sozialen Arbeitsmarktes auf Bundesebene (Teilhabechancengesetz), werden die Mittel in NRW zur Flankierung von Bundesprogrammen um 6,8 Mio. € gekürzt. Dies ist leichtsinnig angesichts der noch unklaren Ausgestaltung auf der Bundesebene. Bisherige NRW Programme im sozialen Arbeitsmarkt sehen eine Bezahlung der geförderten Arbeitsverhältnisse nach Tarif oder der ortsüblicher Entlohnung vor. Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Berechnung nach dem gesetzlichen Mindestlohn setzt den falschen Anreiz, dass vorrangig Arbeitsplätze im Niedriglohnssektor geschaffen werden. Zudem werden tarifgebundene Arbeitgeber benachteiligt, da sie die Lohnlücke aus Eigenmitteln schließen müssten. Dieser Wettbewerbsnachteil wird dazu führen, dass sich zu wenig tarifgebundenen Arbeitgeber für das Förderprogramm gewinnen lassen werden. Auch müssen sich Kommunen in der Haushaltssicherung an den neuen Instrumenten beteiligen können. Die bisherigen Mittel im NRW Haushalt müssen zur Flankierung eines voraussichtlich ungenügenden Bundesprogrammes erhalten bleiben.

3. Personal

Auch beim Personal besteht nach wie vor erheblicher Aufholbedarf. Aufgrund jahrelanger Sparpolitik auf Kosten des Personals klafft auch hier weiter eine große Lücke.

Löcher falscher Personalabbaupolitik weiter stopfen

Die Löcher einer falschen Personalabbaupolitik, müssen nicht nur gestopft werden, es gilt auch die in vielen Bereichen gestiegenen Bedarfe und die Ausweitung von zu erledigenden Aufgaben durch mehr Personal abzudecken.

Der Personaletat enthält aus Sicht des DGB NRW erneut wie schon im Vorjahr stellenmäßige Verbesserungen in einigen Bereichen, wie Schule, Landesbetrieb Straßen NRW, Justiz und Polizei. Investitionen in mehr Personal im öffentlichen Dienst sind eben kein herausgeworfenes Geld, sondern gewährleisten z.B. gute Bildung, öffentliche Sicherheit und z.B. auch eine funktionierende Bauplanungsverwaltung im Interesse von Bürgerinnen und Bürgern und dem Wirtschaftsstandort NRW.

Es ist daher aus Sicht des DGB NRW der richtige Weg, wenn die Landesregierung weiter mehr Stellen zur Entlastung der vorhandenen Beschäftigten, zur Sicherstellung der Wahrnehmung alter und neuer Aufgaben und auch zur Sicherung des Nachwuchses vorsieht.

Dass die Landesregierung z.B. die Gelder für die Vergabe von Ingenieursleistungen verdoppelt, sieht der DGB NRW hingegen kritisch. Hätte man die richtige Personalpolitik in der Vergangenheit nachhaltig betrieben, wäre man auf die aktuell deutlich kostenintensivere private Auslagerung planerischen Leistungen nicht angewiesen. Privat vor Staat kommt den Steuerzahler in den meisten Fällen deutlich teurer, „bestes“ Beispiel sind die Ergebnisse des Bundesrechnungshofes zum Straßenbau der Bundesregierung.

Trotz des Stellenaufbaus in o.g. Bereichen bleibt die Personaldecke in vielen anderen Bereichen weiter dünn. Ein Beispiel hierfür ist die Arbeitsschutzverwaltung. Wir begrüßen sehr, dass die Stellen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst von 135 auf 220 ausgeweitet werden sollen und die Anzahl der Einstellungen von 92 auf 120 erhöht werden soll und damit versucht wird, Vorsorge zu schaffen für die zu erwartenden Altersabgänge in der Zukunft. Die Lage bleibt aber nach wie vor völlig unbefriedigend: Im aktuellen Haushalt sind 562 Planstellen für den Arbeitsschutz vorgesehen, das sind 71 Stellen weniger als im Jahr 2006. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Bedeutung des Arbeitsschutzes aufgrund der Veränderung der Arbeitswelt und den gestiegenen Anforderungen für die Arbeitsschutzverwaltung ist das nicht nachvollziehbar. Hier muss die Landesregierung weiter am Ball bleiben, um die Scherben wieder aufzulesen, die eine schwarz-gelbe Landesregierung in der Vergangenheit durch Zerschlagung einer funktionierenden Arbeitsschutzverwaltung hinterlassen hat. Jetzt neue Ausbildungskapazitäten zu schaffen ist daher ein Schritt in die richtige Richtung, reicht aber lange noch nicht aus.

Attraktivitätsoffensive starten zur Besetzung der leeren Stellen

Ein weiteres Problem sind und bleiben unbesetzte Stellen. Im Mai 2018 waren zum Beispiel bei der Arbeitsschutzverwaltung nur 516 Stellen der 562 Stellen besetzt. Auch in vielen anderen Bereichen, wie Schule, Justiz, Finanzverwaltung oder Bauverwaltung bleiben mittlerweile tausende der Planstellen mangels geeigneter Bewerber unbesetzt. Die Landesregierung muss daher endlich in eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst investieren, um gerade auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung weitere Engpässen durch fehlende Bewerber zu verhindern.

Ausreichend Rückstellungen für anstehende Tarif- und Besoldungsrunde schaffen

Ein wesentlicher Punkt ist dabei aus Sicht des DGB NRW die Bezahlung. Dem dringenden Nachwuchssuchen in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes steht seit Jahren ein deutlicher Lohnabstand bei höherer Wochenarbeitszeit im Vergleich zur Privatwirtschaft gegenüber. 2017 waren die Löhne und Gehälter der öffentlich Bediensteten um 4,7 % niedriger als in der Privatwirtschaft. Bei den Vollzeitbeschäftigten unterschieden sich die Verdienste im öffentlichen Dienst von denen in der Privatwirtschaft insbesondere bei den herausgehobenen Fachkräften (-17 %) und den Beschäftigten in leitender Stellung (-29 %). Auch muss NRW weiter daran arbeiten, den Abstand der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten zu der Besoldung in anderen Bundesländern zu verringern. Berücksichtigt man, dass für Beamtinnen und Beamte in NRW mit einer 41 Stundenwoche eine höhere Wochenarbeitszeit als für die Beamtenschaft in den meisten übrigen Bundesländern gilt, liegen die Beamtinnen und Beamten in NRW mit ihren Jahreseinkommen nur im unteren Mittelfeld im Vergleich zu den übrigen Bundesländern.

Es ist daher unverständlich, dass mit Blick auf die anstehende Tarif- und Besoldungsrunde die Ansätze für eine Tarif- und Besoldungserhöhung im Vergleich zum Vorjahr im Etatentwurf um 512 Mio. € gekürzt wurden. Der eingestellte Betrag dürfte eine angemessene Erhöhung der Tarifgehälter und der Besoldung nicht abdecken.

Besoldung für Grundschullehrkräfte anheben

Unverständlich ist auch, warum die Landesregierung es nicht endlich anderen Bundesländern nachmacht und für eine attraktive Besoldung der Grund- und Hauptschullehrkräfte mit A13 statt A 12 sorgt. Das Geld ist da, nur leider nicht in den aktuellen Haushaltsplan einstellt.

Reduzierung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Eine zentrale Stellschraube für die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist die Arbeitszeit. In einem ersten Schritt wäre es daher jetzt an der Zeit, die für Beamtinnen und Beamten 2004 deutlich erhöhte Wochenarbeitszeit von 41 Wochenstunden wieder auf Tarifniveau der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu reduzieren. Dieses Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten, als eines von vielen, muss nun endlich zurückgeführt werden, da auch die Rechtfertigung dafür entfallen ist. Aus Sicht des DGB NRW ist es nicht haltbar, dass sich NRW als eines der letzten Bundesländer, als einer der letzten Arbeitgeber

überhaupt, egal ob im öffentlichen oder privaten Bereich, eine 41 Stunden-Woche leistet und damit Haushaltssanierung auf dem Rücken der Beamtinnen und Beamten betreibt.

Gleichstellungspolitik konsequenter umsetzen

Gespannt warten wir auf die für November 2018 angekündigte Evaluation des Gleichstellungsgesetzes der Landesregierung. Was wir jedoch heute schon sagen können ist, dass wir von einer Situation annähernder Gleichstellung noch weit entfernt sind. Solange der Frauenanteil mit ansteigender Gehaltsstufe unverändert abnimmt, gilt es die Ärmel hochzukrempeln.

Der vorgelegte Haushaltsplan 2019 vollzieht einerseits eine positive Neuerung, indem er alle Ressorts mit frauenpolitischem Bezug extrahiert benennt (Beilage 2 zu Einzelplan 08). Andererseits fehlt die Transparenz, dass ausschließlich Leistungen mit unmittelbarem frauenpolitischem Bezug gelistet sind. Nach der Auflistung gib es weitere Haushaltsmittel, die weder „explizit bezifferbar“ noch „anteilig geschätzt“ werden können. Dies verhindert eine klare Vergleichbarkeit vom Einsatz der Mittel für frauenpolitische Maßnahmen und lässt ein frauenpolitisches Konzept vermissen.

Ausgehend vom vorliegenden Haushalt 2019 werden von insgesamt 77,1 Mrd. EUR im Gesamthaushalt nur 0,12% für Maßnahmen ausgegeben, die Frauen direkt und unmittelbar unterstützen sollen. Zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit im Einflussbereich der öffentlichen Hand muss die Landesregierung Gleichstellungspolitik konsequenter umsetzen.

Pensionsfond weiter stärken

Dringend geboten ist außerdem eine stete Fortführung der Vorsorge für die Mitte der 20er Jahre zu erwartenden Pensionsspitzen. In der Vergangenheit hat NRW hier gut Vorsorge betrieben und Rücklagen i.H.v. mittlerweile 11,3 Mrd. € aufgebaut. Allerdings muss jährlich mindestens ein Betrag von 500 Mio. € zugeführt werden. Die im aktuellen Entwurf vorgesehenen 200 Mio. € sind nicht ausreichend.

4. Politische Bildung und Weiterbildung

Der DGB NRW begrüßt die erkennbare Absicht der Landesregierung, einen ersten Baustein des Koalitionsvertrages umzusetzen und die Mittel für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung zu dynamisieren. Denn nur durch eine dauerhafte Dynamisierung können die Weiterbildungseinrichtungen in die Lage versetzt werden, einen Teil der jährlich steigenden Kosten über die Zuschüsse des Landes teilweise zu refinanzieren und ihren stetig wachsenden Aufgaben gerecht werden.

Ergänzend erinnern wir daran, dass die seit nahezu 20 Jahren nicht gestiegenen Zuschüsse, also die Fördersätze für hauptamtlich pädagogisch Mitarbeitende und für die Durchführung von Tagungen und Unterrichtsstunden, zu einer strukturellen Unterfinanzierung der Weiterbildung geführt haben, die mit dem eingeschlagenen Weg der Dynamisierung nicht aufgefangen werden kann. Allein die tariflichen Steigerungen von Löhnen und Gehältern betragen seit dem Jahr 2000 ca. 30 %. Der DGB NRW erwartet von der Landesregierung dieser Fehlentwicklung durch eine Erhöhung der Zuschüsse als Sockel der

Dynamisierung deutlich entgegen zu steuern. Ausgeschlossen werden muss dabei, dass die Einrichtungen gezwungen werden, zusätzliche Angebote zum Nachweis des Zuschusses durchführen zu müssen.

Mit dem Haushaltsentwurf wird deutlich, dass die Landesregierung die Herausforderungen denen sich die Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung durch die Digitalisierung stellen, Anerkennung finden. Für die Entwicklung digitaler Formate und Angebote werden Mittel für die vier geförderten Landesorganisationen zur Unterstützung ihrer Mitglieder bereitgestellt. Da diese Unterstützung bei weitem nicht alle Einrichtungen erreicht, sehen wir weiteren Handlungsbedarf.

Ministerpräsident Laschet hat in seiner Regierungserklärung angekündigt, die Weiterbildung in NRW aus ihrem Schattendasein befreien zu wollen. Inzwischen liegt der Fahrplan für die geplante Modernisierung des Weiterbildungsgesetzes vor. Erklärtes Ziel ist es, die Weiterbildungseinrichtungen in die Lage zu versetzen, auf die gewachsenen, aktuellen und zukünftigen Anforderungen reagieren zu können. Der DGB NRW wird diesen Prozess konstruktiv begleiten. Neben dem Erhalt der pluralen Weiterbildungslandschaft steht für uns dabei im Fokus, insbesondere die politische Bildung als unerlässliche Bedingung für eine gelebte demokratische und offene Gesellschaftsordnung strukturell und finanziell ihrer Bedeutung entsprechend zu verankern.

Jugendverbandsarbeit

Jugendverbände sowie Jugendbildungsstätten sind Orte, an denen junge Menschen Politische Bildung erleben und gestalten. Diese gesellschaftliche Rolle erkennt der Gesetzgeber in ihrer Besonderheit an (z.B. im 3. AG KJHG NRW) und nimmt mit dem Kinder- und Jugendförderplan NRW die Verantwortung wahr, die finanzielle Förderung für die Demokratisierung der Jugend im vorgelegten Haushaltsplanentwurf zu erhöhen.