

Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW

**zum Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans
des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2024
(Haushaltsgesetz 2024) / Personaletat 2024**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drs. 18/5000

sowie

**zum Antrag „Landesregierung muss Attraktivitätsoffen-
sive für den öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche
Handlungsfähigkeit in Zeiten zunehmenden Fachkräfte-
mangels sichern“**

Antrag der FDP-Fraktion, Drucksache 18/4571

Anhörung des Unterausschusses Personal am 17. Oktober
2023

Düsseldorf, den 12.10.2023

Kontaktperson:

Daniela Zinkann
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW**
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/3683-113

Daniela.Zinkann@dgb.de
www.nrw.dgb.de

A. Vorbemerkungen

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Personaletat.

Positiv ist anzumerken, dass die uns gesetzte Frist zur Stellungnahme diesmal deutlich länger war als in den Vorjahren. Zukünftig wäre dann noch wünschenswert, dass die Frist tatsächlich zur Bearbeitung des Sachthemas Personaletat verbleibt und nicht dadurch wieder verkürzt wird, dass Stellungnahmen zu weiteren Themenkomplexen eingefordert werden.

Eine Stellungnahme zur Änderung des Pensionsfondsgesetzes (Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5467) haben wir gesondert verfasst. Zum Antrag der FDP-Fraktion „Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels sichern“ (Drs. 18/4571) führen wir nachfolgend unter C. aus.

B. Personaletat

I. Weiter in den öffentlichen Dienst investieren - für Vertrauen in Staat und Demokratie

Seit vielen Jahren beschreiben wir den Handlungsbedarf beim öffentlichen Dienst und die dort bestehenden Herausforderungen: Fachkräftebedarf, Nachwuchssorgen, eine ungünstige Altersstruktur, Aufgabenzuwachs trotz Personalmangels, fehlende Wertschätzung, marode Dienstgebäude, sich verschlechternde Arbeitsbedingungen und die nachlassende Attraktivität des Arbeitgebers öffentlicher Dienst. Die Liste ist lang. Wir haben in diesem Zusammenhang immer wieder mehr Investitionen in das Personal und den öffentlichen Dienst gefordert. Denn gute, gerechte Lebensbedingungen für die Mehrheit der Menschen, einen funktionierenden Sozialstaat und einen attraktiven Wirtschaftsstandort gibt es nur mit einem starken öffentlichen Dienst. Machen die Menschen in NRW zunehmend schlechte Erfahrungen mit der Handlungsfähigkeit des Staates, z.B. beim Bildungssystem, bei der konsequenten Durchsetzung des Rechts, bei der Erreichbarkeit von Behörden oder beim gerechten Steuervollzug, steht das in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrem Vertrauen in Demokratie und Staat. Es geht daher nicht nur um die Zufriedenheit und Gesundheit der von uns vertretenen Beschäftigten, wenn wir an dieser Stelle ständig wiederkehrend Verbesserungen im System öffentlicher Dienst fordern – es geht auch immer um den Erhalt sozialen Friedens und gesellschaftlichen Zusammenhalts. Der öffentliche Dienst ist hierfür eine tragende Säule.

Im Personaletat geht es um das Personal des öffentlichen Dienstes beim Land NRW. Wir beschränken uns daher bei unseren Ausführungen hier im Wesentlichen auf diesen Kernbereich und verweisen darüber hinaus auf unsere Ausführungen in der allgemeinen Stellungnahme zum Landeshaushalt. Klar ist: Die Landesregierung muss über die Landesverwaltung hinaus auch für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes Verantwortung übernehmen und deren Funktionsfähigkeit unterstützen, etwa indem sie die Träger von Kitas bedarfsgerecht ausstattet oder die Handlungsfähigkeit der Kommunen verbessert und sie endlich von ihren strukturell bedingten Altschulden entlastet.

II. Die Legende der ausufernden Personalkosten – Eckdaten Personaletat 2024

Der vorliegende Entwurf weist als Volumen der Gesamtausgaben des Landeshaushaltes 101,9 Mrd. Euro aus. Darin enthalten sind allerdings drei Milliarden Euro zur Schuldentilgung für den Corona-Rettungsschirm. Das bereinigte Gesamtvolumen ohne die Ausgaben zur Schuldentilgung am Kreditmarkt beträgt 98,8 Mrd. Euro.

Die Personalausgaben sind im Entwurf mit rund 34,5 Mrd. Euro angesetzt. Im Vergleich zum Vorjahresansatz ist dies ein Plus von 2,4 Mrd. Euro. Die geplante Personalausgabenquote bezogen auf die bereinigten Gesamtausgaben beträgt 2024 damit 34,9 Prozent und steigt im Vergleich zu den Planungen des Vorjahres (HHE 2023 94,7 Mrd. bereinigte Gesamtausgaben/32,1 Mrd. Personalausgabe = 33,9 Prozent) um 1 Prozent. Betrachtet man die Ansätze der letzten Jahre seit 2017, ist die Personalausgabenquote im Verlauf gesunken (2017 36,5 %). Auch in der mittelfristigen Finanzplanung wird mit einer Personalausgabenquote zwischen 34,9 Prozent in 2025 und 34,1 Prozent in 2027 geplant.

Berücksichtigt man außerdem den Umstand, dass jedes Jahr nach Haushaltsabschluss hunderte von Millionen Euro an ursprünglich eingeplanten Personalmitteln als nicht verausgabt zurückfließen (in den Jahren 2017 bis 2022 in Summe 3,9 Mrd. Euro.¹) sind die Personalausgaben über die letzten Jahre keinesfalls ausufernd.

Im Gegenteil: Nimmt man noch Inflation und steten Aufgabenzuwachs bei immer stärkerer Personalknappheit in den Blick, gehen die Kosten eher zurück - das Personal kommt das Land NRW günstig zu stehen.

Die Kehrseite der Medaille zeigt sich in oben beschriebenen Herausforderungen. Der Investitionsstau ist groß, die Landesregierung muss

¹ vgl. Haushaltsrechnungen des Landes NRW 2017-2021, Lt-Vorl 18/715 v.16.1.2023 zum vorläufigen Jahresabschluss 2022.

nun endlich wirksame Maßnahmen ergreifen, um den öffentlichen Dienst zu stärken.

III. Weitere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität endlich umsetzen

Die amtierende Landesregierung hat die stufenweise Anhebung der Eingangsbesoldung aller Lehrämter auf A13 begonnen. Und sie schafft neue Stellen - auch in diesem Haushaltsentwurf nochmals 2710, überwiegend in den Bereichen Innere Sicherheit, Schule und Bildung. Aufgrund der Realisierung von kw-Vermerken wachsen netto insgesamt nur 1428 Stellen im Vergleich zum Vorjahr auf.

Das reicht jedoch nicht. Die Landesregierung muss endlich weitere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes umsetzen und mehr in den öffentlichen Dienst investieren - sonst bleiben auch in Zukunft zahlreiche Stellen unbesetzt: Zum 1.7.2023 waren es bei der Landesverwaltung rund 26.000 Stellen.² Das sind Lehrer*innen, Polizist*innen, Mitarbeiter*innen an Gerichten, Staatsanwaltschaften und im Justizvollzug, Mitarbeiter*innen im Bereich Bauen und Planen, die in NRW zur Erledigung vorhandener Aufgaben fehlen.

Wir begrüßen deswegen, dass die Landesregierung nun den ersten Auftakt für die von ihr im Koalitionsvertrag angekündigte Modernisierungsoffensive mit den Gewerkschaften gemacht hat. Für den DGB ist klar: Wir beginnen nicht bei null. Unsere Forderungen liegen seit Langem auf dem Tisch. Wir sind trotzdem bereit mit der Landesregierung in einem Prozess noch einmal Schwerpunktthemen zu erörtern. Doch klar ist auch, am Ende zählt, was seitens der Landesregierung umgesetzt wird. Und: Ohne Geld wird es nicht gehen. Ein Nullsummenspiel, wie bei der gescheiterten Attraktivitätsoffensive der schwarz-gelben Vorgängerregierung, darf es nicht noch einmal geben. Es bleibt abzuwarten, welche Themen sich unter diesen Voraussetzungen gemeinsam mit der Landesregierung positiv bewegen lassen.

Die Zeit drängt, allerdings ist zweifelhaft, ob im Haushalt ausreichend finanzielle Mittel für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen schon in 2024 geschaffen wurden. Die eingestellten allgemeinen Verstärkungsmittel dürften in Anbetracht der anstehenden Tarif- und Besoldungsrunde und aufgrund notwendiger Nachzahlungen wegen Unteralimentation keinen genügenden Puffer bieten.

Aus unserer Sicht wichtige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers öffentlicher Dienst seien hier noch einmal genannt:

² Lt.-Vorlage 18/1411 vom 7.8.2023

1) Keine Erhöhung der besonderen Altersgrenze für Beamt*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes

Die Landesregierung hat einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, mit dem die besondere Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand für Beamt*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes der Laufbahngruppe 1 auf 61 Jahre und der Laufbahngruppe 2 auf 62 Jahre festgelegt werden soll. Dies bedeutet im Vergleich zur aktuellen Lage für ca. 95 Prozent der Beamt*innen im feuerwehrtechnischen Dienst zukünftig eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Dass der Landesregierung zur Behebung des Fachkräftemangels im Bereich der Feuerwehr nur eine Anhebung der Altersgrenze einfällt, ist aus Attraktivitätsgesichtspunkten für den Arbeitgeber öffentlicher Dienst als Signal verheerend - weit über den aktuell betroffenen Bereich der Feuerwehr hinaus. Wir fordern daher die Beibehaltung der bisherigen Sonderaltersgrenze von 60 Jahren, unter Erweiterung auf den gesamten feuerwehrtechnischen Dienst, ohne eine Differenzierung nach Laufbahngruppen. Mit einer solchen Regelung würde auch am besten den Zielen des Gesetzgebers nach Fachkräftesicherung, Vereinfachung und angemessenem Ausgleich bestehender Belastungen Rechnung getragen.

2.) Attraktive Bezahlung

Ein wesentlicher Punkt zur Sicherstellung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist die Bezahlung.

Bezogen auf die Landesregierung als Arbeitgeber heißt das, sich bei den nun anstehenden Verhandlungen zum TV-L für angemessene, attraktive und dauerhafte Einkommensverbesserungen für ihre Beschäftigten einzusetzen und diese in der Folge auch ohne Abstriche auf ihre Besoldungs- und Versorgungsempfänger zu übertragen.

Im Haushaltsentwurf sind als Verstärkungsmittel für Löhne, Gehälter, Besoldung 3,1 Mrd. Euro, für Versorgung 91 Mio. Euro vorgesehen. Insgesamt 3,198 Mrd. Euro und damit ein Plus von 1,77 Mrd. Euro im Vergleich zum Vorjahr. Aufgrund der deutlich niedrigeren Rückstellungen im Bereich der Versorgung ist zu befürchten, dass für Versorgungsempfänger*innen keine volle Anpassung geplant ist. Hiervor können wir nur warnen – auch bei der Höhe der Versorgung gilt es die verfassungsrechtlichen Grenzen und den Grundsatz der Amtsmessenheit zu beachten.

Es bleibt zu hoffen, dass die Rückstellungen auch tatsächlich für eine dringend nötige deutliche lineare Erhöhung der Gehälter, Besoldung und Versorgung genutzt werden - und nicht erneut als Spardose des Finanzministers dienen.

Bei der Besoldung der Beamt*innen muss die Landesregierung außerdem den Grundsätzen der amtsangemessenen Alimentation nachkommen. Das Bundesverfassungsgericht hat es mit seinen letzten Entscheidungen klar gemacht: Es muss Schluss sein mit Besoldungsminimalismus. Wir fordern von Landesregierung und Parlament zukünftig eine vorrausschauende Besoldungspolitik, die sich nicht am Rande des verfassungsrechtlich zulässigen bewegt, sondern durch dauerhaft wettbewerbsfähige Besoldungsstrukturen, Rechtssicherheit und Attraktivität für Nachwuchs- und Fachkräfte schafft.

Die letzte Landesregierung hat gemeinsam mit dem Parlament Besoldungsanpassungen vorgenommen, um die jahrelange Unteralimentation zumindest von Beamt*innen mit Kindern zu beheben. Nachzahlungen für die eindeutig festgestellte Unteralimentation in der Vergangenheit gab es allerdings nur für die Beamt*innen mit Kindern, die sich seit Jahrzehnten dank gewerkschaftlicher Unterstützung gegen diesen Umstand gewehrt haben. Der Rest der Beamt*innen ging für die Vergangenheit leer aus. Und das, obwohl gerichtlich festgestellt wurde, dass der Dienstherr seine Alimentationspflicht verletzt hat. Dieser Umgang ist kein gutes Signal des Dienstherrn an seine Beschäftigten und trägt sicher auch nicht zur Attraktivität aus Sicht von Nachwuchs bei.

Für einen Teil der Beamtenschaft wurden außerdem durch Stufenstreichungen und die Streichung der Kostendämpfungspauschale Verbesserungen bei der Besoldung vorgenommen. Auch der Einstieg in eine einheitliche Lehrkräftebesoldung war ein richtiger Schritt in Richtung Attraktivitätssteigerung. Deren Umsetzung geschah jedoch nicht konsequent und nicht verfassungsgemäß. Wie schon in früheren Stellungnahmen der zuständigen Einzelgewerkschaft GEW NRW zu lesen ist, ist der Stufenplan zeitlich zu lang und es fehlen die notwendigen besoldungsrechtlichen Konsequenzen für Beförderungsämter und für die Lehramtsanwärter*innen. Auch fehlt für einen attraktiven Lehrkräftemarkt die notwendige Eingangsbesoldung von A 10 für Fachlehrkräfte und Werkstattlehrkräfte sowie die notwendige Anhebung der Besoldung der Fachleitungen.

Es bleiben daher trotz der o.g. Anpassungen rechtliche Zweifel an der Verfassungsgemäßheit der Alimentation, unabhängig von einer rein rechnerischen Betrachtung ex-post bezogen auf die der Parameterprüfung zugrunde gelegten Prognosewerte, wie sie das Finanzministerium bereits angekündigt hat.

Der DGB NRW fordert daher eine Fortsetzung der Ruhendstellung der Widersprüche der Beamt*innen und die Vereinbarung von Musterverfahren zu den offenen Rechtsfragen, wie etwa der Verletzung des Abstandsgebots sowie des Leistungsprinzips. Es ist kein Zeichen der Wertschätzung, die Beschäftigten massenweise auf den Klageweg zu

verweisen und ihnen die Klärung der Rechtsfragen durch alle Instanzen aufzugeben. Nur weil man dann darauf hoffen kann, dass sich damit Probleme erst nach jahrzehntelangen Gerichtsverfahren im Haushalt niederschlagen.

3.) Rückführung der überlangen Wochenarbeitszeit

Der öffentliche Dienst muss moderne Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf bieten. Speziell die Wochenarbeitszeit von 41 Stunden für Beamt*innen in NRW ist im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte alles andere als attraktiv. In einem ersten Schritt muss daher die Rückführung der Wochenarbeitszeit der Beamt*innen in NRW von 41 Wochenstunden auf Tarifniveau TV-L (39 Stunden und 50 Minuten) über das sog. hessische Modell im Rahmen einer Gutschrift von 1 Stunde und 10 Minuten auf Langzeitkonten erfolgen. Für Lehrkräfte muss ebenfalls entsprechend die Unterrichtsverpflichtung reduziert werden. Das Land NRW ist einer der letzten Arbeitgeber, der einem Teil seiner Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden zumutet.

4.) Modernisierung des Zulagenwesens

Das Zulagenwesen zum Ausgleich besonderer Erschwernisse muss verbessert werden. Zur Personalgewinnung für besonders belastende Dienstformen ist wichtig, dass sich die besonderen Belastungen auch in der Alimentation widerspiegeln. Wichtige Zuschläge sind seit vielen Jahren nicht oder nicht ausreichend angepasst worden und durch Kaufkraftverluste völlig entwertet. Darüber hinaus existieren systemische Mängel wann und in welcher Höhe Zuschläge gezahlt werden. Das Zulagenwesen muss daher weiterentwickelt und die Zulagen erhöht und dynamisiert werden. Dazu sollte auch die Schaffung von weiteren Zulagen gehören, wie z.B. für Schulen mit schwierigen Standortbedingung.

5.) Mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten

Es braucht Arbeitszeitmodelle, die zum Leben der Beschäftigten passen. Die von der Vorgängerregierung verabschiedete Regelung zu Arbeitszeitkonten ist in dieser Hinsicht nicht zu einer Attraktivitätssteigerung geeignet. Durch die Möglichkeit der „freiwilligen“ Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 44 Stunden, unzureichende Entnahmeregeln und Einbringungsmöglichkeiten bringt sie aus Sicht der Beschäftigten nicht ausreichend Arbeitszeitsouveränität. Sie ist in erster Linie ein Steuerungsinstrument für den Dienstherrn. Auch unter dem Aspekt von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Regelung problematisch. Wie oben ausgeführt plädiert der DGB NRW im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten für eine schrittweise Rückführung der überlangen

Wochenarbeitszeit, außerdem muss die Souveränität der Beschäftigten über ihre Zeitguthaben deutlich verbessert werden. Wir fordern deswegen flexiblere Regelungen zur Nutzung der angesparten Zeiten für die Beschäftigten. Zudem müssen Überstunden und Mehrarbeit über Langzeitkonten dauerhaft vor Verfall geschützt werden. Über einen Ruhestandskorridor sollten Beschäftigte individuell den Beginn ihres Ruhestandes planen können.

6.) Ausbau moderner Arbeitsplätze und Bereitstellung moderner Arbeitsmittel

Oft fehlt es in vielen Bereichen in der Landesverwaltung an modernen Arbeitsplätzen und modernen Arbeitsmitteln. Die Landesregierung muss hier noch deutlich mehr investieren, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Stattdessen werden die Mittel für entsprechende Anschaffungen und kleinere baulichen Veränderungen im Haushalt gekürzt (vgl. Gruppierungsübersicht Gruppe 511, 711, 812).

7.) Mehr selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inkl. Homeoffice

Moderne Arbeitsformen, wie mobiles Arbeiten, müssen im öffentlichen Dienst weiter ausgebaut werden. Daher haben wir die Einführung einer Rechtsgrundlage für alternierende mobile Arbeit im Landesbeamtengesetz unter der Vorgängerregierung auch grds. begrüßt. Allerdings haben wir schon damals konkreten Verbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung der Regelung im Sinne einer verlässlichen Handhabung aus Sicht der Beschäftigten angemerkt. Noch gibt es zu viele Möglichkeiten einer Versagung von mobilem Arbeiten durch den Dienstherrn. Außerdem fehlt ein durch die Landesregierung bestimmter, ressortübergreifender Mindestordnungsrahmen, so dass Gesundheits- und Arbeitsschutz gewährleistet sind und Überstunden, Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit eingedämmt werden. Außerdem müssen Zielgrößen für den Ausbau mobiler Arbeit festgesetzt werden und Geld für die technische Ausstattung bereitstehen. Das LPVG ist dahingehend zu ergänzen, dass Personalräten ein umfassendes Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf mobiles Arbeiten eingeräumt wird.

8.) Karrieremöglichkeiten verbessern

Die Attraktivität eines Arbeitgebers zeigt sich auch darin, wie er seinen Beschäftigten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet. Hierbei besteht im öffentlichen Dienst deutlicher Verbesserungsbedarf.

Zum Beispiel sollten unnötige Hürden im Laufbahnrecht weiter abgebaut werden. In vielen Bereichen mangelt es an

prüfungserleichterten oder prüfungsfreien Aufstiegsmöglichkeiten. Es muss ausreichend Beförderungstellen geben, um Fortentwicklung zu ermöglichen. Stellenobergrenzen müssen aufgehoben werden. Sie verhindern in vielen Fällen eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten. Stattdessen braucht es aufgabengerechte, funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen.

Die von der Landesregierung im Rahmen der Modernisierungsoffensive geplante Modernisierung des Laufbahnrechts könnte für Verbesserungen bei Entwicklungsmöglichkeiten genutzt werden – klar ist allerdings auch, dass verbesserte Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten dann nichts bringen, wenn sie haushaltsrechtlich nicht mit entsprechend ausreichend Beförderungstellen hinterlegt werden.

9.) Gewalt gegen Beschäftigte verhindern

Die Landesregierung muss mehr Maßnahmen ergreifen, um Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu verhindern und die Nachsorge und Betreuung für betroffene Beschäftigte ausbauen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden immer häufiger Opfer von verbalen und körperlichen Übergriffen. In NRW fehlen immer noch verlässliche Zahlen für viele Berufsgruppen. Es braucht aussagekräftige Statistiken und Forschungsinitiativen zur Problematik. Schlechte Arbeitsausstattung und fehlendes Personal gefährden die Sicherheit der Beschäftigten, insofern ist nicht hinnehmbar, dass im aktuellen Haushalt z.B. beim Etat für Dienst- und Schutzkleidung bei der Polizei gespart wird.

Gefährdete Beschäftigte und ihre Führungskräfte brauchen Reaktionsleitfäden, mehr Schulungen zu präventiven Deeskalationsstrategien sowie funktionierende Mechanismen der Nachsorge – dafür muss ausreichend Geld bereitgestellt werden. Positiv anzumerken ist daher, dass auch dieses Jahr wieder 100.000 € für den Leitfaden Gewalt gegen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zur Verfügung stehen. Im Übrigen lassen sich aber keine zusätzlichen Ansätze im Haushalt erkennen, die speziell der Gewaltprävention dienen. Die Mittel zur Aus- und Fortbildung (Vergleiche Gruppierungsübersicht Gruppe 525) werden zum Beispiel insgesamt gekürzt.

10.) Wirkungsvolle Maßnahmen zur Vielfalt umsetzen

Für viele Beschäftigte bemisst sich die Attraktivität immer öfter auch daran, wie sehr sich Arbeitgeber bemühen, selbst Abbild einer vielfältigen Gesellschaft zu sein.

Die Umsetzung wirksamer Maßnahmen zur Vermeidung der Diskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst und die Umsetzung von wirkungsvollen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen im

öffentlichen Dienst - speziell bei Beförderungen und Beurteilungen (insbesondere Verwendung diskriminierungsfreier Beurteilungsmerkmale, Transparenz durch Beurteilungscontrolling usw.) - sind nur ein Punkt, an dem deutliche Verbesserungen erforderlich sind. Auch in Bezug auf weitere Personengruppen fehlen in der öffentlichen Verwaltung oft wirksame Förderungskonzepte. Aus Transparenzgesichtspunkten ist die Übersicht über die geplanten Leistungen aller Ressorts mit frauenpolitischem Bezug für das Haushaltsjahr 2024 (Beilage 4 zum EP 07) zu begrüßen. Sie stellt die konkreten Maßnahmen einzelner Ressorts mit Kosten beziffert dar, die dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Landesverwaltung dienen. Allerdings lässt die Übersicht gut erkennen, dass das Engagement der Landesregierung noch ausgebaut werden muss.

11.) Einführung eines kostenlosen Jobtickets und Jobrades

Der DGB NRW fordert seit Jahren als einen Baustein zur Verbesserung der Attraktivität des Arbeitgebers öffentlicher Dienst die Einführung eines *kostenlosen* Jobtickets für die Beschäftigten.³

Aus Sicht des DGB NRW muss die Landesregierung daher umgehend handeln und das Deutschlandticket nutzen, um ihren Beschäftigten zumindest flächendeckend ein Angebot für ein *bezuschusstes* Jobticket zu machen.

Es ist völlig unverständlich, dass die NRW-Landesregierung sich diese Chance entgehen lässt. Besonders vor dem Hintergrund der Regierungsbeteiligung der Grünen-Fraktion. Die Einführung eines flächendeckenden Angebotes eines kostengünstigen Jobtickets für die Beschäftigten des Landes NRW wäre ein guter Beitrag zur klimafreundlichen Mobilitätswende und auch im Sinne einer Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers öffentlicher Dienst.

Klar ist aber auch: Die Einführung eines Jobtickets, ob kostenlos oder bezuschusst, muss ein *Angebot* an die Beschäftigten sein. Leider stellt der öffentliche Nahverkehr in vielen Bereichen mangels ausreichender Verfügbarkeit oder fehlender Verlässlichkeit keine Alternative zum Pkw dar. Auch eignet sich der ÖPNV nur eingeschränkt zur Anreise in Nachtstunden. Von daher müssen weiter für die betroffenen Beschäftigten entsprechende kostenlose Parkmöglichkeiten vorgehalten werden. Gleichfalls müssen Dienstreisen auch weiter über andere Verkehrswege und – mittel möglich bleiben.

Außerdem müssen neben der Verbesserung von Verfügbarkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit des ÖPNV auch andere Probleme

³ [MMST18-83.pdf \(nrw.de\)](#) (Stellungnahme des DGB NRW zum Personaletat 2023)

weiter angegangen werden. Zum Beispiel müssen abschließbare, trockene und sichere Fahrradstellplätze sowie Wasch-, Dusch- und Umkleidemöglichkeiten bei Anfahrt mit dem Fahrrad vorgehalten werden. Es braucht sichere barrierefreie Fahrradwege und Fahrrad-schnellwege, ausreichend Mitnahmemöglichkeiten für Räder mit den Nahverkehrszügen, integrierte Mobilitätskonzepte sowie eine Ladeinfrastruktur für Elektrokleinstfahrzeuge und E-Autos.

Als weiteren Impuls zur Nutzung umweltfreundlicher Mobilität und als weiteren Baustein zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität fordert der DGB NRW zusätzlich zu einem kostenlosen Jobticket auch die Ermöglichung von Jobrädern für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Hierbei befürworten wir allein das für den Arbeitnehmer steuerfreie Angebot eines Jobrades als Gehaltsextra. Die Finanzierung im Wege der Gehaltsumwandlung lehnen wir ab.

12.) Bessere Gesundheitsleistungen

Der Schutz und die Gesunderhaltung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie deren gute Versorgung bei Krankheit muss oberste Priorität für den Arbeitgeber haben.

Ein guter Gesundheits- und Arbeitsschutz ist dafür wesentlicher Baustein. Zum einen wegen des relativ hohen Anteils an älteren Beschäftigten und sehr hoher Belastungen durch Mehrarbeit, Schichtarbeit und Überstunden. Zum anderen ist die Bereitstellung von ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen für Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgrund von zunehmender Digitalisierung und mobilem Arbeiten in der Landesverwaltung zwingend nötig.

Die Bemühungen der Landesregierung zur Stärkung der Arbeitsschutzverwaltung sind daher richtig. Sie muss weiter alles dafür tun, offene Stellen zu besetzen. Hier kann die Umsetzung o.g. Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität helfen. Es muss außerdem sichergestellt werden, dass die Durchsetzung des Arbeitsschutzes in der öffentlichen Verwaltung in gleichem Maße durch Kontrollen und etwaige Sanktionen wie in der Privatwirtschaft befördert wird.

Auch im Bereich des Gesundheitsschutzes müsste weiter investiert werden, damit ein strategisches Gesundheitsmanagement auf allen Ebenen der Landesverwaltung, inklusive der Kontrolle von Umsetzungserfolgen, aufgebaut werden kann. Stattdessen werden im Haushaltsentwurf 2024 die Mittel für die landesweite Koordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements gekürzt. Und auch die in den Ressorts ausgewiesenen Mittel werden gekürzt oder bleiben gleich.

Die Beschäftigten müssen außerdem weiter von den enorm gestiegenen Kosten der Gesundheitsversorgung entlastet werden. Unsere langjährige Forderung nach Abschaffung der Kostendämpfungspauschale bei Beamt*innen haben wir unter der letzten Landesregierung erreicht. Auch künftig müssen die Leistungen der freien Heilfürsorge unangetastet bleiben.

Zusätzlich zum klassischen Modell der individuellen Beihilfe plus privater Krankenversicherung fordern wir außerdem die Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem „Hamburger Modell“. Dann müssten freiwillig gesetzlich versicherte Beamt*innen zukünftig nicht mehr sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmeranteil zur Krankenversicherung zahlen. Außerdem würde die Möglichkeit der pauschalen Beihilfe eine attraktive Option bieten, wenn man lebensältere oder kinderreiche Fachkräfte für ein Beamtenverhältnis gewinnen möchte.

13.) Beschäftigtenfreundliche Gestaltung der Digitalisierung

Die Digitalisierung öffentlicher Dienstleistungen wird oft als Möglichkeit betrachtet, dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken. Allerdings zeigen DGB-Umfragen, dass Digitalisierung im öffentlichen Dienst bisher eher zu einem Anstieg der Arbeitsbelastung bei den Beschäftigten geführt hat. Wir fordern daher von der Landesregierung, bei der Digitalisierung des öffentlichen Dienstes stärker die Beschäftigteninteressen in den Blick zu nehmen. Digitalisierung muss so gestaltet werden, dass sie nicht mehr Arbeit, sondern gute Arbeit schafft. Hierzu braucht es ausreichend Qualifizierung der Beschäftigten, passende Arbeitsmittel, frühzeitige Beteiligung und Mitbestimmung ihrer Personalvertretungen, angepasstes Führungsverhalten und einen Schutzrahmen, der die Potentiale von Digitalisierung für die Beschäftigten hebt und deren Gefahren begrenzt.

Die Umsetzung der Digitalisierung der Landeverwaltung und nachgeordneter Bereiche erfordert Sachverstand und viele Ressourcen. Es ist daher unverständlich, dass die Landesregierung gerade im Bereich Digitaler Staat und Landesbetrieb IT NRW Mittel kürzt und in diesem Jahr immer noch 576 Stellen bei IT- NRW unter kw Vermerk gestellt sind. Um einen Ausbau der digitalen Infrastruktur erreichen zu können braucht es Fachkräfte und diese benötigen eine dauerhafte Perspektive.

14) Befristungen weiter abbauen

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit der Attraktivität zählt auch der weitere Abbau befristeter Beschäftigung in der Landesverwaltung und damit die Gewährleistung einer sicheren

Beschäftigungsperspektive für zukünftige Bewerber. Immer noch sind in der Landesverwaltung aber 23737 Beschäftigungsverhältnisse befristet.⁴

IV. Vorsorgefunktion des Pensionsfonds sicherstellen

Aus Sicht des DGB NRW muss der Pensionsfonds entsprechend §§ 3, 7 PFG der langfristigen Absicherung von Pensionsverpflichtungen dienen. Basierend auf unseren bisherigen Erkenntnissen ist dafür erforderlich, dass der Pensionsfonds weiter befüllt wird. Ansonsten dürfte die Vorsorge auf Dauer nicht reichen, um auch künftige Haushalte maßgeblich zu entlasten.

In jedem Falle aber, das haben wir immer wieder betont, müssen dem Pensionsfonds die Beträge jährlich zugeführt werden, die die Beamt*innen durch Kürzungen bei Besoldung- und Versorgungsanpassungen in der Vergangenheit zur Stärkung der Versorgungsrücklage hinnehmen mussten. Da die Kürzungen zu genau diesem Zweck erfolgten und auch nicht zurückgenommen wurden, ist es nur folgerichtig, das Geld nicht dem allgemeinen Haushalt zugutekommen zu lassen, sondern im Sinne der Finanzierung künftiger Versorgungsaufwendungen in den Pensionsfonds einzuzahlen. Neun Mal seit 1999 wurden die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um 0,2 Prozent für diesen Zweck gekürzt. 2017 wurde dieser Betrag mit 514 Mio. Euro im Haushalt NRW beziffert und ist bis heute deutlich angewachsen. Allein aufgrund der durchschnittlichen Rendite betrüge er derzeit über 600 Mio. €, zusätzlich wäre er wegen der sich seit 2017 fortsetzenden Kürzungsfolgen entsprechend weiter nach oben anzupassen.

In keinem Falle ist hinnehmbar, dass der Eigenanteil der Beamt*innen einfach ersatzlos im Haushalt vereinnahmt wird. So wird aus dem Besoldungsverzicht zugunsten der Absicherung der Versorgung ein Sonderopfer und Sondersparbeitrag der Beamt*innen zum Aufpäppeln des allgemeinen Haushalts.

Im Übrigen verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum Pensionsfondsgesetz Nordrhein-Westfalen sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5467).

V. Grundsatz der Haushaltsklarheit wahren - Globale Minderausgaben lassen Parlament und Sachverständige im Unklaren

Der vorgelegte Haushalt enthält globale Minderausgaben i. H. v. rund 1,88 Mrd. € über alle Einzelpläne hinweg, beim Personal sollen noch

⁴ Lt.-Vorlage 18/1635 v. 16.9.2023

einmal 152,1 Mio. € global eingespart werden. Damit sind die globalen Minderausgaben im Vergleich zum Vorjahreshaushalt noch einmal angestiegen auf über 2 Mrd. €. Wie schon in den letzten Jahren bewerten wir die globalen Minderausgaben in dieser Höhe als problematisch. Sie lassen Parlament, Sachverständige und Bürger*innen im Unklaren darüber, an welchen Stellen die Landesregierung tatsächlich Einsparungen vornimmt.

Im Übrigen verweisen wir auf die vertiefenden Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften und die dort formulierten konkreten Forderungen.

C. Antrag der FDP- Fraktion „Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmendem Fachkräftemangels sichern“ (Drs. 18/4571)

Wie aus unserer Stellungnahme unter B. Personaletat hervorgeht, teilen wir die Einschätzung, dass der öffentliche Dienst dringend attraktiver gestaltet werden muss, um die staatliche Handlungsfähigkeit zu erhalten. Diese Erkenntnis ist für uns allerdings nicht neu und war auch schon in der letzten Legislaturperiode bekannt. Von daher haben wir es auch begrüßt, dass die Vorgängerregierung eine Attraktivitätsoffensiven unter Beteiligung der Gewerkschaften durchführen wollte. Diese ist dann aber krachend gescheitert. Am Ende eines jahrelangen Prozesses mit Arbeitsgruppen wurden nahezu alle dort gemachte Vorschläge der Gewerkschaften ignoriert. Zudem stand der Prozess seitens der Landesregierung unter dem Vorbehalt der Kostenneutralität.

Von daher wäre ein Anknüpfen an diese Form einer Attraktivitätsoffensive nicht der richtige Weg.

Die amtierende Landesregierung hat nun den ersten Auftakt für die von ihr im Koalitionsvertrag angekündigte Modernisierungsoffensive gemacht. Wie oben bereits ausgeführt sind wir bereit, auch mit dieser Landesregierung in einem Prozess an Maßnahmen zu Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu arbeiten.

Regelmäßige Sachstandsberichte an das Parlament durch die Landesregierung zum Prozess der Modernisierungsoffensive inklusive Zeitpläne bei einer Umsetzung von konkreten Vorhaben sind aus unserer Sicht sinnvoll.