

Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans
des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2026
(Haushaltsgesetz 2026 - HHG 2026) – Schwerpunkt Personale-
tat 2026 Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache
18/15000**

in Verbindung damit

**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze
(Haushaltsbegleitgesetz 2026 – HHBeglG 2026) – Änderungen
zum Pensionsfondsgesetz Gesetzentwurf der Landesregierung,
Drucksache 18/15001**

**Anhörung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und
Finanzausschusses am 28. Oktober 2025**

Kontaktperson:

Nina Rieger
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

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

Nina.Rieger@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Düsseldorf, den 23.10.2025

A. Vorbemerkungen

Der DGB Nordrhein-Westfalen und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Gelegenheit, zum Personaletat des Haushaltsplamentwurfs 2026 Stellung zu nehmen.

Der Personalhaushalt ist kein technischer Nebenposten, sondern ein **zentraler Baustein** für die Handlungsfähigkeit des Landes. Er entscheidet darüber, ob NRW seiner Verantwortung für die öffentliche Daseinsvorsorge gerecht werden kann – in Schulen und Hochschulen, in der Justiz, bei Polizei und Verwaltung, in der Steuerverwaltung und in den zahlreichen weiteren Bereichen, in denen **Beamt*innen und Tarifbeschäftigte** für die Gesellschaft arbeiten.

Obgleich wir uns in der nachfolgenden Stellungnahme vorwiegend der Einordnung des Haushaltsentwurfs zum Personaletat widmen, sind wir aufgrund der anhängigen Drucksache zur Gesetzesänderung des **Pensionsfonds** ebenfalls zur Stellungnahme aufgerufen. Diese folgt im zweiten Teil dieses Dokuments.

Des Weiteren ist ein Haushaltsentwurf zum Personaletat aufgrund der Wechselwirkungen mit weiteren veranschlagten Ausgaben, beispielsweise im **Sachmittelbereich** oder im Bereich der Liegenschaften nicht einzeln zu betrachten. Deshalb finden sich in unserer Stellungnahme an ausgewählten Stellen weitere Hinweise und Anmerkungen, die den öffentlichen Dienst betreffen.

B. Zum Personaletat

Ausweislich der Gruppierungsübersicht zum Haushaltsplan 2026 (Anlage 2, S. 45 ff.) steigen die Personalausgaben des Landes von rund **36,95 Mrd. Euro im Jahr 2025** auf etwa **39,74 Mrd. Euro im Jahr 2026**. Dies entspricht einer Steigerung um rund **2,79 Mrd. Euro beziehungsweise 7,5 Prozent**. Damit wächst der Personalhaushalt nominell deutlich, gleichzeitig bleibt die **Personalausgabenquote im Verhältnis zum Gesamthaushalt** trotz leichter Steigerung moderat: Sie steigt von **35,2 Prozent im Jahr 2025** auf **35,4 Prozent im Jahr 2026** (vgl. Haushaltsgesetz 2026 – HHG 2026, S. 12 sowie Anlage 2, Gruppierungsübersicht, S. 47).

Betrachtet man die Entwicklung seit 2017, zeigt sich, dass die Quote insgesamt gesunken ist (2017: 36,5 %) und auch in der mittelfristigen Finanzplanung mit Werten wie 36,3 % im Jahr 2028 vergleichsweise stabil bleibt.

Darüber hinaus fließen nach Haushaltsabschluss jedes Jahr Teilbeträge der ursprünglich eingeplanten Personalmittel nicht ab, sodass die tatsächlich verausgabten Mittel geringer ausfallen.

Unter Berücksichtigung von Inflation, Tarifsteigerungen, stetigem Aufgabenzuwachs und der anhaltenden Personalknappheit bedeutet dies, **dass die nominalen Steigerungen nicht automatisch eine reale Ausweitung der Mittel darstellen.** In Relation zum Bedarf und zur Gesamtausgabenentwicklung bleibt das Personal für das Land damit effizient und wirtschaftlich eingesetzt.

Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist nicht **Selbstzweck**, sondern Grundvoraussetzung für das Funktionieren von Staat und Gesellschaft: für Bildungsgerechtigkeit, soziale Sicherheit, Rechtsschutz, innere Sicherheit, Verwaltungsmodernisierung und eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung. Schlechte Erfahrungen mit der Handlungsfähigkeit des Staates – etwa im Schulwesen, bei Gerichten oder im Steuerrecht – untergraben das **Vertrauen in Demokratie** und Rechtsstaat. Darum ist der Personalhaushalt ein **politischer Lackmustest** für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Besoldung und Amtsangemessenheit

Ein erheblicher Teil der nominalen Steigerung der Personalausgaben geht auf das Tarifiergebnis und die Übertragung desselben auf die Beamt*innen zurück. Das ist gut und richtig. Es ist Ausdruck der Wertschätzung für das Personal und auch einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Landesregierung und den Gewerkschaften. Vor allem aber ist das entscheidend dafür, dass der öffentliche Dienst nicht weiter hinter der privaten Wirtschaft zurückfällt.

Doch eine echte Annäherung an die **verfassungsrechtlich gebotene Amtsangemessenheit** findet weiterhin nicht statt. Die Erhöhung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es ein Eckfeiler im Beamtentum ist, eine amtsangemessene Grundbesoldung zu schaffen, die nicht durch Tarifiergebnisse kurzfristig **„gelindert“** wird. Inakzeptabel ist auch der sprachliche Tenor in diversen Erläuterungskapiteln, zum Beispiel zur Entnahme von Stammkapital aus dem Pensionsfonds, wo die Übernahme des Tarifabschlusses als wesentliche Rechtfertigung für die Entnahme benannt wird (dazu mehr in der Stellungnahme zur anhängigen Drucksache).

Mit dem **Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge** wurde der bisherige Mechanismus zur Berechnung des Mindestabstands zur Grundsicherung aufgegeben. Statt realer Vergleichswerte wird ein fiktives Partnereinkommen unterstellt. Dieses Modell ist lebensfremd, weil es die tatsächlichen Einkommens- und Familiensituationen vieler Haushalte nicht abbildet. Es verstößt gegen moderne Familienrealitäten, in denen Alleinerziehende, Doppelverdiener, Teilzeitkräfte oder Patchwork-Familien weit verbreitet sind. Zudem bewegt sich das Modell auf juristisch unsicherem Terrain, da es

reale Verhältnisse nicht korrekt berücksichtigt und somit aus unserer Sicht rechtlich angreifbar sein könnte. Das Land riskierte erneut Verfassungsbeschwerden und schafft anhaltende Rechtsunsicherheit.

Hinzu kommt die **Zersplitterung des Zulagensystems**. Anstatt die Grundbesoldung strukturell zu erhöhen, werden punktuell Zulagen eingeführt oder verlängert – etwa im Polizeidienst (Einzelplan 03, Kap. 03 110) oder im Schulbereich (Einzelplan 05, Kap. 05 310) – während die allgemeine Besoldung stagniert. Dies führt zu einem Flickenteppich, der intransparent ist, den Verwaltungsaufwand erhöht und innerhalb des öffentlichen Dienstes zu **Ungleichbehandlungen** führt.

Die Beschäftigten spüren die Schieflage unmittelbar: Während die Lebenshaltungskosten steigen, **bleibt die Entwicklung der Besoldung – trotz der jüngsten Besoldungsrunden – hinter der Inflation und andere Entwicklungen zurück**. Das zeigt, dass nicht nur die regelmäßigen Anpassungen, sondern auch die Struktur der Grundbesoldung reformiert werden muss, um den verfassungsrechtlichen Anforderungen und dem Abstandsgebot gerecht zu werden. Viele Beschäftigte berichten inzwischen, dass sie Nebenjobs annehmen oder auf eine Verbeamtung verzichten, weil die Besoldung nicht mehr ausreicht.

Wir beobachten, dass Beschäftigte regelmäßig von Arbeitsgebern der Privatwirtschaft mit lukrativeren Verdiensten abgeworben werden. Der DGB NRW fordert daher eine **systematische Stärkung der Grundbesoldung**, eine **Vereinfachung und Dynamisierung des Zulagenwesens** und eine **vollständige rechtssichere Umsetzung der amtsangemessenen Alimentation**.

Modernisierung und Attraktivität

In den Haushaltsberatungen verwies die Landesregierung auf die **„Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst“**. Ergebnisse seien im Jahr 2026 zu erwarten und es sei bewusst, dass man nicht mit Kostenneutralität rechnen könne.

Im Rahmen der Offensive fanden diverse Gespräche statt und es wurden Maßnahmen wie Jobrad, erweiterte Homeoffice-Regelungen und punktuelle Anpassungen beim Altersgeld besprochen. Ebenso wurden Modelle zur Arbeitszeitverkürzung und die **Abschaffung der Bagatellgrenze** diskutiert. Im aktuellen Haushaltsentwurf finden sich im Kapitel des Finanzministeriums keine derartig ausgewiesenen Vorsorgeansätze für das Jahr 2026, um gezielt notwendige Maßnahmen umzusetzen. Es bleibt daher offen, ob die Landesregierung diese Mittel zu gegebener Zeit z.B. über einen Nachtragshaushalt bereitstellen wird.

Die Verlautbarung, Inhalte der Modernisierungsoffensive umsetzen zu wollen ist zumindest grundsätzlich zu begrüßen. Klar ist: Kosten-neutrale Maßnahmen **werden nicht ausreichen**, die strukturellen Probleme des öffentlichen Dienstes zu lösen.

Aus Sicht des DGB NRW bleiben die zentralen Baustellen:

- die überhöhte Wochenarbeitszeit der Beamt*innen,
- die fehlenden Beförderungsperspektiven,
- die strukturelle Unteralimentation,
- der Mangel an Personalentwicklung, Gesundheitsförderung und moderner Infrastruktur,
- Und die Dynamisierung und Vereinfachung von Zulagen.

Attraktivität entsteht nicht durch Symbolpolitik, sondern durch **spürbare Entlastung, verlässliche Perspektiven und faire Bezahlung**. Wir haben gemeinsam mit der Landesregierung in Werkstattgesprächen wirksame Mechanismen für eine Attraktivierung des öffentlichen Dienstes benannt – jetzt müssen diese endlich umgesetzt werden.

Personalentwicklung, Sperr- und kw- Vermerke

In fast allen Ressorts finden sich **kw-Vermerke („künftig wegfal-lend“)** und **Sperrvermerke**, die faktisch einen schleichenden Personalabbau darstellen. Diese Praxis ist aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch, weil sie **dauerhafte Aufgaben mit befristetem Personal unterlegt** und Beförderungsmöglichkeiten blockiert.

Darüber hinaus zeigt sich im Landeshaushalt seit Jahren ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen Plan- und Ist-Personalbestand. Die Zahl der im Haushalt ausgewiesenen, aber tatsächlich unbesetzten Stellen ist kontinuierlich hoch. Zum Stichtag 01. Januar 2025 ist festzustellen, dass im Jahr 2024 insgesamt 18.727 Stellen unbesetzt waren. Hiervon entfielen 14.501 Stellen auf Beamt*innen und 4.226 Stellen auf Arbeitnehmer*innen. Die Landesregierung berichtete am 02.07.2025, dass zum Stichtag 01. April 2025, rund 280.623 Planstellen für Beamt*innen vorgesehen waren. Tatsächlich besetzt waren jedoch nur 262.739 Stellen, sodass etwa 17.884 Stellen unbesetzt blieben. Im Bereich der Arbeitnehmer*innen waren 50.737 Stellen vorgesehen, davon besetzt waren rund 46.339 Stellen, was 4.398 unbesetzten Stellen entspricht. **Insgesamt sind somit aktuell rund 22.282 Planstellen unbesetzt.**¹

Diese sogenannten Leerstellen führen dazu, dass Mittel für Personal zwar haushälterisch veranschlagt, aber nicht für die tatsächliche Besetzung verwendet werden. Dadurch entstehen regelmäßig

¹ Vgl. Drucksache 18/14577 vom 02.07.2025. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-14577.pdf>, Anlage 1a und 1b.

Minderausgaben im Personalhaushalt, die häufig an anderer Stelle zur Konsolidierung eingesetzt werden.

Derartige Planung findet sich in mehreren Ressorts. Das Ressort Justiz soll nachfolgend als Beispiel dienen. Im Einzelplan 04 (Justiz) zeigt sich im Haushaltsjahr 2026 eine **anspruchsvolle Personalentwicklung**: Zwar werden nominal 116 neue Planstellen und Stellen eingerichtet, darunter 60 für Staatsanwaltschaften (Kap. 04 215), 30 in der Verwaltungsgerichtsbarkeit (Kap. 04 220) und 26 im Justizvollzug (Kap. 04 410). Gleichzeitig führen **kw-Vermerke** (künftig wegfallend) zu einem erheblichen Personalabbau im Bestand: Insgesamt werden im Einzelplan 04 193 Stellen durch kw-Vermerke realisiert, was die Besetzung und Planbarkeit dauerhaft belastet.

Besonders in der Verwaltungsgerichtsbarkeit (Kap. 04 220) wird ein Rückgang von 71 Stellen im nicht-richterlichen Bereich verzeichnet. Die verbleibenden kw-gestellten Stellen verursachen Unsicherheit für Beschäftigte, führen zu höherer Arbeitsbelastung und beeinträchtigen die zügige Bearbeitung von Asyl- und Verwaltungsverfahren.

Die **Analyse nach Laufbahngruppen** zeigt, dass insbesondere Stellen im gehobenen und mittleren Dienst betroffen sind. Dies erschwert die Planung von Nachbesetzungen, Aufstiegen und Beförderungen und wirkt sich direkt auf die Leistungsfähigkeit der Justiz aus. Auch langfristige Aufgaben – wie Einführung elektronischer Akten, Digitalisierung und die Bearbeitung steigender Verfahrenszahlen – werden dadurch gefährdet.

Hinzu kommt der **Konsolidierungsbeitrag**: Gemäß Haushaltsbeschluss vom 8. Juli 2025 sind im Einzelplan 04 (Justiz) 99 Planstellen und 137 Stellen für Arbeitnehmer*innen gesperrt, deren Freigabe nur mit Zustimmung des Finanzministeriums möglich ist. Dies beschränkt die Flexibilität bei der Personalplanung erheblich.

Aus Sicht des DGB NRW verdeutlicht diese Kombination aus kw-Vermerken und Konsolidierungsbeitrag den **Konflikt zwischen nominalen Haushaltszahlen und realer Personalpolitik**.

Beschäftigte sehen sich steigender Arbeitsbelastung gegenüber, die einzelnen Ressorts verlieren Handlungsspielräume, und eine nachhaltige Personalplanung wird erheblich erschwert. Daueraufgaben und die wachsenden Anforderungen des öffentlichen Dienstes – von Digitalisierung über Asylverfahren bis hin zur Justizvollzugsarbeit – erfordern **dauerhaft abgesicherte Stellen**. Personalabbau „durch die Hintertür“ ist aus gewerkschaftlicher Sicht **inakzeptabel**.

Für die Beschäftigten bedeutet das: Weniger Planungssicherheit, fehlende Aufstiegschancen, Demotivation und Überlastung der verbleibenden Beschäftigten. Wer über Jahre auf eine Beförderung wartet

oder erlebt, dass sein Aufgabenbereich „**auf kw gesetzt**“ wird, verliert das Vertrauen in die Verlässlichkeit des Dienstherrn. Was Menschen im öffentlichen Dienst brauchen, sind **Perspektiven**. Dazu gehören Möglichkeiten zur Personalentwicklung.

Zwar werden im Einzelplan 03 (Innenministerium) im Haushaltsentwurf 2026 zusätzliche Beförderungsstellen ausgewiesen – etwa im Kapitel 03 3 750, Titel 422 01 für den feuerwehrtechnischen Dienst (A 13 BA, Brandrätin / Brandrat) oder unter Titel 422 60 im Polizeibereich. Ein genauer Blick in die Erläuterungen zeigt jedoch, dass ein Teil dieser Planstellen in engem Zusammenhang mit befristeten oder einnahmeabhängigen Programmen steht. So werden unter Titel 231 00 Bundesmittel für das Programm „**Ergänzende Zivilschutzausbildung**“ veranschlagt, die einzelne Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen kofinanzieren. Eine vollständige Refinanzierung der ausgewiesenen Beförderungsstellen über diese Einnahmen findet allerdings nicht statt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Konstruktion kritisch zu bewerten: Beförderungs- und Funktionsstellen, die aus projektbezogenen oder einnahmeabhängigen Mitteln gespeist werden, schaffen keine dauerhafte Personalstabilität. **Daueraufgaben im Brand- und Katastrophenschutz benötigen dauerhaft abgesicherte Strukturen** – keine haushaltsabhängigen Zwischenlösungen.

Solche Konstruktionen sind für eine verlässliche Personalentwicklung ein echtes Problem. Sie schaffen keine dauerhaften Perspektiven, sondern hängen vom **Mittelzufluss Dritter** ab. Wenn Bundesprogramme auslaufen oder Einnahmen ausbleiben, fallen auch die entsprechenden Beförderungsmöglichkeiten weg. Damit werden Aufstiegschancen im öffentlichen Dienst zur Haushaltslotterie.

Gerade im Innenressort – mit Polizei, Feuerwehr und Katastrophenschutz – braucht es aber verlässliche Laufbahnen und planbare Entwicklungsmöglichkeiten, keine Beförderungen auf Widerruf. **Einnahmeabhängige Beförderungsstellen** untergraben die Motivation der Beschäftigten und widersprechen dem Prinzip der Planstellenklarheit.

Zwar entsteht durch diese Titel eine **formale Ausweitung** der Beförderungsmöglichkeiten, tatsächlich handelt es sich aber nicht um eine nachhaltige Stärkung der Beförderungsbasis. Einnahmeabhängige Stellen schaffen kurzfristige Spielräume, aber keine dauerhaften Perspektiven. Der Haushaltsentwurf setzt damit kein klares personalpolitisches Signal, sondern bleibt auf der Ebene **haushaltstechnischer Anpassungen**.

Hinzu kommt: Dieses Vorgehen steht im Widerspruch zu den politischen Aussagen der Landesregierung, den Schwerpunkt auf die *innere Sicherheit* zu legen. Wer Polizei, Feuerwehr und Katastrophenschutz wirklich stärken will, darf Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht von der Haushaltslage oder externen Finanzierungsquellen abhängig machen.

Aus Sicht des DGB ist eine strukturelle Verstetigung der Beförderungsstellen erforderlich. Nur dauerhaft haushaltswirksame Planstellen schaffen die Grundlage für eine vorausschauende Personalentwicklung und eine glaubwürdige Entlastung des Beförderungsstatus in den Ressorts. Daueraufgaben brauchen Dauerstellen.

Der DGB NRW fordert, kw-Vermerke restriktiv einzusetzen, transparent zu begründen und mit einem verbindlichen Personalentwicklungskonzept zu verknüpfen. Beförderungssperren sind abzuschaffen. Sie unterlaufen das Leistungsprinzip und stehen der Attraktivität des öffentlichen Dienstes diametral entgegen. Haushaltsmittel, die aufgrund nicht erfolgreich besetzter Stellen faktisch nicht abfließen, sollten nicht zur allgemeinen Haushaltskonsolidierung genutzt werden, sondern dem vorhandenen Personal unmittelbar zugutekommen – etwa durch Maßnahmen der Modernisierungsoffensive, Qualifizierungsprogramme oder Investitionen in die Gesundheitsfürsorge der Beschäftigten. Damit würden Mittel, die aus strukturellen Vakanzen entstehen, zur Entlastung und Motivation derjenigen beitragen, die die anfallende Arbeit aktuell mittragen.

Ausbildung, Nachwuchsgewinnung und Besetzungsproblematik

Der demografische Wandel trifft den öffentlichen Dienst mit voller Wucht. **Allein bis 2030 wird ein Drittel der Landesbediensteten in den Ruhestand gehen. Umso unverständlicher ist es, dass der Haushaltsentwurf 2026 an entscheidenden Stellen Ausbildungsmittel kürzt.**

Einzelplan 04 (Justiz), Kapitel 04 210 ff.

Die Mittel für Rechtsreferendar*innen werden um **21,4 Mio. Euro** reduziert. Dies wird zwangsläufig zu längeren Wartezeiten und geringerer Bewerberquote führen.

Einzelplan 20 (Allgemeine Finanzverwaltung), Kap. 20 050, Titel 546 10 012

Die Ausgaben für Personalgewinnung und Auswahlverfahren werden um **556.600 Euro** gesenkt. Begründet wird das mit dem **Konsolidierungsbeitrag gemäß Haushaltsbeschluss vom 8. Juli 2025**. Solche Kürzungen sind in der aktuellen Fachkräftesituation ein **Signal in die falsche Richtung**. Sie zeigen, dass Haushaltskonsolidierung über die

Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gestellt wird. Dabei wäre gerade jetzt eine **Ausbildungsoffensive** notwendig – insbesondere in der Justiz, im Bildungswesen und in der Finanzverwaltung. Wer Personalgewinnung und Ausbildung kürzt, schwächt den Staat. Unbesetzte Mittel müssen in den Ressorts verbleiben und dürfen nicht pauschal zurückgeführt werden.

Der DGB NRW fordert verbindliche Übernahmegarantien für Auszubildende und Anwärter*innen sowie eine landesweite Kampagne für Nachwuchsgewinnung, die den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber sichtbar macht.

Gesundheitsmanagement und Fürsorge

In mehreren Einzelplänen werden Mittel für das Gesundheitsmanagement reduziert. Im **Einzelplan 03 (Innenministerium, Kap. 03 310)** sinken die Ansätze für Gesundheitsmanagement und Fürsorgemaßnahmen um **rund 400 000 Euro**. Auch im **Einzelplan 20 (Allgemeine Finanzverwaltung)** sind Kürzungen bei der Gesundheitsprävention vorgesehen.

Diese Kürzungen stehen im Gegensatz zur zunehmenden Arbeitsbelastung in vielen Bereichen: hohe psychische Beanspruchung in der Polizei, steigende Verfahrenszahlen in der Justiz, Überstunden im Schulbereich, Dauerstress in der Steuerverwaltung.

Gesundheitsmanagement ist keine freiwillige Zusatzleistung, sondern Ausdruck der **gesetzlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 78 BBG i. V. m. § 45 LBG NRW)**. Wer hier spart, spart an der Gesundheit der Beschäftigten.

Der DGB NRW fordert die Rücknahme der Kürzungen und eine landesweite ressortübergreifende Verstärkung des Gesundheitsmanagements mit verlässlicher Finanzierung.

Investitionen in Liegenschaften

In mehreren Ressorts beschränken sich die Haushaltsansätze auf „**Schönheitsreparaturen**“, während dringend notwendige Sanierungen und Modernisierungen verschoben werden. Teilweise werden auch Ansätze für 2026 gekürzt, häufig als **Konsolidierungsbeiträge gemäß Haushaltsbeschluss vom 8. Juli 2025**. In anderen Fällen wird obgleich der schlechten Zustände nur gleichbleibend investiert.

Beispiele hierfür sind:

- **Einzelplan 03, Kap. 03 310 (IM – Bezirksregierungen), Titel 519 03 012** – Kürzung um 445.000 Euro
- **Einzelplan 04, Kap. 04 510 (Aus- und Fortbildungseinrichtungen der Justizverwaltung),**

Titel 519 03 012 – gleichbleibend 106.700 Euro

- **Einzelplan 05, Kap. 05 010 (MSB – Ministerium),
Titel 519 01 011** – gleichbleibend 20.000 Euro
- **Einzelplan 05, Kap. 05 075 (MSB - Zentren für schulpraktische Lehrerbildung),
Titel 519 03 154** – gleichbleibend 194.800 Euro
- **Einzelplan 06, Kap. 06 010 (MKW – Ministerium),
Titel 519 03 011** – gleichbleibend 25.000 Euro

Im Gegensatz dazu sind die **Ansätze für kleine Neu-, Um- und Erweiterungsbauten (Titelgruppe 711 01)** in den meisten Ressorts **für 2026 nicht vorgesehen**, sodass dort praktisch keine baulichen Verbesserungen oder Modernisierungen stattfinden können.

Ausnahmen bilden nur einzelne Bereiche, etwa **Landesmaßnahmen für Asylbewerber und Bürgerkriegsflüchtlinge (Kapitel 07 090) mit 1.800.000 Euro** und die **Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen der Landesfinanzverwaltung (Kapitel 12 090)**, die **Schönheitsreparaturen um 343.700 Euro erhöhen und 7.141.000 Euro für kleine Neu-, Um- und Erweiterungsbauten** erhalten. Hinzu kommen Verpflichtungsermächtigungen von 1.970.000 Euro für die Sonderliegenschaft Schlossanlage Nordkirchen und **3.000.000 Euro VE für den Abriss PCB-belasteter Gebäude an der Hochschule für Finanzen**.

Die Gegenüberstellung von **Titelgruppen 519 und 711** verdeutlicht: Die **gleichbleibenden oder gekürzten Ansätze für Schönheitsreparaturen** reichen nicht aus, um **teils marode Liegenschaften in moderne, sichere und gut ausgestattete Arbeitsorte** zu verwandeln. Ohne Mittel für kleine Baumaßnahmen bleiben viele Gebäude auf Verschleiß gefahren, und steigende Betriebskosten verringern zusätzlich den Handlungsspielraum.

Besonders beim **MSB** ist zu beachten, dass die Mehrheit der Schulgebäude **nicht in Landesbesitz, sondern in kommunaler Verantwortung** steht. Landesmittel für Neu- oder Umbauten tauchen daher nur sehr begrenzt im Einzelplan auf.

Investitionen auf Landesebene betreffen primär Gebäude, die dem Land gehören, etwa Landesinternate oder Berufskollegs. Nur hier greifen Ansätze wie Titel 711 01 direkt, während die Sanierung der weit überwiegenden Zahl kommunaler Schulgebäude über **Förderprogramme oder kommunale Haushalte** erfolgt. Ein konkretes Beispiel ist das **Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (Kapitel 05 075)**: Hier sind für 2026 **gleichbleibend 194.800 Euro für Schönheitsreparaturen** vorgesehen (Titel 519 03 154), **Neu- oder**

Umbaumaßnahmen sind jedoch nicht geplant (Titel 711 01 = kein Ansatz). Dies zeigt, dass selbst landeseigene schulische Einrichtungen **überwiegend auf Laufende Instandhaltung angewiesen** sind, während echte Modernisierungen weitgehend ausbleiben.

Positiv hervorzuheben ist, dass im **Einzelplan 04 Justiz weiterhin in kleine Baumaßnahmen unter Titel 04 210 (Gerichte ordentliche Gerichtsbarkeit) investiert wird**: Trotz Kürzung um 91.000 Euro stehen noch **3.625.100 Euro in Titel 711 00 811** zur Verfügung, die unter anderem in **barrierefreies Bauen, Innenumbauten und die Verbesserung baulicher Sicherheitsstandards** fließen.

Am Beispiel des Einzelplans 03 (Innenministerium), Kapitel 03 310 (Bezirksregierungen) lässt sich folgendes feststellen: Die im Einzelplan 03 vorgenommenen Verschiebungen zwischen den Titelgruppen zeigen deutlich, wie sich der Kostendruck im Liegenschaftsbereich des Innenministeriums auswirkt: Während bei **Titel 519 03 012** („Schönheitsreparaturen und Instandhaltung an angemieteten Gebäuden und Räumen“) 445 000 Euro gekürzt werden, steigt der Ansatz bei **Titel 517 04** („Bewirtschaftung der vom Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW angemieteten Grundstücke, Gebäude und Räume“) um 3,91 Millionen Euro.

Die **laufenden Betriebsausgaben** – also Mieten, Energie und Nebenkosten – haben damit eindeutig Vorrang vor der **baulichen Substanzerhaltung**. Über **Titel 711 01** („Kleine Neu-, Um- und Erweiterungsbauten“) besteht zwar formal eine Deckungsmöglichkeit, praktisch aber bleibt für bauliche Verbesserungen kaum Spielraum. Das bedeutet de facto: Marode oder sanierungsbedürftige Dienstgebäude werden weiter auf Verschleiß gefahren, während die steigenden Betriebskosten den ohnehin engen Handlungsspielraum im Haushalt zusätzlich einengen.

Im **Einzelplan 04, Kap. 04 320** sind zudem mehrere **globale Minderausgaben verzeichnet (siehe Titel 972 30 881)**. Zum Beispiel „aus Anlass einer baulichen Erneuerung der Justizvollzugsanstalt Wuppertal“. Der Betrag wird negativ ausgewiesen, ohne dass ersichtlich ist, aus welchen Teilhaushalten die Einsparungen konkret erfolgen sollen.

Solche pauschalen Sparvermerke sind **haushaltspolitisch intransparent und personalpolitisch gefährlich**. Erfahrungsgemäß werden sie durch das Einfrieren von Stellen, den Aufschub von Beschaffungen oder das Kürzen von Sachmitteln ausgeglichen – mit spürbaren Folgen für die Beschäftigten: marode Gebäude, unzureichende Arbeitsplätze, mangelhafte IT-Infrastruktur und erhöhte Unfall- und Gesundheitsrisiken.

Moderne, sichere und barrierefreie Arbeitsplätze sind keine Luxusfrage, sondern eine Frage des Respekts gegenüber den Beschäftigten. Investitionen in die Liegenschaften des Landes sind auch Investitionen in Motivation, Gesundheit und Bindung der Mitarbeitenden.

Der DGB NRW fordert, die investiven Mittel deutlich zu erhöhen und alle globalen Minderausgaben transparent aufzulösen oder zu begründen.

Ressortbezogene Einzelpläne

Im Folgenden finden sich Anmerkungen Einzelplänen. Hier verweisen wir auf die umfangreichen Einzelstellungnahmen unserer Mitglieds- gewerkschaften.

1. Einzelplan 03 – Ministerium des Innern

Im Kapitel 03 010 (IM - Ministerium) werden die Ausgaben für Personalgewinnung und Auswahlverfahren (Titel 546 10 012) um 556 600 Euro reduziert. Diese wurden laut der Erläuterungen für die Werbung und Einstellung von Nachwuchskräften und die Durchführung von Auswahlverfahren im Bereich allgemeine Verwaltung und Fachlaufbahnen im Innenressort eingesetzt. Es handelt sich um einen Beitrag zur Konsolidierung gem. Haushaltsbeschluss vom 08. Juli 2025. **Und das, obgleich der eigenen Anmerkung, dass das Innenressort vielfältige Ausbildungsberufe anbietet, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken könnten.** Gleichzeitig steigen die Belastungen durch IT-Umstellungen und Mehrarbeit infolge unbesetzter Stellen. Kürzungen im Gesundheitsmanagement, wie an anderer Stelle bereits ausführlicher erläutert verschärfen die Situation zusätzlich. Diese Entwicklung ist angesichts der klaren Baustellen nicht nachvollziehbar.

Im Kapitel 03 110 (Polizei) wird ein Zuwachs von **761 Planstellen im Polizeivollzugsdienst** ausgewiesen. **Dieser Aufwuchs ist grundsätzlich positiv, wird aber durch die reale Haushaltsentwicklung relativiert: Steigende Sach- und Energiekosten fressen die Zuwächse auf.**

Der DGB kritisiert, dass der Haushaltsentwurf 2026 zwar nominell einen Zuwachs von **762 Planstellen vorsieht**, dieser **Zuwachs** jedoch überwiegend in den **Einstiegsbesoldungsgruppen A9/A10** erfolgt. Für die Gewerkschaften zeigt sich daran, dass Entwicklungsperspektiven für junge Beschäftigte massiv eingeschränkt werden, während gleichzeitig Spitzen- und Führungspositionen stagnieren. **Dies widerspricht dem politischen Anspruch, Fach- und Führungskarrieren gezielt zu fördern.**

Die Planstellenverteilung orientiert sich nach Ansicht des DGB nicht an den tatsächlichen Funktionen, sondern an haushaltsökonomischen Überlegungen, wodurch die Beamt*innen gezielt belastet werden. Die Situation in den höheren Besoldungsgruppen ist besonders problematisch: **Trotz absoluter Zuwächse entstehen nur minimale Steigerungen im Spitzenbereich**, teilweise werden Planstellen sogar durch Umwandlungen aus niedrigeren Gruppen „mitfinanziert“.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften warnen: **Dies erzeugt einen „Trichter“, der die Übernahme von Verantwortung unattraktiv macht** und die Attraktivität von Führungspositionen senkt. Wir fordern eine ausreichende Anzahl an Planstellen in allen Besoldungsgruppen, die den tatsächlichen Aufgaben und Funktionen folgt, statt auf eine rein betriebswirtschaftliche, haushaltsneutrale Logik zu setzen.

Die geplanten Einstellungszahlen von **69 Regierungsinspektorenwärt*innen und 26 Verwaltungsinformatiker*innen** sind nach unserer Auffassung zu niedrig: Ohne eine systematische Nachwuchsgewinnung **in Verwaltung und IT droht ein erheblicher Fachkräftemangel**, der die Funktionsfähigkeit der Polizei insgesamt gefährdet. Schon jetzt ist es schwierig, offene Stellen in Dienststellen zu besetzen. Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte ist entscheidend, da sie die jungen Beschäftigten früh in die Strukturen und Werte der Polizei einführt und langfristig bindet.

Auch im Tarifbereich sind die geplanten Mittel problematisch: Trotz eines **Anstiegs auf 631 Mio. € reichen diese nicht aus, um Realkosten, Höhergruppierungen und dringend notwendige Stellenbesetzungen abzudecken**. Die Gewerkschaften kritisieren, dass die Tarifbeschäftigten weiterhin überproportional die Sparmaßnahmen tragen und fordern eine angemessene Budgetierung, die die Arbeits- und Entgeltbedingungen sicherstellt. **Im Kapitel Polizei mit -1 Stelle zu kalkulieren ist an der Stelle stark zu kritisieren**. Die Polizei NRW leidet weiterhin unter hoher Belastung, zunehmenden Krankheitstagen und demografischem Abgang. Eine reine Stellenerhöhung ohne gleichzeitige Entlastung durch moderne Arbeitsbedingungen, gute Ausrüstung und faire Arbeitszeiten löst das Problem nicht.

1.1. Sachhaushalt

Zu Titel 525 01 042 – Aus- und Fortbildung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass das **Budget für Aus- und Fortbildung von 4,872 Mio. € (2024) auf 3,234 Mio. € (2026) weiter reduziert wird**, obwohl bereits jetzt der tatsächliche Bedarf deutlich höher ist. Dies bedeutet, dass notwendige Fortbildungen nicht stattfinden können und die Qualität der

Polizeiausbildung gefährdet ist. Die Gewerkschaften fordern eine angemessene Budgetierung, um die Einsatzbereitschaft und die Sicherheit der Bürger*innen langfristig zu gewährleisten.

Zu Titel 511 01 042 – Geschäftsbedarf / Kommunikation:

Die geplante Einsparung von 700.000 € wird als **intransparent kritisiert**. Nach Ansicht des DGB gefährdet dies die operative Handlungsfähigkeit der Polizei, da moderne Kommunikationsmittel und IT-Strukturen für einen sicheren Einsatz unverzichtbar sind.

Zu Titel 514 10 042 – Dienst- und Schutzkleidung:

Die Reduzierung auf 16,9 Mio. € trotz steigender Außeneinsätze wird von den Gewerkschaften als nicht akzeptabel bewertet. **Elementare Schutzausstattung darf nicht eingespart werden**, da sonst die Gesundheit der Beamt*innen gefährdet wird. Insbesondere bei tarifbeschäftigten Beschäftigten verschärft sich dadurch die Situation in immer häufiger werdenden Außeneinsätzen.

Zu Titel 519 03 042 – Schönheitsreparaturen / Instandhaltung:

Der DGB kritisiert die Kürzung **um 41 % von 8,25 Mio. € auf 4,85 Mio. €**. Diese Mittel sind notwendig für die funktionale Instandhaltung von Liegenschaften, ohne die eine sichere Nutzung durch die Beschäftigten nicht gewährleistet ist.

Zu Titel 536 10 042 – sonstige Ausgaben für Polizei / öffentliche Sicherheit:

Die nominale Steigerung des Ansatzes von 5 Mio. € deckt nur allgemeine Kostensteigerungen ab, aber nicht den tatsächlichen Bedarf für dringend erforderliche Mittel, z. B. für **Rollout des DEIG** oder weitere Einsatzmittel. Die Gewerkschaften sehen dies als unterdimensionierte Ausstattung, die die operative Leistungsfähigkeit der Polizei mindert.

Zu Titel 811 01 042 – Dienstkraftfahrzeuge:

Die Budgetierung ist unzureichend, insbesondere bei Umrüstungen auf Elektromobilität. Der DGB fordert die Einbindung der Personalvertretungen bei Planung und Beschaffung, da Einsparungen die Einsatzfähigkeit der Polizei erheblich gefährden könnten.

Der Haushaltsentwurf 2026 zeigt, dass trotz nominaler Volumenzuwächse **entscheidende Personal- und Sachmittel fehlen**, um den Schwerpunkt innere Sicherheit in NRW funktionsfähig auszustatten.

Die Investitionsstudie des DGB aus dem Jahr 2025 kommt nach Untersuchung der Entwicklung der Ausgaben seit 2017 zu dem Ergebnis: Die wichtigen Ausgaben für öffentliche Sicherheit steigen zwar nominal, liegen aber **unter dem Wachstum der Gesamtausgaben**, sodass diese Bereiche im Haushalt faktisch **nicht priorisiert** werden². Der DGB betont, dass **Innere Sicherheit nicht als Sparposten betrachtet werden darf**. Notwendig sind:

- eine ausreichende und funktional orientierte Verteilung der Planstellen,
- ein verlässlicher Nachwuchsaufbau in Verwaltung und IT,
- angemessene Budgets für Fortbildung, Ausstattung und Fahrzeuge.

Nur so können die Beschäftigten der inneren Sicherheit ihre Aufgaben sicher und professionell erfüllen, ohne dass die Qualität unter faktischen Haushaltskürzungen leidet.

2. Einzelplan 04 – Ministerium der Justiz

Der Einzelplan 04 zeigt eine ambivalente Entwicklung: Einerseits werden im Kapitel 04 320 Investitionen in Justizvollzugsanstalten fortgeführt, andererseits **werden Mittel für Rechtsreferendar*innen um 21,4 Mio. Euro reduziert**.

Zahlreiche kw-Vermerke und Beförderungssperren (z. B. Kap. 04 215 und 04 220) gefährden die Personalentwicklung. Globale Minderausgaben zur baulichen Erneuerung von Liegenschaften, wie der JVA Wuppertal (Titel 972 30 881) **erzeugen zusätzlichen Konsolidierungsdruck**. Bereits im letzten Jahr wurden die Einsparmaßnahmen am Personalhaushalt des Ressorts Justiz stark kritisiert. Erinnern will der DGB vor allem an die 40 Stellen für Beschäftigte im Ambulanten sozialen Dienst (Bewährungs- und Gerichtshelfer*innen) sowie 40 Stellen für Gerichtsvollzieher*innen sowie rund 8 Millionen Euro für die Beschäftigung von Aushilfskräften (Titel 427 01). Für die Beschäftigten bedeutet das: **steigende Arbeitsbelastung bei gleichzeitig sinkender Planungssicherheit**. In vielen Gerichten werden bereits heute Aktenberge abgebaut, indem Überstunden und Samstagsarbeit zur Regel werden. Solche Bedingungen sind unhaltbar.

Der DGB und seine **Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich die Fortsetzung der Ausbildungsinitiative in den Laufbahngruppen 2.1 und 1.2 und fordern deren Weiterführung in den kommenden Haushaltsjahren**. Gleichzeitig kritisieren sie die geplanten Einsparungen und Sperrungen von Planstellen im

²DGB NRW, Windels: Bildungsmisere bekämpfen – Ruhrgebiet stärken! NRW kann und muss mehr tun, Update 2025 zur Studie „Investieren jetzt!“, Düsseldorf 2025, S. 13.

Personalhaushalt scharf. **Die vorgesehenen Einsparungen gefährden die Funktionsfähigkeit der Justiz**, erhöhen die Arbeitsbelastung, insbesondere in den Staatsanwaltschaften, und **schwächen das Vertrauen der Bürger*innen in den Rechtsstaat**.

Auf das Instrument der **Sperrvermerke** wurde bereits an anderer Stelle eingegangen. Dennoch wird hiervon im Einzelplan 04 sichtbar Gebrauch gemacht. Konkret sollen folgende Planstellen und Titel gesperrt werden und nur mit Einwilligung des Ministeriums der Finanzen genutzt werden können:

- Ordentliche Gerichtsbarkeit (Kap. 04 210): 16 Richter*innenstellen (BesGr. R1), 4 Justizinspektor*innen (BesGr. A9 EA), 70 Justizsekretär*innen (BesGr. A6 EA), 24 Stellen für Arbeitnehmer*innen vergleichbar LGr. 1.2.
- Finanzgerichtsbarkeit (Kap. 04 230): 3 Richter*innenstellen (BesGr. R2), 6 LGr. 1.2.
- Arbeitsgerichtsbarkeit (Kap. 04 240): 6 Richter*innenstellen (BesGr. R1), 12 LGr. 1.2.

Im Bereich der Staatsanwaltschaften (Kap. 04 215) sind 60 zusätzliche Stellen vorgesehen: 40 Staatsanwälte*innen (BesGr. R1), 10 Justizsekretär*innen (BesGr. A6 EA) und 10 Stellen für Arbeitnehmer*innen der LGr. 1.2.

Diese Stärkung ist aber angesichts der massiven Arbeitsbelastung sicherlich eher ein „**Tropfen auf den heißen Stein**“ und für den Unterstützungsbereich, der insgesamt 20 Stellen erhalten soll, bei 19 Staatsanwaltschaften landesweit, keine wirkliche Hilfe oder Unterstützung. Hier wäre dringend deutlich mehr erforderlich.

Für die Verwaltungsgerichtsbarkeit (Kap. 04 220) sollen 30 zusätzliche Stellen geschaffen werden, die vor allem der Beschleunigung von Asylverfahren dienen: 5 Vorsitzende Richter*innen am VG (BesGr. R2), 10 Richter*innen am VG (BesGr. R1) und 15 LGr. 1.2. Im Unterstützungsbereich sind die kw-Stellen nicht bis 2028 verlängert, was faktisch eine Reduktion von 60 LGr. 1.2-Stellen bedeutet. Auch wenn es erfreulicherweise Signale aus dem Ministerium der Justiz gibt, dass niemand wegen der kw-Erwirtschaftung seinen Arbeitsplatz verliert, führt gleichwohl die **Verdichtung der Stellenführungsmöglichkeiten** durch normale Abgänge (wie Renten- und Pensionseintritt) und nicht **Wiederbesetzung der freigewordenen Stellen zu einer erheblichen Mehrbelastung**.

Ziel der Verstärkung in der Verwaltungsgerichtsbarkeit war eine Beschleunigung der Verfahrensdauer. Dies gelingt aber nur, wenn auch

der Unterstützungsbereich, also die **Service-Kräfte**, verstärkt werden. Ansonsten liegen demnächst die Vorgänge nicht bei den Richter*innen, sondern auf der Serviceeinheit und warten auf Erledigung. Dies kann mit der Ausbringung der zusätzlichen Stellen nicht gewollt gewesen sein. **Hier ist der Gesetzgeber dringend aufgefordert, dies zu korrigieren.**

Der Entwurf des Personalhaushaltes lässt auch dringend erforderliche strukturelle Verbesserungen für die Mitarbeiter*innen in den Laufbahngruppen vermissen. Dies erschwert und gefährdet nachdrücklich die **Nachwuchsgewinnung und das Halten guter und erfahrener Kräfte in der Justiz.**

2.1. Sachhaushalt

Darüber hinaus fehlen strukturelle Verbesserungen für Mitarbeiter*innen, die die Nachwuchsgewinnung und Bindung erfahrener Kräfte gefährden. **Positiv hervorzuheben ist die Aufstockung der IT-Mittel um 37 Mio. €, die dringend für Reinvestitionen und die Ausstattung telearbeitsfähiger Arbeitsplätze genutzt werden sollte.** Die Mittel für Miet- und Bauinvestitionen bleiben jedoch unzureichend, was die Attraktivität der Arbeitsplätze und die Arbeitsqualität vor Ort mindert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Landesgesetzgeber daher auf, die **Stellensperrungen aufzuheben**, Personalverstärkungen insbesondere im Unterstützungsbereich vorzusehen, die **Nachwuchsoffensive** zu sichern und die **Arbeits- und IT-Strukturen** der Justiz nachhaltig zu stärken.

3. Einzelplan 05 – Ministerium für Schule und Bildung

In den Haushaltsberatungen und in den öffentlichen Stellungnahmen der Landesregierung wurde mehrfach betont, **dass Bildung neben der inneren Sicherheit einen Schwerpunkt des Landeshaushalts 2026 bilden soll.** Der Haushaltsentwurf zum Einzelplan 05 zeigt jedoch: Dieses Ziel wurde verfehlt. Zwar sind die **Ansätze nominal leicht gestiegen**, tatsächlich aber bleiben strukturelle Engpässe, Stellenunterdeckungen und eine unzureichende Personalentwicklung bestehen. Die **angekündigte Bildungspriorisierung ist real nicht erkennbar.** In den Erläuterungen zum EP 05 weist das Schulministerium aus „Die Veränderung ist vorwiegend auf die Umschichtung von Verstärkungsmitteln auf Grund zurückliegender Tarif- und Besoldungserhöhungen zurückzuführen.“³

³ Vgl. Erläuterungen zum Einzelplan 05, <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-4109.pdf> S. 13.

Der Einzelplan 05 (Ministerium für Schule und Bildung) weist im Haushaltsentwurf 2026 nur einen minimalen Aufwuchs aus. Die Zahl der Lehrkräftestellen steigt um lediglich **193 auf 178.758** und bleibt damit auf einem Niveau, das in keinem Verhältnis zu den tatsächlichen Bedarfen steht (vgl. Erläuterungen. Nach Aussage der Landesregierung vom 02.07.2025 waren im Einzelplan 05 insgesamt 172.197 Stellen zum Stichtag 1. April 2025 vorgesehen. Hiervon waren rund 167.165 Stellen besetzt. Somit sind nach wie vor über **10.031 Stellen** im Bereich Schule unbesetzt – mit gravierenden Folgen für Unterrichtsqualität, Arbeitsbelastung und Chancengleichheit. Besonders signifikant sind die offenen Stellen im Bereich der öffentlichen Grundschulen (3.122) und öffentlichen Gesamtschulen (2.244)⁴.

Geplante **3.068 Stellenveränderungen** konzentrieren sich fast ausschließlich auf befristete Programme: So entfallen **3.000 Planstellen** für Vorgriffseinstellungen an Gymnasien (Kap. 05 340), **60 Planstellen** durch das Auslaufen der Talentschulen (Kap. 05 300 TG 76) und **900 kw-Vermerke** im Startchancen-Programm (Kap. 05 300 TG 95), die bereits mit Ablauf der Bundesförderung Ende 2029 wegfallen. Positiv hervorzuheben sind die **260 zusätzlichen Planstellen** für Inklusion (Kap. 05 390 TG 75) und **229 Planstellen** für den offenen Ganztag (Kap. 05 300 TG 72). Auch die **100 neuen A 13 S-Stellen für Sonderpädagog*innen an Grundschulen** (Kap. 05 310, Titel 422 01) sind ein richtiger Schritt, bleiben aber angesichts der strukturellen Unteralimentation im Grundschulbereich deutlich unzureichend. Hier ist außerdem auf die bereits vorhandenen Leerstellen hinzuweisen, die oben angemerkt wurden. Gleichzeitig steigt die Zahl der kw-Vermerke landesweit auf **955 Planstellen** (Vorjahr: 928).

Diese skizzierte Entwicklung ist aus gewerkschaftlicher Sicht vorsichtig zu betrachten, weil sie einen schleichenden Personalabbau über die Hintertür bedeuten kann. Befristete oder kw-vermerkte Programmstellen – etwa im **Startchancen-Programm** – schaffen keine dauerhafte Personalstabilität, sondern führen zu Unsicherheit und Perspektivlosigkeit für die Beschäftigten. Daueraufgaben wie Unterricht, Inklusion oder Schulsozialarbeit dürfen nicht von **Förderlogiken** abhängig gemacht werden. Die Beförderungsmöglichkeiten bleiben begrenzt. **Auch der Beförderungsstau in Funktionsstellen, Schulleitungen und Fachkoordinationen bleibt ungelöst.**

Aus Sicht des DGB NRW verfehlt der Haushaltsentwurf im Personalbereich sein Ziel: Er setzt auf befristete **Programme** und **marginale Aufwüchse** statt auf eine langfristige Personalentwicklung. Notwendig wäre eine systematische Verstetigung der Planstellenbasis, die

⁴Vgl. Drucksache 18/14577 vom 02.07.2025. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-14577.pdf>, Anlage 1a und 1b.

Entfristung kw-vermerkter Stellen und eine verbindliche Personalstrategie, die den tatsächlichen Bedarf in allen Schulformen abbildet. **Daueraufgaben brauchen Dauerstellen** – alles andere ist Symbolpolitik auf dem Rücken der Beschäftigten.

Kritisch bewertet der DGB NRW die Kürzung des schulscharfen Sozialindex. Dieses Instrument ordnet Schulen nach sozialen Kriterien und sorgt dafür, dass besonders belastete Standorte zusätzliche Ressourcen erhalten. Mit dem Haushaltsentwurf 2026 werden die bisherigen Stellenzuschläge für stark belastete Schulen halbiert. Gleichzeitig werden zwar mehr Stellen direkt an die Schulen verteilt, die Grundmenge bleibt aber unverändert, sodass viele Schulen weiterhin auf die zentrale Vergabe über die Bezirksregierungen angewiesen sind. Das führt dazu, dass die Unterstützung ungleich und oft nicht bedarfsgerecht ankommt. In der Praxis verlieren besonders belastete Schulen so einen erheblichen Teil ihrer personellen Ressourcen. Allein an Grund- und Hauptschulen der Stufe 9 entfallen mehrere hundert Lehrkräftestellen.

Diese Kürzung schwächt die Wirksamkeit des Sozialindex massiv und gefährdet die **Chancengleichheit** im Bildungssystem. Sie zeigt, dass die Landesregierung zwar von Bildungsgerechtigkeit spricht, in der Haushaltsrealität aber sozialkompensatorische Instrumente abbaut. Die Folge: **pädagogische Bedarfe werden politisch instrumentalisiert**, und die Belastung des verbleibenden Personals steigt weiter. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

1. **Transparenz:** Einführung einer eigenen Haushaltsstelle für den Sozialindex, um Kürzungen nachvollziehbar zu machen.
2. **Weiterverteilung:** Nicht verausgabte Mittel aus unbesetzten Lehrerstellen müssen im System verbleiben und für anderes pädagogisches Personal nutzbar sein.
3. **Ressourcenausstattung:** Der Sozialindex muss mit ausreichend Stellen ausgestattet werden, um den tatsächlichen Bedarfen gerecht zu werden (berechneter Bedarf: 2 700 Stellen statt bisher 781).

3.1. Sachhaushalt

Im Einzelplan 05 sind die tatsächlichen Verwaltungsausgaben (Hauptgruppe 5) gegenüber 2025 um **11,41 % (-26,9 Mio. €)** reduziert; die investiven Ansätze (Hauptgruppe 8) sinken nominal sogar deutlich (-107,1 Mio. €). Damit bleiben die im Kapitel ausgewiesenen Mittel überwiegend auf die **laufende Unterhaltung und kleinere Instandsetzungsmaßnahmen** beschränkt; umfassende Sanierungen oder größere Modernisierungsprogramme sind im Schulkapitel nicht in nennenswerter Höhe veranschlagt.

Größere investive Maßnahmen für Schulgebäude; die sich häufig in kommunalem Besitz befinden, werden in der Praxis häufig über andere Einzelpläne oder separate Programme organisiert und sind im Einzelplan 05 nicht gesichert dargestellt. Dieser Aufbau führt dazu, dass die Mittel im Schulkapitel faktisch nur für „kleinere Reparaturen“ gedacht sind, während der bestehende Sanierungsrückstand an vielen Schulstandorten nicht abgebaut wird. Die knappen Sachansätze im Einzelplan 05 bedeuten eine direkte Belastung für Beschäftigte: schlechte Raumqualität, fehlende Digitalisierungsausstattung und unzureichende Investitionen in Lüftungs- und Energieanlagen beeinträchtigen Unterrichtsqualität und Gesundheit.

Lehrkräfte und pädagogisches Personal arbeiten vielfach in veralteten Gebäuden mit mangelhafter technischer Ausstattung, unzureichender Belüftung und Lärmbelastung. **Anders als viele andere Berufsgruppen können sie ihre Arbeit nicht ins Homeoffice verlagern** – funktionierende, sichere und barrierefreie Arbeitsplätze sind deshalb Grundvoraussetzung für gute pädagogische Arbeit.

Hinzu kommt die Kürzung des schulbezogenen **Sozialindex**, mit dem Schulen nach sozialen Belastungsfaktoren zusätzliche Ressourcen erhalten. Die Landesregierung halbiert die Zuschläge ab 2026 – beispielsweise von 20 % auf 10 % für Schulen der höchsten Stufe 9. Das bedeutet, dass insbesondere Grund- und Hauptschulen in sozial stark belasteten Stadtteilen künftig rund **450 Lehrkräftestellen** verlieren. Diese Kürzung ist bildungs- und personalpolitisch fatal: Sie verschärft soziale Ungleichheit, belastet das verbleibende Personal und schwächt den Auftrag, Bildungsgerechtigkeit herzustellen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht setzt der Sachhaushalt damit ein klares Fehlzeichen. Anstatt soziale Benachteiligung auszugleichen und Arbeitsbedingungen zu verbessern, werden die knappen Ressourcen weiter verengt. Investitionen in Schulgebäude und Personalressourcen sind Investitionen in die Zukunft des Landes – sie dürfen nicht länger nachrangig behandelt werden.

Der DGB NRW fordert daher, die **Mittel für Schulmodernisierung und Gebäudesanierung deutlich zu erhöhen**, den Sozialindex zu dynamisieren und die Kürzung zurückzunehmen, sowie unbesetzte **Lehrerstellenhaushaltsmittel an den Schulen zu belassen**, damit sie für pädagogische Aufgaben genutzt werden können.

Der DGB NRW fordert abschließend die deutliche Aufstockung investiver Mittel für Schulen und eine **transparente Verknüpfung von Personal- und Investitionsplanung**.

4. Bezirksregierungen

Dringenden Handlungsbedarf sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch bei den Bezirksregierungen (Kapitel 03 310). Die Streichung von Mitteln für Aushilfen (EG 3 – stud. Hilfskräfte) von 1,021 Mio. € auf 0 € führt zu Lücken bei der Aufgabenerfüllung.

Gleichzeitig wird die Erhöhung der Arbeitnehmerentgelte um 48,5 Mio. € ohne Personalaufwuchs vorgesehen. **Auch hier sind Stellen (87) für Arbeitnehmer*innen gesperrt**, was angesichts der bestehenden Defizite in vier von fünf Bezirksregierungen wirkungslos bleibt. Zudem laufen zahlreiche befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich der Corona- und Wiederaufbauhilfe aus, ohne dass eine Verlängerung oder Entfristung geplant ist.

Der DGB fordert daher dringend, diesen Beschäftigten eine dauerhafte Perspektive zu eröffnen, um die **Kontinuität der Aufgaben zu sichern**. Positiv bewertet werden die geplanten **Aufwertungen von 15 Stellen** des mittleren technischen Dienstes von A7/A8 zu A10, da sie beruflichen Aufstieg und fachliche Entwicklung ermöglichen.

Kritisch beurteilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch die **Kürzungen bei sächlichen Verwaltungsausgaben** (Titel 511 01 012; 8,5 Mio. €), bei Reisekosten (Titel 527 63 291; 100.000 €) sowie bei der Aus- und Fortbildung der Bediensteten (Titel 525 75 611; kein Ansatz in 2026). Diese Maßnahmen gefährden die Arbeitsfähigkeit, Außendienstquoten und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Gerade bei der Absicht in **Digitalisierung zu investieren, darf die Fortbildung bspw. von IT-Kenntnissen bei den Bediensteten nicht vernachlässigt werden**.

Der DGB fordert daher, die Kürzungen zurückzunehmen, die Arbeitsfähigkeit der Bezirksregierungen sicherzustellen und ausreichende Mittel für **Fort- und Weiterbildung** bereitzustellen.

C. Schlussbemerkung

Der Haushaltsentwurf 2026 zeigt insgesamt, dass die Landesregierung weiter Konsolidierung verfolgt. Die nominalen Zuwächse im Personaletat gehen einher mit realen Kürzungen: kw-Vermerke, Sperrvermerke, Beförderungssperren, globale Minderausgaben und Kürzungen im Gesundheitsmanagement schwächen den öffentlichen Dienst strukturell. **Es droht Perspektivlosigkeit bei den Beschäftigten.**

Bei allem Verständnis für die Notwendigkeit der Konsolidierung ist aus gewerkschaftlicher Sicht klar:

Ein leistungsfähiger Staat braucht eine verlässliche Personalpolitik, die Beschäftigte wertschätzt, absichert und fördert. Dazu gehören eine verfassungsgemäße Besoldung, eine faire Arbeitszeitgestaltung, solide Gesundheitsförderung, moderne Liegenschaften und echte Mitbestimmung bei der Personalentwicklung. Perspektiven statt Einsparung. Evaluation der Arbeitsbedarfe und Übertragung der Ergebnisse in ein gerechtes Stellensystem mit Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten. Sowohl für Beamt*innen, als auch für Beschäftigte. Denn: **Daueraufgaben brauchen Dauerstellen.**

Der DGB NRW appelliert deswegen an Landtag und Landesregierung, den Personaletat 2026 entsprechend zu überarbeiten – nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern im Interesse eines handlungsfähigen, gerechten und demokratischen öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalens.

Für tiefgreifendere Aspekte zu den jeweiligen Einzelplänen, verweisen wir auf die eingereichten Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften.

Drucksache 18/15001 - Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2026 - HHBeglG 2026) hier Artikel 1 - Gesetz über die Änderung des Gesetzes zur Errichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen (Pensionsfondsgesetz Nordrhein-Westfalen – PFoG)

A. Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen (DGB NRW) verfolgt seit Jahren die Entwicklung der Versorgungssysteme für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes kritisch. **Eine verlässliche Finanzierung der Versorgungsausgaben ist zentral für die Stabilität des öffentlichen Dienstes** und die Sicherung der Lebensverhältnisse der Beamt*innen, Richter*innen sowie Versorgungsempfänger*innen.

Mit Blick auf die geplante Änderung des Pensionsfondsgesetzes äußert der DGB NRW weiterhin grundsätzliche Bedenken. **Die Positionen aus unserer Stellungnahme von 2023 behalten ihre volle Gültigkeit:** Grundsätze wie Haushaltsklarheit, die langfristige Sicherung des Fondsvermögens und eine amtsangemessene Besoldung müssen uneingeschränkt gewährleistet bleiben.

B. Zur geplanten Änderung im Einzelnen

Der Einzelplan 20 („Allgemeine Finanzverwaltung“) bildet den zentralen Knotenpunkt für Personal- und Versorgungsaufwendungen des Landes (*Haushaltsplanentwurf 2026 – EP 20, S. 3 ff.*). Im Zentrum steht der **Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen**, dessen Zweck und Verwendung im aktuellen Haushaltsjahr besonders kritisch zu betrachten sind.

Nach dem Haushaltsentwurf sollen aus dem Pensionsfonds im Jahr 2026 **920 Millionen Euro** entnommen werden (*Erläuterungen EP 20, Kapitel 20 020, S. 27*). Davon entfallen **570 Millionen Euro** auf die laufenden Erträge gemäß der bisherigen Entnahmeregulung und **350 Millionen Euro** auf die geplante zusätzliche Entnahme, die im Zuge der Gesetzesänderung ermöglicht werden soll. Laut Begründung der Landesregierung soll diese Entnahme dazu dienen, die steigenden Versorgungsausgaben zu decken und den Landeshaushalt zu entlasten.

Der DGB NRW stellt hierzu kritisch fest, dass die aus dem Pensionsfonds entnommenen Mittel im **Einzelplan 20** als Einnahmen der

allgemeinen Finanzverwaltung verbucht werden, die tatsächlichen Versorgungsaufwendungen jedoch in den jeweiligen Einzelplänen der Ressorts erscheinen — etwa in **EP 03 (Innenministerium, S. 51 ff.)**, **EP 04 (Justizministerium, S. 42 ff.)** oder **EP 06 (Wissenschaft und Kultur, S. 40 ff.)**.

Eine direkte Verknüpfung zwischen den Fondsentnahmen und den ressortspezifischen Versorgungsausgaben ist nicht erkennbar. Es befinden sich in den Einzelplänen zwar Sperrvermerke, diese weisen jedoch keine Ansätze für das Haushaltsjahr 2026 auf. Dies widerspricht dem Grundsatz der **Haushaltsklarheit und -wahrheit** gemäß § 7 LHO.

Besonders deutlich wird der Widerspruch bei der Betrachtung der Zahlen: Während die Entnahme von 920 Millionen Euro dazu führen müsste, dass die vom Land zu finanzierenden Versorgungsausgaben im Gesamthaushalt sinken, zeigt sich in den Einzelplänen das Gegenteil. So steigen die veranschlagten Versorgungsausgaben im **EP 03** um etwa **4 Prozent**, im **EP 04** um **3,5 Prozent** und im **EP 06** sogar um **5 Prozent** gegenüber dem Vorjahr. Es ist daher nicht nachvollziehbar, wie die zusätzlichen Entnahmen tatsächlich zur Finanzierung dieser Aufwendungen beitragen sollen.

Damit entsteht allgemein der Eindruck, dass die Einnahmen aus dem Pensionsfonds nicht im Verhältnis zu den Versorgungslasten der Ressorts verteilt, sondern als allgemeine Haushaltsmittel genutzt werden. Eine solche Zweckentfremdung steht im Widerspruch zum ursprünglichen Fondsauftrag, der im **§ 1 Pensionsfondsgesetz NRW** ausdrücklich als „langfristige Absicherung der Versorgungsausgaben“ definiert ist.

Darüber hinaus bleibt unklar, wie die Landesregierung sicherstellen will, dass der **Vermögensbestand des Fonds langfristig erhalten** bleibt. Zwar soll laut Gesetzesentwurf der Stand zum 31. Dezember 2022 (13,1 Mrd. Euro) als Untergrenze geschützt werden, doch greift die geplante Regelung bereits jetzt auf die Vermögenssubstanz zu. Damit wird der Fonds faktisch zu einer Haushaltsreserve umfunktioniert.

Die Argumentation der Landesregierung, die zusätzliche Entnahme aus dem Pensionsfonds sei aufgrund des letzten **Tarifabschlusses** und der Übertragung auf die Beamt*innen erforderlich, weil hierdurch höhere Personalkosten entstanden, ist aus Sicht des Alimentationsprinzips und der Fürsorgepflicht des Dienstherrn zudem fragwürdig. Die Versorgung der Beamt*innen **ist gesetzlich unabhängig von Tarifabschlüssen sicherzustellen**. Mittel aus dem Fonds dürfen daher ausschließlich der gesetzlich **geschuldeten Versorgung** dienen; eine nachträgliche Rechtfertigung über externe

Tariffbewegungen untergräbt Transparenz und Vertrauen in die langfristige Finanzierung der Beamtenversorgung.

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Personalausgaben einerseits und der Pensionsverpflichtungen andererseits ist vor diesem **Hintergrund bestenfalls irreführend**. Dass die Aufwendungen für Pensionsberechtigte in den vergangenen **10 Jahren**, gegenüber denen für aktiv Beschäftigte stark gestiegen ist, ergibt sich ganz wesentlich aus der nicht nachhaltigen Einstellungspolitik der Landesregierung der letzten Jahrzehnte. Diese Entwicklung war spätestens seit Ende der 1990er Jahre absehbar und hat in NRW letztlich zum Aufbau des Pensionsfonds geführt.

Ausgerechnet für das Jahr, in dem die **realen Aufwendungen für die Pensionsverpflichtungen** im Landeshaushalt durch die Inanspruchnahme des Pensionsfonds erstmals sogar leicht sinken, wird die „Belastung“ des Haushalts der Polizei durch Pensionsverpflichtungen damit nicht nur unnötig dramatisiert.

Mit Blick auf den Beitrag, den die heute Pensionsberechtigten zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Dienstes geleistet haben, weisen wir auch darauf hin, dass wir es für unangebracht halten, von „**Pensionslasten**“ zu sprechen. Von „Lasten“ muss man sich „entledigen“. Diese Darstellung wird von Pensionsberechtigten als herabsetzend empfunden. Der DGB würde es daher begrüßen, auch im Zusammenhang mit dem Landeshaushalt, von **Pensionsverpflichtungen** zu sprechen.

C. Bewertung

Der DGB NRW lehnt die geplante zusätzliche Inanspruchnahme des Pensionsfonds entschieden ab. Sie untergräbt das Vertrauen der Beschäftigten in die Fürsorge des Dienstherrn und gefährdet die langfristige Versorgungssicherheit.

Das Land hat eine gesetzlich verankerte **Fürsorgepflicht** gegenüber seinen Beamt*innen (§ 45 BeamtStG i.V.m. § 78 LBG NRW). Diese Pflicht umfasst auch die nachhaltige Sicherstellung der Altersversorgung. **Wer den Fonds anzapft, um kurzfristige Haushaltslöcher zu stopfen, verletzt diesen Grundsatz.**

Der DGB NRW fordert deshalb:

Die Entnahmen aus dem Pensionsfonds **müssen transparent und nachprüfbar auf die Ressorts verteilt** werden, deren Versorgungsausgaben sie decken sollen. Es ist ein **Nachweisverfahren** einzuführen, das die Mittelverwendung dokumentiert und Missbrauch ausschließt.

Außerdem muss eine **Wiedereinzahlungsregelung** geschaffen werden, um die Substanz langfristig zu sichern. Schließlich wird der Höhepunkt der jährlichen Versorgungsausgaben aufgrund der zunehmenden Pensionierungen erst noch erwartet. Abschließend ist die **künftige Fondsstrategie** öffentlich vorzulegen, einschließlich der geplanten Entnahmepfade und Renditeziele.