Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2027 (Haushaltsgesetz 2027 - HHG 2027) – Schwerpunkt Personaletat 2027

Anhörung des Unterausschusses Personal sowie des Haushalts- und Finanzausschusses
am 03. November 2026

Düsseldorf, den 22.10.2026

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

A. Vorbemerkungen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen (DGB NRW) und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Gelegenheit, zum Personaletat des Haushaltsplanentwurfs 2027 Stellung zu nehmen.

Ein handlungsfähiger Staat fällt nicht vom Himmel. Er ist auf Beschäftigte angewiesen, die unter guten Bedingungen arbeiten können, und auf eine Politik, die ihnen dafür die notwendigen Mittel bereitstellt. Das gilt für den Unterricht an unseren Schulen genauso wie für Polizei und Justiz, Finanzverwaltung, Straßeninfrastruktur und die vielen anderen Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge. Die Menschen in Nordrhein-Westfalen erwarten zu Recht, dass der Staat seine Aufgaben zuverlässig erfüllt. Dafür braucht es nicht nur Haushaltsstellen auf dem Papier, sondern genügend Kolleg*innen vor Ort.

Der DGB NRW hat in seinen Stellungnahmen zu den vergangenen Personalhaushalten immer wieder darauf hingewiesen: Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, seine tatsächliche Personalausstattung und die Arbeitsbedingungen gehören zusammen. Wer neue Aufgaben beschließt, muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sie erledigt werden können. Deshalb konzentrieren wir uns im Folgenden auf jene Entwicklungen, bei denen der Haushaltsentwurf 2027 politische Entscheidungen verlangt.

B. Personaletat 2027: Mittel und tatsächliche Wirkung

Mit einem Volumen von rund 115,55 Milliarden Euro wächst der Landeshaushalt 2027 gegenüber dem Soll 2026 um etwa 2,9 Prozent. Die Personalausgaben steigen auf rund 39,89 Milliarden Euro; ihr Anteil am Haushalt beträgt damit 34,5 Prozent. Auch wenn diese Zahlen regelmäßig zum Anlass genommen werden, über die Kosten des öffentlichen Dienstes zu diskutieren, greift eine solche Betrachtung zu kurz.

Die entscheidende Frage ist nicht, ob der Personaletat größer wird. Sie lautet, ob Nordrhein-Westfalen seine öffentlichen Aufgaben mit den dafür erforderlichen Beschäftigten erfüllen kann (Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Anlage 2, Gruppierungsübersicht). Ein wesentlicher Teil des Ausgabenanstiegs entfällt auf Tarif- und Besoldungsanpassungen sowie auf die Versorgung.

Der DGB NRW hält es für selbstverständlich, dass Tarifabschlüsse finanziert und ihre Ergebnisse zeit- und wirkungsgleich auf die Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen übertragen werden. Eine angemessene Bezahlung ist kein Luxus, den sich das Land nur in guten Haushaltsjahren leisten kann. Sie ist Voraussetzung für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Beschäftigter. Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation ist zudem eine verfassungsrechtliche Verpflichtung des Dienstherrn.

Diese Verpflichtungen dürfen nicht gegen dringend benötigte Neueinstellungen ausgespielt werden (vgl. Landesregierung NRW, 2026, Vorlage 18/5405 und 18/5478).

Der Haushaltsentwurf bündelt beträchtliche Mittel zentral: In Einzelplan 20, Kapitel 20 020, Titel 461 11, stehen 2027 rund 2,99 Milliarden Euro zur Verstärkung der Personalausgaben bereit. Der Ansatz dient insbesondere der Absicherung von Personalaufwendungen und verpflichtenden tarif- und besoldungsrechtlichen Entwicklungen; er ist kein eigenständiges Programm für neue Stellen oder bessere Arbeitsbedingungen. Der DGB NRW fordert deshalb Transparenz darüber, welche Mittel im Haushaltsvollzug für diese Verpflichtungen eingesetzt werden, in welche Einzelpläne sie fließen und welche zusätzlichen Personalbedarfe ungedeckt bleiben (Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Einzelplan 20, Kapitel 20 020, Titel 461 11).

Bereits in früheren Stellungnahmen haben wir kritisiert, dass hohe Personalausgaben allein noch nichts über die Situation in den Dienststellen aussagen. Wer angesichts der steigenden Quote reflexartig Personalkürzungen fordert, blendet sowohl die Versorgungsausgaben als auch den tatsächlichen Personalbedarf aus. Entscheidend sind die Aufgaben, die tatsächliche Stellenbesetzung und der Haushaltsvollzug.

C. Stellenentwicklung und zentrale Handlungsbedarfe

Ausgewählte Entwicklungen in den Einzelplänen

Der Haushaltsentwurf 2027 sieht insgesamt 336.779 Planstellen und Stellen vor, 2.958 mehr als 2026. Diesen Stellenaufwuchs begrüßt der DGB NRW grundsätzlich. Ihm stehen allerdings 20.729 unbesetzte reguläre Stellen zum 1. Juli 2026 gegenüber. Beide Zahlen machen deutlich, woran sich der Personaletat messen lassen muss: Nicht allein an der Zahl neu geschaffener Stellen, sondern daran, ob das Land ausreichend Beschäftigte gewinnt und hält, damit öffentliche Aufgaben tatsächlich erfüllt werden können. Zusätzliche Planstellen sind notwendig, wo der Personalbedarf wächst. Sie entfalten aber nur dann Wirkung, wenn sie auch besetzt werden. Hinter dem Gesamtstellenaufwuchs stehen zudem unterschiedliche Entwicklungen, darunter zusätzliche Stellen in einzelnen Aufgabenbereichen und der fortgesetzte Abbau in den Ministerien.

Im Folgenden benennen wir deshalb ausgewählte Punkte, zu denen der DGB NRW konkreten Handlungsbedarf sieht.

<u>Schule und Bildung (Einzelplan 05)</u>

Insgesamt sind im Einzelplan 05 1.313 zusätzliche Stellen vorgesehen; insbesondere Gymnasien und der Bereich Inklusion und

sonderpädagogische Förderung sollen profitieren. Gleichzeitig werden an Grundschulen 242 Stellen weniger ausgewiesen (Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Anlage 7.2, S. 108).

Angesichts des weiterhin erheblichen Personalbedarfs an Grundschulen sieht der DGB NRW diese Stellenreduzierung kritisch. Die Landesregierung muss nachvollziehbar darlegen, wie sie mit der vorgesehenen Stellenverteilung eine bedarfsgerechte Unterrichtsversorgung sicherstellen will – unter Berücksichtigung von Schüler*innenzahlen, sozialer Lage, Inklusion und Ganztag. Es reicht nicht, im Haushaltsplan zusätzliche Stellen auszuweisen, wenn sie im Schulalltag nicht ankommen.

Rund 8.000 Stellen im Schulbereich sind unbesetzt. Hinter dieser Zahl stehen Kinder und Jugendliche, deren Förderung ausfällt, Unterricht, der nicht in der erforderlichen Qualität stattfinden kann, und Lehrkräfte, die den Mangel täglich auffangen müssen. Es geht also nicht nur um eine Lücke in einer Statistik, sondern um Bildungs- und Teilhabechancen.

Der DGB NRW fordert eine verbindliche, an tatsächlichen Bedarfen ausgerichtete Lehrkräfteplanung, eine wirksame Offensive zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften sowie spürbare Entlastung im Schulalltag. Können reguläre Stellen vorübergehend nicht besetzt werden, müssen zusätzliche pädagogische Unterstützungsangebote möglich sein. Sie ersetzen jedoch weder qualifizierte Lehrkräfte noch den Anspruch auf verlässlichen Unterricht.

Polizei (Einzelplan 03)

Im Polizeikapitel 03 110 sieht der Entwurf 904 zusätzliche Stellen vor. Das ist angesichts der Anforderungen an eine bürgernahe und leistungsfähige Polizei ein wichtiger Schritt. Zugleich sollen 220 Planstellen der Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 entfallen, die im Zusammenhang mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit geschaffen worden waren.

Der DGB NRW fordert, diese Stellen zu erhalten und Beförderungsperspektiven zu sichern. Entscheidend ist auch, wie viele Nachwuchskräfte tatsächlich eingestellt werden und wie viele erfahrene Kolleg*innen den Dienst verlassen. Von 3.000 anvisierten Anwärtern begannen 2026 nach Angaben der Polizei 2.546 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung. Ebenso darf ein Aufwuchs vor allem im Eingangsamt A 9 nicht zulasten beruflicher Perspektiven gehen. Wer Beschäftigte gewinnen und halten will, muss auch eine ausgewogene Stellenstruktur und ausreichende Beförderungsmöglichkeiten – insbesondere nach A 11 – gewährleisten.

Die Polizei ist mehr als der Polizeivollzugsdienst. Auch die Beschäftigten in der Verwaltung leisten einen unverzichtbaren Beitrag, etwa bei

der Wahrnehmung waffenrechtlicher Aufgaben. Die hierfür vorgesehenen zusätzlichen Stellen müssen besetzt, tarifrechtlich gebotene Höhergruppierungen umgesetzt werden. Ebenso darf bei Aus- und Fortbildung nicht gespart werden: Wer neue Herausforderungen und technische Veränderungen bewältigen soll, benötigt Zeit, Personal und eine verlässliche Finanzierung der Qualifizierung. Der DGB NRW erwartet, dass das Land die unterschiedlichen Berufsgruppen in der Polizei gleichermaßen im Blick behält.

Justiz und Justizvollzug (Einzelplan 04)

Zusätzliche Stellen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften sind angesichts hoher Belastungen notwendig. Besonders besorgniserregend ist die Lage im Justizvollzug: Nach den vorliegenden Angaben sind rund 480 Stellen im Allgemeinen Vollzugsdienst unbesetzt; weitere 286 altersbedingte Abgänge stehen bevor. Das Land muss deshalb die Personalgewinnung und eine vorausschauende Ausbildung und Nachbesetzung deutlich stärken.

Dabei ist klar: Beschäftigte im Justizvollzug tragen besondere Verantwortung unter häufig schwierigen Arbeitsbedingungen. Dauerhaft knappe Personaldecken lassen sich weder mit Überstunden noch mit dem Engagement der Kolleg*innen kompensieren. Der Staat muss seiner Verantwortung als Dienstherr und Arbeitgeber gerecht werden. Das gilt auch für die Unterstützungsbereiche der Gerichte und Staatsanwaltschaften, ohne die zusätzliche Richter*innen- und Staatsanwaltsstellen ihre Wirkung nicht voll entfalten können.

Besonders unverständlich ist vor diesem Hintergrund, dass für die Nachwuchsgewinnung im Justizvollzug lediglich 250.000 Euro vorgesehen sind. Der Ansatz bleibt gegenüber 2026 unverändert (Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Einzelplan 04, Kapitel 04 410, Titel 546 10). Dabei steigen die Kosten für Stellenanzeigen, Berufsmessen und gezielte Werbemaßnahmen. Gleichzeitig konkurriert der Justizvollzug mit zahlreichen anderen Arbeitgebern um Nachwuchskräfte. Der DGB NRW fordert deshalb eine bedarfsgerechte Aufstockung der Mittel für die Nachwuchsgewinnung, verlässliche Ausbildungs- und Übernahmeperspektiven und eine Personalplanung, die absehbare Abgänge frühzeitig berücksichtigt.

Straßen.NRW (Einzelplan 10)

Die 43 zusätzlich vorgesehenen Stellen im Betriebsdienst sind ein erster Schritt. Weitere 43 Stellen sollen nach den uns vorliegenden Angaben jedoch lediglich innerhalb des Landesbetriebs verlagert werden. Dadurch entsteht kein zusätzlicher Personalaufbau, sondern es drohen neue Lücken an anderer Stelle. Gleiches gilt für die Umwandlung von 30 vorhandenen Stellen, um zusätzliche

Ingenieur*innen gewinnen zu können. Auch hier steigt die Gesamtzahl der Stellen nicht.

Der DGB NRW fordert deshalb einen tatsächlichen Personalaufwuchs, insbesondere bei den technischen Fachkräften. Dieser ist auch notwendig, um das angestrebte Ziel zu erreichen, 80 Prozent der Aufgaben im Betriebsdienst mit eigenem Personal zu erledigen.

Hinzu kommen zusätzliche, auch aus Bundesmitteln finanzierte Infrastrukturmaßnahmen. Nach Einschätzung der Beschäftigtenvertretung reicht die vorhandene Personalausstattung bereits heute nicht aus, um sämtliche Aufgaben bedarfsgerecht zu erfüllen. Zusätzliche Investitionsmittel helfen wenig, wenn das Personal für Planung, Vergabe, Bauüberwachung und Umsetzung fehlt. Gerade im technischen Bereich darf das Land den anstehenden Generationenwechsel nicht unterschätzen. Wenn erfahrene Kolleg*innen in den Ruhestand gehen, kann ihr Wissen nicht am letzten Arbeitstag übergeben werden. Neue Beschäftigte brauchen Zeit zur Einarbeitung und nach Möglichkeit eine Überschneidung mit ihren Vorgänger*innen. Der DGB NRW fordert deshalb zusätzliche technische Personalkapazitäten, eine vorausschauende Personalplanung und verbindliche Maßnahmen zum Wissenstransfer (Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Einzelplan 10, Kapitel 10 150).

Pauschaler Stellenabbau und kw-Vermerke

Mitten in diese Personalbedarfe hinein setzt die Landesregierung den zehnprozentigen Stellenabbau in der Ministerialverwaltung über fünf Jahre fort. In den Ministerialkapiteln sind dafür entsprechende kw-Vermerke und Kürzungen der Personalausgabenbudgets vorgesehen. Ministerien bereiten Gesetze vor, steuern Reformen, koordinieren Aufgaben und tragen Verantwortung dafür, dass politische Entscheidungen umgesetzt werden. Der Haushaltsentwurf belegt damit den Stellenabbau, nicht aber den Wegfall der dazugehörigen Aufgaben.

Die Problematik reicht über die Ministerien hinaus. Auch in anderen Einzelplänen werden neue Stellen bereits mit kw-Vermerken („künftig wegfallend“) versehen. So erhalten beim IT-Dienstleister der Justiz 64 von 72 neuen Stellen einen kw-Vermerk zum 31. Dezember 2030. Im Rechenzentrum der Finanzverwaltung werden 20 neue Stellen zur Umsetzung des NRW-Plans für gute Infrastruktur mit einem kw-Vermerk zum 31. Dezember 2036 eingerichtet.

Der DGB NRW hält es für nicht vorausschauend, den Wegfall solcher Stellen bereits heute festzulegen. Auch wenn Stellen zunächst für zeitlich begrenzte Vorhaben geschaffen werden, lässt sich der spätere Personalbedarf häufig noch nicht verlässlich abschätzen. Gerade bei Digitalisierungs- und Infrastrukturvorhaben können sich Aufgaben verstetigen. Eingeführte Systeme müssen dauerhaft betrieben,

betreut und weiterentwickelt werden. Dafür sind auch die Kenntnisse und Erfahrungen der Beschäftigten wichtig, die diese Vorhaben umgesetzt haben. Es wäre widersinnig, solche Kompetenzen gezielt aufzubauen, ohne zugleich für ihren langfristigen Erhalt vorzusorgen.

Fallen Stellen weg, obwohl die Aufgaben bleiben, zahlen Beschäftigte und Verwaltung den Preis: Die verbleibenden Kolleg*innen müssen zusätzliche Arbeit übernehmen, Arbeitsverdichtung und Überlastung nehmen zu. Gleichzeitig droht wertvolles Fach- und Erfahrungswissen verloren zu gehen. Für die unmittelbar Betroffenen schaffen kw-Vermerke Unsicherheit über ihre berufliche Perspektive und ihren künftigen Einsatzbereich. Auch die Handlungsfähigkeit der Verwaltung leidet, wenn Schlüsselpositionen wegfallen und personelle Spielräume für neue Aufgaben fehlen. Stellt sich später heraus, dass Stellen weiterhin gebraucht werden, müssen haushaltsrechtliche Entscheidungen korrigiert werden – mit zusätzlichem Aufwand und möglichen Verzögerungen bei der Nachbesetzung. Statt vorausschauender Personalplanung entstehen so vermeidbare Belastungen und Unsicherheiten.

Der DGB NRW lehnt pauschale Kürzungsvorgaben und kw-Vermerke ab, wenn der spätere Wegfall des Personalbedarfs nicht belastbar begründet werden kann. Digitalisierung und künstliche Intelligenz können Abläufe verbessern; mögliche Effizienzgewinne dürfen aber nicht als Personaleinsparungen verplant werden, bevor sie tatsächlich nachgewiesen sind.

Wir fordern deshalb, die vorgesehenen Stellenstreichungen anhand der tatsächlichen Aufgaben- und Personalbedarfe zu überprüfen, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen einzubeziehen und auf vorsorgliche kw-Vermerke zu verzichten, solange der spätere Wegfall des Personalbedarfs nicht absehbar ist. Bestehende kw-Vermerke müssen entsprechend überprüft und gegebenenfalls gestrichen werden. Es gilt: Dauerstellen für Daueraufgaben.

Unbesetzte Stellen, Leerstellen und Personalminderausgaben

Zum 1. Juli 2026 waren landesweit rund 20.729 reguläre Planstellen und Stellen unbesetzt, darunter rund 16.535 im Beamten- und Richterbereich und rund 4.194 im Tarifbereich (vgl. Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/20958, S. 4 und 6). Diese Zahl ist ein Stichtagswert; sie sagt für sich genommen nichts darüber aus, wie lange einzelne Stellen bereits frei sind. Sie zeigt aber, wie weit der Haushaltsplan und die Personalsituation in der Verwaltung auseinanderliegen können. Das haben wir bereits in früheren Stellungnahmen kritisiert. Für die Beschäftigten bedeutet eine unbesetzte Stelle häufig nicht weniger Arbeit, sondern zusätzliche Aufgaben für diejenigen, die da sind.

Davon zu unterscheiden sind die im Haushaltsentwurf 2027 ausgewiesenen 14.129 haushaltsrechtlichen Leerstellen. Sie dienen insbesondere dazu, Beurlaubungs- und Freistellungssachverhalte abzubilden, und sind nicht mit unbesetzten regulären Planstellen und Stellen gleichzusetzen (vgl. Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Anlage 7.5 und 7.6). Problematisch wird es dort, wo längerfristige Abwesenheiten nicht durch ausreichende Ersatz- und Vertretungskapazitäten aufgefangen werden. Dann müssen die verbleibenden Kolleg*innen die Arbeit mit übernehmen. Der DGB NRW erwartet deshalb, dass die Landesregierung darlegt, in welchem Umfang solche Vertretungsmöglichkeiten tatsächlich bestehen und genutzt werden.

Unbesetzte reguläre Stellen können zu beträchtlichen Personalminderausgaben führen. Der DGB NRW hat bereits im vergangenen Haushaltsverfahren gefordert, dass nicht abgerufene Mittel nicht einfach der allgemeinen Haushaltsentlastung dienen dürfen. An dieser Forderung halten wir fest. Es kann nicht sein, dass dringend benötigtes Personal fehlt, Kolleg*innen zusätzliche Arbeit auffangen müssen und die dafür eingeplanten Mittel am Ende nicht mehr für den betroffenen Aufgabenbereich zur Verfügung stehen. Aus einer Stichtagszahl lässt sich die tatsächliche Höhe der Minderausgaben allerdings nicht seriös ableiten.

Wir fordern deshalb eine ressortbezogene Darstellung von Stellenbesetzung, Dauer der Vakanzen, Personalminderausgaben und deren Verwendung. Der Landtag sollte haushaltsrechtlich ermöglichen, nachgewiesene Minderausgaben innerhalb der jeweiligen Aufgabenbereiche für Personalgewinnung, Qualifizierung, zusätzliche Unterstützung und konkrete Entlastung der Beschäftigten einzusetzen und, soweit sachgerecht, ins Folgejahr zu übertragen. Vorrang hat weiterhin die dauerhafte Besetzung regulärer Stellen. Die Verwendung von Minderausgaben darf keinen Anreiz schaffen, Stellen länger unbesetzt zu lassen. Solche Mittel könnten auch dazu beitragen, längst überfällige Verbesserungen für die Beschäftigten zu finanzieren. Der DGB NRW fordert weiterhin die Abschaffung der Bagatellgrenze bei Mehrarbeit für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte und eine Vergütung ab der ersten Stunde. Diese dauerhafte Verbesserung muss verlässlich finanziert werden.

Das Land wird das Problem nicht allein durch mehr Stellenausschreibungen lösen. Es muss den Beschäftigten auch etwas bieten: angemessene Bezahlung, Arbeitsbedingungen, die mit dem Privatleben vereinbar sind, und eine verlässliche Personalentwicklung. Vor allem halten wir an einer Forderung fest, die wir seit Jahren erheben: Die 41-Stunden-Woche für Beamt*innen muss langfristig auf das Arbeitszeitniveau der Tarifbeschäftigten verkürzt werden. Wer im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen will, kann die Arbeitszeitfrage nicht dauerhaft ausklammern. Ebenso braucht es eine Personalplanung,

die Ausbildung, Nachbesetzung und altersbedingte Abgänge zusammendenkt.

Uns erreichen zugleich Rückmeldungen von Menschen, die gerne im öffentlichen Dienst arbeiten würden, sich wiederholt auf ausgeschriebene Stellen bewerben und dennoch nicht zum Zuge kommen. Natürlich kann nicht jede Bewerbung erfolgreich sein. Wenn aber einerseits tausende Stellen unbesetzt bleiben und andererseits motivierte Bewerber*innen keinen Zugang zum Landesdienst finden, muss die Frage erlaubt sein, ob die Einstellungsverfahren ausreichend transparent und zeitgemäß ausgestaltet sind. Der DGB NRW fordert verständliche Anforderungen und Auswahlkriterien sowie landesweit einheitliche Qualitätsstandards für rechtssichere, faire und zügige Einstellungsverfahren. Die Personalvertretungen sind dabei einzubeziehen.

Zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes gehören neben guten Einstiegsmöglichkeiten verlässliche berufliche Perspektiven. Der DGB NRW hat bereits in früheren Stellungnahmen auf Beförderungshemmnisse hingewiesen. Wir halten deshalb an unserer Forderung fest, Stellenobergrenzen für Beförderungsämter zu überprüfen und abzubauen sowie das Laufbahn- und Beförderungssystem weiterzuentwickeln. Berufliche Entwicklung darf nicht an starren Quoten scheitern, wenn Qualifikation und tatsächlich wahrgenommene Aufgaben eine entsprechende Entwicklung rechtfertigen.

Hierzu gehört ausdrücklich auch die Gleichstellung. Der DGB NRW hat in seiner Stellungnahme zum Landesgleichstellungsgesetz deutlich gemacht, dass der öffentliche Dienst mehr Möglichkeiten für Führung in Teilzeit und im Jobsharing braucht. Ebenso müssen Fortbildung, Qualifizierung und beruflicher Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte tatsächlich zugänglich sein. Noch immer dürfen Sorgeverantwortung und reduzierte Arbeitszeit kein Karrierehindernis darstellen. Als öffentlicher Arbeitgeber hat das Land hier eine besondere Verantwortung und muss bei der Gestaltung moderner Arbeitsbedingungen mit gutem Beispiel vorangehen.

Der Landesdienst muss allen qualifizierten Menschen offenstehen. Das gilt insbesondere auch für schwerbehinderte Menschen. Der DGB NRW begrüßt die im Haushaltsentwurf vorgesehenen Beschäftigungsmöglichkeiten. Entscheidend ist jedoch, dass diese tatsächlich genutzt werden können. Dafür braucht es barrierefreie Arbeitsplätze, eine bedarfsgerechte Ausstattung und die frühzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen. Die Landesregierung muss außerdem transparent machen, in welchem Umfang zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen oder lediglich freiwerdende Stellen genutzt werden. Es darf nicht passieren, dass vorgesehene Stellen an das Finanzministerium zurückfallen, weil notwendige Voraussetzungen für eine Einstellung nicht rechtzeitig geschaffen wurden.

Ebenso wichtig ist die gesundheitsgerechte Weiterbeschäftigung von Kolleg*innen, die ihre bisherigen Aufgaben aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr wahrnehmen können. Der DGB NRW begrüßt die Möglichkeit einer ressortübergreifenden Weiterbeschäftigung. Sie darf aber nicht bei einer haushaltsrechtlichen Regelung stehen bleiben. Beschäftigte brauchen geeignete Aufgaben, gegebenenfalls Qualifizierung, eine begleitete Einarbeitung und einen Arbeitsplatz, der ihrer gesundheitlichen Situation gerecht wird. Personalräte und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretungen sind frühzeitig einzubeziehen. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass weder die betroffenen Beschäftigten überfordert werden noch zusätzliche Arbeitsverdichtung in den aufnehmenden Dienststellen entsteht.

D. Gute Arbeitsbedingungen brauchen Sachmittel und moderne Liegenschaften

Gute Arbeit braucht mehr als eine besetzte Planstelle. Die Kolleg*innen benötigen sichere und gesundheitsgerechte Dienstgebäude, moderne Arbeitsmittel, funktionierende IT und die Möglichkeit, sich fortzubilden. Wer Personal gewinnen will, darf beim Arbeitsumfeld nicht sparen.

Für den DGB NRW gehören deshalb Personalausgaben und Sachmittel untrennbar zusammen. Deshalb müssen zusätzliche Stellen auch mit ausreichenden Sachmitteln hinterlegt werden. Das gilt für zeitgemäße IT-Ausstattung, Büro- und Arbeitsplatzausstattung ebenso wie für die notwendige Ausrüstung in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen. Ein Stellenaufbau darf nicht daran scheitern, dass Arbeitsplätze und Arbeitsmittel fehlen.

Der Sanierungs- und Modernisierungsbedarf vieler Landesliegenschaften ist erheblich. Das betrifft etwa Polizei, Justiz und allgemeine Verwaltung. Für Liegenschaftsprojekte der Polizei sieht der Haushaltsentwurf eine Verpflichtungsermächtigung von 250 Millionen Euro vor. Das begrüßt der DGB NRW. Angesichts des erheblichen Sanierungs- und Modernisierungsbedarfs müssen jedoch auch in den kommenden Jahren ausreichend Haushaltsmittel für die Landesliegenschaften bereitgestellt werden. Das gilt ausdrücklich nicht nur für die Polizei, sondern für alle Bereiche der Landesverwaltung. Derartige Verpflichtungsermächtigungen können Vorhaben ermöglichen, ersetzen aber weder eine verlässliche Priorisierung noch deren tatsächliche Umsetzung. Der DGB NRW erwartet, dass der Zustand der Dienstgebäude und die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei den Investitionsentscheidungen maßgeblich berücksichtigt werden.

Beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW weist der Haushaltsentwurf einen Stellenzuwachs von 239 Stellen aus. Darunter sind

allerdings auch organisatorische Verlagerungen, sodass nicht alle Stellen tatsächlich neu geschaffen werden. Angesichts des erheblichen Sanierungsbedarfs kommt es darauf an, dass ausreichend zusätzliche Personalkapazitäten für Planung, Bauunterhaltung und Umsetzung entstehen. Der DGB NRW erwartet deshalb, dass die Landesregierung transparent zwischen Stellenverlagerungen und tatsächlichem Personalaufbau unterscheidet.

Auch Digitalisierung muss den Beschäftigten dienen. Der Stellenaufbau bei IT.NRW (+136) und im Rechenzentrum der Finanzverwaltung (+121) zeigt, dass die digitale Modernisierung zusätzliche personelle Ressourcen erfordert. Diese Verstärkungen begrüßt der DGB NRW. Neue Technik soll Arbeit erleichtern und staatliche Leistungen verbessern – nicht zur Rechtfertigung von Personalkürzungen herhalten. Gerade während der Einführung neuer Verfahren entstehen durch parallele Abläufe häufig zusätzliche Belastungen. Mögliche Effizienzgewinne dürfen deshalb nicht schon als Personaleinsparungen verplant werden, bevor sie tatsächlich nachgewiesen sind. Der DGB NRW fordert realistische Einführungspläne und die frühzeitige Beteiligung der Personalvertretungen.

Besonderen Handlungsbedarf sieht der DGB NRW bei der Qualifizierung der Beschäftigten für den Einsatz künstlicher Intelligenz. Für Digitalisierung und KI-Projekte, darunter NRW.Genius, sieht der Haushalt zusätzliche Mittel vor. Dagegen bleibt etwa der Fortbildungsansatz der Fortbildungsakademie des Innenministeriums unverändert. Aus dem Haushaltsentwurf ist nicht hinreichend erkennbar, mit welchen zusätzlichen Mitteln die ressortübergreifende KI-Qualifizierung finanziert werden soll. Der DGB NRW fordert ein ausreichend finanziertes KI-Qualifizierungskonzept, das alle Beschäftigtengruppen erreicht und Fortbildung vor der Einführung entsprechender Systeme und während der Arbeitszeit ermöglicht. Dazu gehören Datenschutz, der kritische Umgang mit KI-Ergebnissen, klare Verantwortlichkeiten und die Beteiligung der Personalvertretungen.

Gute Arbeitsbedingungen erfordern schließlich einen wirksamen Gesundheits- und Arbeitsschutz. Wer krankmachende Arbeitsbedingungen verändern will, muss auch Personalmangel, Arbeitsorganisation und Führung in den Blick nehmen.

E. Pensionsfonds: langfristige Vorsorge nicht aufzehren

Der Haushaltsentwurf 2027 sieht im Einzelplan 20, Kapitel 20 900, Titel 359 00, eine Entnahme von 1,73 Milliarden Euro aus dem Pensionsfonds vor. Im Ansatz 2026 standen dort 570 Millionen Euro. Nach den Erläuterungen sollen 1,12 Milliarden Euro unmittelbar aus der Vermögenssubstanz stammen; zugleich sind für 2027 keine regulären Zuführungen aus dem Landeshaushalt vorgesehen. Die

veranschlagten Zins- und Dividendenerträge betragen 256 Millionen Euro. Schon diese Zahlen zeigen, wie stark die Finanzierung laufender Verpflichtungen inzwischen auf den Fonds zurückgreifen soll (vgl. Landesregierung NRW, 2026, Drs. 18/21000, Einzelplan 20, Kapitel 20 900, Titel 359 00 und Wirtschaftsplan des Sondervermögens).

Für den DGB NRW ist das keine neue Diskussion. Wir haben bereits in unserer Stellungnahme zum Personaletat 2024 und erneut im Rahmen der Beratungen zum Haushaltsbegleitgesetz 2026 vor der schrittweisen Aufzehrung der Fondssubstanz gewarnt. Der Pensionsfonds wurde geschaffen, um die Versorgungsausgaben langfristig abzusichern und künftige Haushalte zu entlasten. Wenn heute in Milliardenhöhe Mittel entnommen werden, muss die Landesregierung erklären, wie diese Vorsorgefunktion auch morgen noch gewährleistet werden soll. Dass eine gesetzliche Untergrenze von rund 13,1 Milliarden Euro nicht unterschritten werden darf, ersetzt keine tragfähige langfristige Finanzierungsstrategie.

Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen haben durch die wiederholte Verminderung von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte selbst zum Aufbau der früheren Versorgungsrücklage beigetragen. Deren Vermögen ist 2017 in den heutigen Pensionsfonds übergegangen. Der DGB NRW hat stets gefordert, dass die daraus resultierenden Beträge tatsächlich der Vorsorge zugutekommen und nicht stillschweigend im allgemeinen Haushalt aufgehen. Wer einen solchen Beitrag zur Zukunftssicherung verlangt, muss sich auch an dessen Zweck halten (siehe dazu: DGB NRW, Stellungnahme zum Personaletat 2024, Abschnitt IV; DGB NRW, Stellungnahme zum Personaletat 2026, Teil II).

Diese Frage gewinnt auch vor dem Hintergrund der wiederkehrenden politischen Debatte über eine Einbeziehung der Beamt*innen in die gesetzliche Rentenversicherung an Bedeutung. Unabhängig davon, wie die Alterssicherungssysteme künftig ausgestaltet werden sollen, darf die Entnahme aus dem Pensionsfonds nicht zur Symbolpolitik werden. Der Eindruck, hier würden Mittel aus der Beamtenversorgung für den allgemeinen Landeshaushalt und damit für alle verfügbar gemacht, greift zu kurz. Denn der Pensionsfonds ist keine beliebige Rücklage. Er wurde zur langfristigen Finanzierung bestehender Versorgungsverpflichtungen geschaffen. Wer heute auf seine Substanz zugreift, muss erklären, wie diese Verpflichtungen in Zukunft finanziert werden sollen. Eine ernsthafte Diskussion über eine gerechte und nachhaltige Alterssicherung braucht tragfähige Konzepte und keine haushaltspolitischen Symbolhandlungen.

Der DGB NRW fordert deshalb, auf die für 2027 vorgesehene Entnahme von 1,12 Milliarden Euro aus der Vermögenssubstanz des Pensionsfonds zu verzichten und die Verwendung der Fondsmittel transparent darzustellen. Die Entnahmen werden zentral vereinnahmt, die

Versorgungsausgaben in den Ressorts veranschlagt. Die Landesregierung muss nachvollziehbar darlegen, wie beides zusammenhängt und welche Folgen die Entnahmepolitik für Fondsvermögen, Erträge und künftige Verpflichtungen hat. An unseren grundlegenden Einwänden gegen die Änderungen des Pensionsfondsgesetzes halten wir fest. Die Finanzierung der Versorgung ist keine freiwillige Leistung, sondern eine dauerhafte Verpflichtung des Dienstherrn. Eine kurzfristige Entlastung des Landeshaushalts darf nicht auf Kosten langfristiger, generationengerechter Vorsorge gehen.

F. Fazit – Was aus Sicht des DGB NRW jetzt notwendig ist

Der Personaletat 2027 enthält wichtige Verstärkungen. Das erkennen wir an. Die entscheidenden Probleme löst er damit aber noch nicht. Mehr als 20.000 Stellen sind unbesetzt, während die Landesregierung zugleich den pauschalen Stellenabbau in den Ministerien fortsetzt und auch in anderen Bereichen durch kw-Vermerke den künftigen Wegfall von Stellen vorwegnimmt. Der DGB NRW fordert eine Personalplanung, die sich am tatsächlichen Aufgabenbedarf orientiert und den langfristigen Erhalt notwendiger Stellen und Kompetenzen sichert. Es gilt: Dauerstellen für Daueraufgaben.

Entscheidend ist, dass vorhandene und zusätzliche Stellen tatsächlich besetzt werden. Dafür braucht es bessere Einstellungsverfahren, attraktive Arbeitsbedingungen und verlässliche berufliche Perspektiven. Der DGB NRW fordert weiterhin die Verkürzung der überlangen Wochenarbeitszeit der Beamt*innen, die Abschaffung der Bagatellgrenze bei Mehrarbeit und den Abbau von Beförderungshemmnissen. Auch Sachmittel für moderne Arbeitsplätze, die Sanierung der Landesliegenschaften und ein ausreichend finanziertes KI-Qualifizierungskonzept gehören dazu. Nachgewiesene Personalminderausgaben müssen gezielt für Personalgewinnung, Qualifizierung und Entlastung eingesetzt werden können, ohne Anreize für unbesetzte Stellen zu schaffen. Gute Arbeitsbedingungen gibt es nicht zum Nulltarif.

Auch bei der Finanzierung der Versorgung ist langfristige Verantwortung gefragt. Der DGB NRW lehnt die für 2027 vorgesehene Entnahme von 1,12 Milliarden Euro aus der Substanz des Pensionsfonds ab. Die Vorsorge für künftige Versorgungsausgaben darf nicht zur kurzfristigen Haushaltsentlastung aufgezehrt werden. Ein handlungsfähiger öffentlicher Dienst braucht ausreichend Personal, gute Arbeitsbedingungen und eine verlässliche Finanzierung. Daran muss sich der Haushalt 2027 messen lassen.