



**Gemeinsame Stellungnahme der Gewerkschaften
ÖTV und DAG
zum Entwurf des Personalhaushaltes
der Landesregierung NRW 1998**

	Seite
Inhalt: 1 Einleitung	1
2 Fehlende Aufgabenkritik beeinträchtigt die Personalentwicklung	2
3 Altersteilzeit / 58er Regelung	5
4 Schwerbehinderte in der Landesverwaltung	6
5 Ausbildungsplatzangebote in der Landesverwaltung	7
6 Übernahme aller Auszubildenden • nicht nur Beamtenanwärter/innen	9
7 Mehrarbeit/Überstunden/Gleitzeit	10
8 Verbeamtung im nicht hoheitrechtlichen Bereich Einzelpläne z. B.	12
9 MWMTV Luftaufsicht stärken - nicht schwächen	13
10 Gerichtsbarkeiten - Arbeitsgerichtsbarkeit	15
11 Oberverwaltungsgericht NRW	17
12 Bibliothekarsbereich	18
13 Finanzverwaltung	19
14 Justizvollzug	22
15 MAGS / Landesjugendplan	34

Einleitung

In den Anhörungen zu den Personalhaushaltsentwürfen der Jahre 1994-1996 haben ÖTV und DAG nachdrücklich die Beteiligung und Einbeziehung der Gewerkschaften bei der Reform der Landesverwaltung gefordert.

Der ökonomische, ökologische, technologische und soziale Wandel der Landesverwaltung erfordert aus unserer Sicht eine sozialverpflichtete, an aktuellen Problemen und zukünftigen Aufgaben orientierte, ausreichend finanzierte und wirksam organisierte Landesverwaltung.

Nach 18 Monaten intensiver Gespräche steht die Vereinbarung, die die Beteiligung und Einbeziehung von ÖTV und DAG bei der Reform der Landesverwaltung sicherstellt, kurz vor dem Abschluß.

ÖTV und DAG sind ihrer Absicht, die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung von Nordrhein-Westfalen für die Bürger/innen zu erhalten und zu erhöhen, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit des Verwaltungshandelns sowie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern als auch Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume auszubauen, einen großen Schritt weitergekommen.

ÖTV und DAG werden auf der Basis dieser gemeinsamen Vereinbarung an intelligenten Lösungen mitarbeiten. Sie wollen das die Landesverwaltung modernisiert und fit für das nächste Jahrtausend gemacht wird. Arbeitnehmer/innen sollen ohne Arbeitsplatzängste mit beruflichen Entwicklungschancen im Landesdienst rechnen können.

ÖTV und DAG werden zukünftig in der Steuerungsgruppe der Landesregierung zur Verwaltungsreform mitarbeiten sowie auf der Arbeitsebene bei den Beauftragten der Staatssekretäre Personalratsmitglieder entsenden.

Beide Gewerkschaften werden die von ihnen anerkannten Strukturveränderungen fördern und ihre Auffassungen über Ziele der Verwaltungsreform und die zu ihrer Erreichung anzuwendenden Instrumente in den Reformprozess miteinbringen.

I. 1 Fehlende Aufgabenkritik beeinträchtigt die Personalentwicklung

Für eine wirkliche Reform bedarf der eingeschlagene Weg jedoch einer Vielzahl noch nicht vorgenommener, grundsätzlicher Dinge. Hierzu gehört die nach wie vor ausstehende, alle Bereiche der Landesverwaltung, umfassende Aufgabenkritik.

Weit über 30 Mio. sind bisher an externe Unternehmen zur Begutachtung der Landesverwaltung durchgereicht worden. Eine Reihe der Gutachten und gutachterliche Empfehlungen sind für die Landesverwaltung vollkommen untauglich. Beispielhaft erwähnen wir hier die Empfehlungen zur Zukunft der Fortbildungseinrichtungen sowie die kostenträchtigen Ratschläge zum Umbau der Eichverwaltung.

Aufgabenkritik, die Basis für vernünftige Personalentwicklungskonzepte ist, steht nach wie vor aus. Wir stellen mit Bedauern fest, daß wir seit vier Jahren immer wieder die Forderung nach Aufgabenkritik und Personalentwicklungskonzepten einbringen, ohne das bis heute ein Konzept im Bereich der Landesverwaltung existiert, das diesen Namen verdient.

Statt dessen wird die von ÖTV und DAG seit Jahren beobachtete Tendenz, Verwaltungsreform mit unintelligenten Haushaltsstopfereien zu verwechseln, weiter perfektioniert und fortgesetzt.

Wohin die unreflektierten Personaleinsparmaßnahmen auf der Ortsebene führen, kann zur Zeit aktuell an der laufenden Diskussion über mangelhafte BSE-Überwachung angezeigt werden. Ohne funktionierende Ortsinstanzen im Ressort, ist nach Meinung von ÖTV und DAG, eine effektive Bürgerinnen- und Bürgerorientierte Dienstleistung nicht machbar.

Die Mitarbeiter/innen z. B. im Bereich der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung, der Umwelt-, Veterinär-, Ernährungsschutz- und Forstverwaltung sowie in der Luftaufsicht leisten ihr Bestes. Aufgabenzuweisung und Personalbestand stehen jedoch dort und in vielen Dienststellen in keinem gesunden Verhältnis.

Auf der einen Seite wird fortlaufend Personal reduziert, auf der anderen Seite im Bereich der Aufgaben durch immer neue politisch gewollte Sonderaktionen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform (Projektgruppen), eine Dauerbelastung erzeugt. Dies produziert u. a. nicht mehr zu vertretende hohe Krankenstände.

Die Forderungen der ÖTV und DAG nach optimalen Arbeitsbedingungen, ins-

besondere in den Bereichen der Landesverwaltung in denen Gesundheit und Leben von Bürgerinnen und Bürgern betroffen sein können, sind keineswegs eine gewerkschaftliche Überspitzung im Rahmen einer Interessenspolitik für den Berufsstand, sondern Ergebnis des gerade in diesen Bereichen bestehenden zentralen "Schutzauftrages" für die Beschäftigten. Die ständige Ablehnung unserer Forderungen zur Verbesserung der Situation durch die politischen Entscheidungsträger, aus welchen Gründen auch immer, ist zwangsläufig kein Indiz für Fehler in der gewerkschaftlichen Beurteilung dieser Mißstände.

Zur Erledigung der Arbeit in der Landesverwaltung sind qualifizierte und motivierte Kollegen/innen, die auch für sich eine mögliche Perspektive erkennen, notwendig. Mit Enttäuschung stellen ÖTV und DAG fest, daß die von ihnen schon zum Haushaltsplan 1997 vorgetragenen Bedenken nicht ausreichend berücksichtigt wurden, so daß in der Tat der Eintritt der von uns befürchteten Fehlentwicklungen unübersehbar ist.

Das eine moderne und leistungsfähige Verwaltung, die sich als Dienstleistungsunternehmen versteht, eine klare Beschreibung ihrer Aufgaben benötigt, um somit einen optimalen Personaleinsatz zu gewährleisten, geht offensichtlich vielen Verantwortlichen zu weit. Wir stellen folgende Fragen:

- 1.) Was ist bisher erfolgt, damit die Einstellung von Beamtinnen und Beamten auf den engeren hoheitlichen Bereich beschränkt wird?
- 2.) Was ist mit den Ergebnissen der interministeriellen Arbeitsgruppe - engerer hoheitlicher Bereich (IMA-EHW) - und den ergangenen Kabinettsbeschlüssen passiert?
- 3.) Wie wird Nordrhein-Westfalen seine Einflußmöglichkeiten über den Bundesrat im Sinne einer modernen Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechtes wahrnehmen?
- 4.) Wird das Land NRW gemeinsam mit anderen Ländern gegenüber dem Bund auf weitere Fortschritte bundesrechtlicher Regelungen drängen?

Es gebietet aus der Sicht von ÖTV und DAG, den unbestimmten Rechtsbegriff "hoheitlicher Bereich" materiell zu definieren und die Arbeitnehmer/innen nicht als Packesel für unzureichend durchdachte Experimente zu mißbrauchen. ÖTV und DAG treten entschieden dafür ein, daß sich Perspektiven für Beamtinnen und Beamte nicht verschlechtern dürfen. Sie fordern die Landesregierung auf, daß NRW von der durch das Dienstrechtsreformgesetz eingeführten bundesrechtlichen Ermächtigung des § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz Gebrauch macht und erstmals Angestelltenstellen in die Obergrenzenregelungen mit einbezieht.

Durch diese Initiative erhalten zudem auch Angestellte eine Chance bei vakanten Dienstposten, im Rahmen eines Auswahlverfahrens, berücksichtigt werden.

Dies gilt sowohl für den Bereich von sogenannten Beförderungsdienstposten, wie z. B. Gruppenleiter, A 11 BAT IVa/III, als auch für neu geschaffene Dienstposten (z. B. Systemverwalter, Anwenderbetreuer) etc. Das Argument, wegen der Auswirkungen auf die A11 - Beförderungsliste - in der Zukunft bis auf weiteres Dienstposten ab Besoldungsgruppe A 11 bzw. IVa Fallgruppe 1a BAT für Angestellte nicht zur Verfügung zu stellen, wäre damit hinfällig.

ÖTV und DAG zeigen einen Weg auf, der dazu beiträgt, daß sowohl Beamte als auch Angestellte in der Zukunft bei Ausschreibungen in Geschäftsbereichen der Landesverwaltung gleichermaßen Berücksichtigung finden.

Angedachte Konzepte, wie die Übertragung der Regelbeurteilung von Beamte auf Angestellte, leitende Funktionen auf Zeit, (hierbei jedoch die obersten Landesbehörden auszunehmen) sowie die Einführung von Leistungszulagen -prämien können nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Mehrzahl der Angestellten und die Mehrzahl der Beamten in den unteren Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen eingruppiert sind. In unseren Stellungnahmen der letzten Jahre haben wir auf die unzureichende und perspektivlose berufliche Situation dieser Beschäftigten hingewiesen. Wir stellen fest, daß die notwendigen und von uns, insbesondere im Jahr 1996 angemahnten Veränderungen, nicht angepackt worden sind.

ÖTV und DAG fordern, die tatsächlich erbrachten Leistungen der Beschäftigten durch die Schaffung von realistischen Aufstiegschancen sicherzustellen.

I 2. Altersteilzeit / 58er - Regelungen

ÖTV und DAG fordern, nachdem die neu vereinbarten 58er-Regelungen von den betroffenen Arbeitnehmer/innen nicht mehr bezahlbar sind, und ausschließlich zur Realisierung von kw-Vermerken genutzt werden, nun endlich auch in NRW das Altersteilzeitgesetz tarifvertraglich auszugestalten.

Bereits im Frühjahr 1996 haben beide Gewerkschaften die Arbeitgeber von Bund, Länder und Gemeinden aufgefordert, diesbezüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen. An der sturen Verweigerungshaltung der Arbeitgeber (auch NRW) ist bisher die Aufnahme von Tarifverhandlungen gescheitert.

I. 3. Schwerbehinderte in der Landesverwaltung

ÖTV und DAG haben in der Vergangenheit bemängelt, daß die nach dem SchwBG festgelegte Zahl von mindestens 6 v. H. der vorhandenen Arbeitsplätze nicht erreicht wird. Nach unseren Recherchen bewegt sich die Zahl der mit Schwerbehinderten besetzten Stellen zwischen 5,2 - 5,6 %.

Beide Organisationen erwarten, schon aus Haushaltsgesichtspunkten, daß die Schaffung von Schwerbehindertenarbeitsplätzen Vorang vor der Zahlung einer Ausgleichsabgabe haben muß.

Im Rahmen einer Vorbildfunktion muß die Landesregierung die vorgeschriebenen 6. v. H. deutlich in der Gesamtzahl überschreiten. Der nachgeordnete Bereich des MAGS sei hier beispielhaft erwähnt.

I. 4. Ausbildungsplatzangebote in der Landesverwaltung

ÖTV und DAG erkennen die Aktivitäten des Wirtschaftsministers Clement in Sachen Ausbildungsplatzsuche bei den Arbeitgebern in Nordrhein-Westfalen ausdrücklich an.

Wie wir der Presse entnehmen, hat die letzte Kampagne über tausend Ausbildungsplätze gebracht.

Mit Erschrecken stellen ÖTV und DAG jedoch zeitgleich fest, daß die Landesregierung im Haushaltsjahr 1998 die Ausbildungsplätze innerhalb der Landesverwaltung von 9012 im laufenden Haushaltsjahr auf 8643 Stellen im Jahr 1998, das sind 369 Stellen weniger (4.1 %), reduzieren will. In einer Zeit, in der die Jugendarbeitslosigkeit eines der größten gesellschaftlichen Probleme darstellt, ist dies der falsche Weg und auch das falsche Signal.

Die wirkungsvolle Kampagne von Minister Clement wird erkennbar durch Teile der Landesregierung ad absurdum geführt.

Im Bereich der Beamtenanwärter/innen ist ebenfalls eine Kürzung vorgesehen. 831 Stellen (5,3 %) sind im Vergleich zum Haushaltsjahr '97 weniger ausgewiesen.

ÖTV und DAG stellen fest, daß zwischen dem Stellenplan und den tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen eine Differenz besteht.

Die Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfrage 638 des Abgeordneten Klein CDU, Drucksache 12/1838, sowie der Berufsbildungsbericht der Landesregierung zeigt, daß innerhalb von 3 Jahren 4733 Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden.

1750	neueingestellten Auszubildenden in 1994
1414	neueingestellten Auszubildenden in 1995
1569	neueingestellten Auszubildenden in 1996

Diese Zahlen sagen aus, daß bei einer durchschnittlichen dreijährigen Ausbildungszeit lediglich 52,5 % der im Haushalt ausgewiesenen Ausbildungsplätze in Höhe von 9012 tatsächlich besetzt waren.

Der Antwort auf die kleine Anfrage ist weiter zu entnehmen, daß in 1997 nur 1391 Auszubildende (178 weniger als 1996) eingestellt wurden.

ÖTV und DAG halten dies für skandalös und sehen gleichzeitig ein Verstoß gegen den Tarifvertrag. (Die Länder hatten sich verpflichtet, 1997 die gleiche Anzahl von Auszubildenden wie 1996 einzustellen)

Offensichtlich nehmen Teile der Landesregierung einen Bruch des von der Landesregierung getragenen Ausbildungskonsenses NRW in Kauf. Zur Erinnerung, es wurde vereinbart, daß auch der Staat für seinen unmittelbaren Beschäftigungsbereich nachweist, daß er keinen, mit Perspektive ausgestatteten Ausbildungsplatz, ungenutzt läßt.

Daß unsere Ausführungen nicht aus der Luft gegriffen sind, beweisen Stichproben, die wir mit Personalvertretern/innen durchgeführt haben.

ÖTV und DAG fordern, dafür Sorge zu tragen, daß

- 1.) die Ausbildungsplätze im Haushaltsjahr 1998 erhöht,
- 2.) alle Planstellen endlich für die Jugend in NRW voll ausgeschöpft werden.

Die Zahlenspielerien und Manipulationen im administrativen Bereich müssen beendet werden.

ÖTV und DAG weisen auch für 1998 daraufhin, daß die Landesverwaltung in der Lage ist Berufe auszubilden, die auch außerhalb des ÖD Chancen auf eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis haben. Ausbildungen z. B. als Laborant/in, Krankenpfleger/in oder Techniker/in und sonstiger Kammerberufe werden auch in der Privatwirtschaft gebraucht.

II. 1. Übernahme aller Auszubildenden

- nicht nur Beamtenanwärter/innen
-

In der Koalitionsvereinbarung wurde 1995 festgelegt, daß die Privatwirtschaft und der ÖD dafür Sorge tragen müssen

- 1. Arbeit sichern und schaffen bzw.
- 1.2 Jugend-Beruf-Zukunft,

daß Jugendliche eine qualifizierte Ausbildung erhalten und das dauerhafte Perspektiven in der Landesverwaltung anzubieten sind.

ÖTV und DAG fordern, entsprechende Einstellungskorridore für ausgebildete Angestellte zu eröffnen, damit wird einer Überalterung in dieser Gruppe vorgebeugt. Es darf nicht zu einer Verdrängung zwischen den Beschäftigtengruppen (Angestellte/Beamte) kommen.

Um transparente Grundlagen für eine künftige Personalplanung zu erhalten und Zukunftsperspektiven für junge Angestellte zu erkennen, ist es erforderlich, schlüssige Personalentwicklungskonzepte für alle Einzelpläne zu erstellen. Diese sind laufend zu aktualisieren.

Zur Zeit erhalten ÖTV und DAG über die JAV'n eine Vielzahl von Hilferufen. Aus diesen gehen Sorgen und Ängste der im 3. Ausbildungsjahr befindlichen Jugendlichen hervor. Sie stehen kurz vor der Abschlußprüfung und müssen sich derzeit gedanklich auf die drohende Arbeitslosigkeit vorbereiten.

ÖTV und DAG akzeptieren nicht, daß einige Ministerien die Übernahme von geprüften Verwaltungsangestellten nicht vornehmen aber im gleichen Atemzug einzustellenden Nachwuchskräften der Beamtengruppe eine berufliche Perspektive auf Dauer anbieten.

Beide Gewerkschaften regen an, Beamtenstellen für den Angestelltennachwuchs zu nutzen.

ÖTV und DAG sind sich der haushaltsrechtlichen Schwierigkeiten bewußt. Beide sehen allerdings große Chancen, auch jungen Angestellten ein berufliches Weiterkommen in der Landesverwaltung zu ermöglichen.

Nach unserer Information hat die Landesregierung im letzten Jahr 590 Jugendliche nach Ausbildungsende in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen (von 1423). Uns erscheint diese Zahl zu gering angesetzt. Der tatsächliche Bedarf, der aus Stellungnahmen der Personalvertreter/innen hervorgeht, ist weitaus höher. Für das laufende Jahr 1997 liegt uns die Zahl noch nicht verbindlich vor.

II. 2 Mehrarbeit/Überstunden/Gleitzeit

ÖTV und DAG stellen fest, würde die Zahl der im öffentlichen Dienst geleisteten Überstunden halbiert, könnten allein dadurch bundesweit mehr als 40.000 Arbeitsplätze gesichert werden. Angesichts der sozialpolitisch immer dramatischer werdenden Lage halten wir es für einen unverzeihlichen Fehler, Überstunden und Mehrarbeit auch in NRW ausschließlich über geringe Zeitzuschläge abzugelten.

Es ist aus unserer Sicht das Gebot der Stunde, Mehrarbeit und Überstunden zu begrenzen und dem Freizeitausgleich den Vorrang zu geben, nur so können Arbeitsplätze sicher gemacht und neue geschaffen werden.

Es geht nicht an, daß jährlich in der Landesverwaltung NRW einige 100.000 Überstunden geleistet werden und zugleich Millionen Menschen ohne Arbeit sind. Bei diesen Überstunden handelt es sich überwiegend um Mehrarbeit. Würden die unbezahlten und durch Freizeitausgleich abgegoltenen oder im Rahmen von Gleitzeitkonten aufgelaufenen und verfallenen (Stichtagsregelungen) Stunden hinzugezählt, wäre die Gesamtzahl um ein vielfaches höher.

Wir beobachten mit Sorge eine Entwicklung, die dazu beiträgt, daß Arbeitsschutzgesetze und tarifliche Regelungen ad absurdum geführt werden.

Wir beobachten ebenfalls mit Sorge, daß viele Arbeitnehmer/innen in der Landesverwaltung, aufgrund ihrer Einkommenssituation, auf diese Überstunden zur Realisierung eines geregelten Lebens angewiesen sind.

ÖTV und DAG geben der Beschäftigungssicherung und der Schaffung von Arbeitsplätzen angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen auch in NRW höchste Priorität.

Wir fordern die Landesregierung auf, im Haushaltsentwurf '98, einen eigenen Betrag zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit aufzunehmen.

Wir lehnen die geplante 12monatige Stellenbesetzungssperre im nächsten Jahr ab. Sie führt nur zur Leistungsverdichtung, Überstunden und Mehrarbeit. Bereits in 1996 haben wir auf diesen finanziellen Verschiebebahnhof hingewiesen.

ÖTV und DAG erinnern an die kleine Anfrage Nr. 267 und die dazu ergangene Antwort vom 22.04.1996. Der Überstundenberg von 1,9 Millionen, der finanziell abgegolten sowie die nicht ermittelte Anzahl von Überstunden, die durch Freizeit

ausgeglichen wurden, ist dabei gar nicht berücksichtigt.

Stellungnahmen unserer Personalratsmitglieder zeigen uns, daß dieses Problem nicht annähernd angepackt und geregelt ist. Beispielsweise werden im Justizvollzugsdienst NRW immer noch jährlich ca. 500.000 Überstunden geleistet.

II. 3 Verbeamtung im nichthoheitrechtlichen Bereich

In der Einbringungsrede zum Haushalt 1998 wird die ständig steigende Zahl der Versorgungsempfänger mit ihren steigenden Versorgungslasten aufgezeigt, die die Personalkosten innerhalb des Haushaltes stark belasten.

Gleichzeitig wird angekündigt, daß mit einem Bündel von Maßnahmen dafür Sorge getragen werden soll, daß nicht mehr als 50 % der Steuereinnahmen für Personalausgaben ausgegeben werden dürfen.

Das die Pensionslasten den Personalhaushalt mittel- und langfristig handlungsunfähig machen, haben wir in der Vergangenheit vorgetragen. ÖTV und DAG haben u. a. auch aus diesem Grund, die Arbeitsaufnahme der interministeriellen Arbeitsgruppe "Beschränkung der Einstellung von Beamten auf einen engeren hoheitlichen Bereich" vor 2 Jahren begrüßt.

Wir fragen, warum liegen uns bisher keine brauchbaren Arbeitsergebnisse bzw. Vorgehensempfehlungen vor?

ÖTV und DAG fordern die Landesregierung auf, die Problematik der Knebelung der Personalkosten, bezogen auf die Pensionslasten ernsthaft in richtige Bahnen zu lenken. Es ist kurios, daß in Kenntnis der Gesamtproblematik weiterhin auch dann verbeamtet wird, wenn keine hoheitsrechtlichen Aufgaben vorliegen. Das LDS NRW kann beispielhaft für eine Vielzahl vergleichbarer Fälle genannt werden. Dort und anderswo wird weiterhin fleißig verbeamtet, sofern die "gewünschten Voraussetzungen" vorliegen.

In unserer Stellungnahme zum Haushaltsentwurf 1998 haben wir wieder beispielhaft einige Bereiche aufgegriffen und veränderungswürdige Situationen beschrieben.

Wir verbinden dies mit der Hoffnung, daß die Vernunft über den Rotstift siegt und dringend notwendige Korrekturen erfolgen. Daß angesichts der Haushaltslage nicht immer mit mehr Personal und dichteren Regelwerken reagiert werden kann, haben wir hier berücksichtigt.

Beispiel MWMTV Luftaufsicht

Die Folgen der willkürlichen Streuung von kw-Vermerken und fehlender Aufgabenkritik wird im Bereich der Luftverkehrskontrolle/Luftaufsicht nach Einschätzung von ÖTV und DAG mehr als deutlich.

Auf den Verkehrsflughäfen und Verkehrslandeplätzen sind Sachbearbeiter/innen für Luftaufsicht (SfL) eingesetzt. Sie nehmen dort im Auftrag der Luftfahrt-Dezernate der Bezirksregierung Düsseldorf und Münster hoheitsrechtliche Kontroll- und Überwachungsaufgaben wahr, welche gemäß Luftverkehrsgesetz (§29 LuftVG) vorgeschrieben und somit vom Staat gewollt sind.

§ 29 LuftVG:

"Die Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Luftverkehrs sowie für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung durch die Luftfahrt (Luftaufsicht) ist die Aufgabe der Luftfahrtbehörden und der für die Flugsicherung zuständigen Stelle. Sie können in Ausübung der Luftaufsicht Verfügungen erlassen. Maßnahmen zur Abwehr von oder durch Luftverunreinigungen durch Luftfahrzeuge in der Umgebung von Flugplätzen dürfen nur im Benehmen mit den für den Immissionsschutz zuständigen Landesbehörden getroffen werden."

Das diese Aufgaben notwendig und für Passagiere und Bevölkerung wichtig sind, beweisen die durch den "Birgin-Air Vorfall" ausgelösten nationalen und internationalen Folgemaßnahmen.

Die Sachbearbeiter für Luftaufsicht (SfL) kontrollieren am Boden die Luftfahrzeuge und überwachen die Bodeneinrichtungen der Betreiber, um einen sicheren und reibungslosen Flugverkehr in Zusammenarbeit mit der Flugsicherung zu

gewährleisten.

Mit der Liberalisierung des Luftverkehrs und der somit einhergehenden ständig steigenden Zahl von Flugbewegungen sind die Aufgaben der Sachbearbeiter für Luftaufsicht (SfL) komplexer, qualifizierter und unabdingbar geworden.

So wurden nach dem aufgezeigten Flugzeugunglück die Sachbearbeiter für Luftaufsicht (SfL) vom Bundesministerium für Verkehr (BMV) und allen nachgeordneten Luftfahrtbehörden angewiesen, die Kontrollen der Luftfahrzeuge zu erhöhen und zu intensivieren.

Nicht nachvollziehen können ÖTV und DAG, daß in diesem Bereich die Sachbearbeiter/innen für Luftaufsicht (SfL) in NRW 32 kw-Vermerke erfüllen müssen. Für diese relativ kleine Gruppe eine hohe Zahl. Bei einer momentanen SfL-Stärke von rund 80 Personen und Diensten rund um die Uhr, ist eine noch intensivere Kontroll- und Überwachungstätigkeit (eine Stunde pro Luftfahrzeug) nicht realisierbar.

Die Sicherheit von Menschen ist durch diesen Umstand eindeutig gefährdet, da nur noch stichprobenartige Kontrollen der Luftfahrzeuge erfolgen können.

Die zu geringe Personalausstattung mit qualifizierten Fachleuten wird durch die Erfüllung der kw-Vermerke zusätzlich verschlimmert.

Mit Stellenverschiebungen (kw-Erfüllung in einem anderen Bereich) versucht das zuständige Ministerium einzelne Stellen zu retten.

Zusätzliche Stellenanforderungen wurden bislang kein Gehör geschenkt und abgelehnt.

Resignation unter den Sachbearbeitern/innen für Luftaufsicht (SfL) und Angst, das jeden Tag eine Katastrophe eintreten kann sind die Folge.

Muß erst etwas passieren?

ÖTV und DAG erwarten von der Landesregierung, daß alle kw-Vermerke zurückgenommen und zusätzlich 30 Stellen auf den Flughäfen und Landeplätzen in Nordrhein-Westfalen eingerichtet werden, nur so ist der gewünschte Effekt - Sicherheit von Passagieren und Bevölkerung - durch die Aufgabenstellung nach dem Luftverkehrsgesetz zu realisieren.

Beispiel: Gerichtsbarkeiten

a) Arbeitsgerichtsbarkeit

Bei den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten haben sich die Eingangszahlen in den letzten drei Jahren kontinuierlich nach oben entwickelt. Dies hat einen erheblichen Fehlbedarf an richterlichen und nichtrichterlichen Personal zur Folge.

Wegen der hohen Belastung dieser Gerichtsbarkeit und der dort beschäftigten Richter, Beamten und Angestellten haben ÖTV und DAG die Befürchtung, daß eine gleichmäßige Gewährleistung der Rechtsprechung nicht mehr sicher ist. Bereits heute grenzt die Laufzeit der Verfahren an Rechtsverweigerung. Wir fordern eindringlich auf, hier Abhilfe zu schaffen. Es reicht nicht aus, zusätzlich Stellen für Richter in den Haushalt einzurichten, es muß auch sichergestellt sein, daß die entsprechende Anzahl nichtrichterlichen Personals zur Verfügung steht.

ÖTV und DAG sehen mit Sorge die weiter erhöhten Eingangszahlen und die damit verbundene Be- und Überlastung der Beschäftigten bei gleichzeitiger Einführung neuer Bürokommunikationssysteme mit umfangreichem Schulungsbedarf. Die Umstellung der Kassenverfahren und die Einrichtung von Serviceeinheiten bringen derzeit noch keine Entlastung, sondern binden zusätzlich Zeit und Kraft.

Eine Reduzierung der Zahl der Eingänge bei den Arbeitsgerichten ist auch für die kommenden Jahre kaum zu erwarten. Durchgreifende Strukturveränderungen im produzierendem Gewerbe und keine greifbaren Besserungen der konjunkturellen Lage lassen keine andere Prognose zu. In dem Bereich des Landesarbeitsgerichtes ist die Situation z. B. wie folgt:

Legt man die Personalbedarfsberechnung der Arbeitsgruppe Personalbedarf in der Arbeitsgerichtsbarkeit von 230 bzw. 60 Verfahren bei Arbeitsgerichten bzw. Landesarbeitsgerichten pro nichtrichterlichen Beschäftigten zugrunde, wäre der nichtrichterliche Dienst auf die Eingangszahlen 1994-1996 im Bezirk des Landesarbeitsgerichtes Hamm mit mehr als 280 Stellen auszustatten.

ÖTV und DAG stellen gegenüber der Istsituation ein Fehlbedarf von mehr als 80 Stellen fest. ÖTV und DAG verkennen nicht die finanzielle Situation des Landes, halten aber eine derart eklatante Unterbesetzung für ungeheuerlich. Dies gilt

insbesondere für die Jahre 1995 und 1996, wo vier weitere kw-Vermerke bei gleichzeitiger personeller Aufstockung von 7 Stellen im richterlichen Dienst erfolgt sind.

Die von den Personalvertretungen zum Haushaltsplan 1998 eingebrachten Stellenanforderungen, Stellenanhebungen und Zuweisungen von Stellen höherer Wertigkeit durch Stellenumwandlungen, werden von ÖTV und DAG uneingeschränkt unterstützt. Es kommt jetzt darauf an, ein notwendiges Signal zu setzen, damit in der Arbeitsgerichtsbarkeit auch die Gefahr der Abwanderung qualifizierter Kräfte in andere Bereiche der Justiz einschränkt und die Möglichkeit der Gewinnung engagierter Beschäftigter erfolgen kann. Es ist zudem alles zu tun, damit die Unzufriedenheit der Rechtssuchenden deutlich zurückgeführt wird.

Beispiel: Gerichtsbarkeiten

b) Obergerverwaltungsgericht NRW

Wie in allen Gerichtsbarkeiten werden auch im Bereich des Obergerverwaltungsgerichtes neue ADV-Verfahrenslösungen begonnen. Dies macht der deutliche Bedarf an Systembetreuern notwendig. Damit die ADV-Ausstattungsmaßnahmen auf eine verlässliche personelle Infrastruktur aufbauen, zielgerichtete Aus- und Fortbildung vor Ort durchgeführt wird, müssen bei den großen Verwaltungsgerichten Düsseldorf, Köln und Gelsenkirchen sowie beim Obergerverwaltungsgericht je zwei und bei den übrigen Verwaltungsgerichten Arnsberg, Minden, Münster und Aachen mindestens ein Systembetreuer eingesetzt werden.

Momentan können bei den Verwaltungsgerichten Münster und Aachen dringende Vorarbeiten für die Vernetzung nicht durchgeführt werden, der Aus- und Fortbildungsbedarf ist wegen fehlenden Stellen nicht zu erfüllen.

Im Rahmen des neuen Sicherheitskonzeptes des Justizministeriums kommen auf den einfachen Dienst eine Reihe zusätzlicher Aufgaben zu, die beim Verwaltungsgericht Aachen von dem vorhandenen Personal nicht zu erfüllen sind. Um die Sicherungsmaßnahmen mit eigenem Personal durchzuführen und somit den Anforderungen des Sicherheitskonzeptes nachzukommen, beantragen wir für das Verwaltungsgericht Aachen zwei zusätzliche Stellen des Wachtmeister- oder Justizhelferdienstes.

Die 12monatige Stellenbesetzungssperre hat sich in der Verwaltungsgerichtsbarkeit ebenfalls negativ bei der Abwicklung der büro- und kanzleimäßigen Arbeit ausgewirkt. Sie ist durch organisatorische Maßnahmen derzeit nicht auszugleichen.

Beispiel: Gerichtsbarkeiten

c) Bibliothekarsbereich

ÖTV und DAG halten es für einen gravierenden, mittelbaren inhaltlichen Eingriff in die Rechtsprechung, wenn

- die durchweg in der 1. Instanz und auch in der 2. Instanz notwendigen Mittel für den Bibliothekarsbereich nicht zur Verfügung gestellt werden, um etwa die Gerichtsbibliotheken mit den Bundestagdrucksachen und Bundestagsverhandlungsprotokollen auszustatten, die für die Auslegung der Bundesgesetze unverzichtbar sind.

Wir stellen uns die Frage:

Wie soll im Rahmen der Auslegung der Gesetze die Regelungsabsicht des Gesetzgebers ("historische Auslegung") ermittelt werden, wenn die einschlägigen Materialien in den Gerichtsbibliotheken nicht zur Verfügung stehen?

Ist verantwortbar, wenn etwa für die Gerichtsbibliothek des Oberverwaltungsgerichtes und des Landesverfassungsgerichtes keine hinreichenden Mittel zur Verfügung stehen, um z. B. die wichtigsten Europa- und völkerrechtlichen Fachzeitschriften oder einen aktuellen Kommentar zur europäischen Menschenrechtskonvention, zu erwerben?

Die Möglichkeit der Neuanschaffung von wichtiger Fachliteratur ist z. B. beim OVG in Münster nahezu bei Null angelangt. Die vorhandenen Mittel werden bereits für die Finanzierung notwendiger Lose-Blatt-Sammlungen gebunden.

ÖTV und DAG fordern, daß die Bibliotheksmittel der einzelnen Gerichtsbarkeiten um jeweils mindestens DM 100.000 aufgestockt werden, dies entspräche jährlichen landesweiten Mehrausgaben von ca. DM 500.000.

Beispiel: Finanzverwaltung

Unter dem Gesichtspunkt der ständig weiter sinkenden Steuereinnahmen fordern ÖTV und DAG Landesregierung und Landtag auf, sofort Maßnahmen zur Sicherung der Steuergerechtigkeit einzuleiten.

Ein immer komplizierteres Steuerrecht einerseits und eine für die sachgerechte Aufgabenerledigung nur unzureichend ausgestattete Steuerverwaltung andererseits bestimmen eine Situation, die bereits Anfang der neunziger Jahre in der Wirtschaftswoche mit der Feststellung beschrieben wurde "Der Fiskus kapituliert!".

Steuern in Milliardenhöhe werden vom Staat nicht vereinnahmt.

ÖTV und DAG müssen feststellen, daß eine sinkende Steuermoral im Ergebnis dazu führt, daß zum Nachteil des Staates unter Ausschöpfung aller legalen Mittel nur zögerlich Steuern verspätet entrichtet werden. Mit zunehmender Tendenz werden Steuerbeträge in Milliardenhöhe durch Steuerhinterziehung dem Staat entzogen.

Beide Gewerkschaften erinnern an die in den letzten Wochen von den Medien wieder aufgegriffenen Fälle aus dem Bereich der Großbanken. Es ist nur in Grundzügen zu erahnen, in welchem Umfang und von welchen Kreisen Steuerbeträge in Milliardenhöhe nicht entrichtet werden.

Bund und Länder sind auf dem besten Weg, auf dem Gebiet der Steuererhebung auf den Stand einer "Bananenrepublik" herabzusinken, da ein Teil der Bevölkerung die Höhe der zu zahlenden Steuern unabhängig von gesetzlichen Regelungen nach freiem Gutdünken bestimmen kann, soweit es sich nicht um Arbeitnehmer handelt.

Angesichts der Milliarden Defizite bei öffentlichen Haushalten und den dadurch ausgelösten Sozialabbau, ist dies politisch nicht mehr länger hinnehmbar.

ÖTV und DAG fordern eindringlich, in der Steuerverwaltung die personellen Kapazitäten zu verbessern und eine qualitative Erneuerung vorzunehmen.

Angesichts der Tatsache, daß eine Vereinfachung des Steuerrechtes in weite

Ferne gerückt ist, sind notwendige Maßnahmen, die jetzt geltenden Steuergesetze durchzusetzen und damit die Einnahmen des Staates zu verbessern, zwingend erforderlich

Seit Jahren stellen wir fest, daß in der Steuerverwaltung Stellen ohne sachliche Begründung eingespart werden.

So ist auch im Haushaltsplan-Entwurf für 1998 im Kapitel 12050 (Oberfinanzdirektionen und Finanzämter) über 1400 Angestelltenstellen und 800 Beamtenstellen ein kw-Vermerk ausgebracht.

Wir verkennen nicht den Rationalisierungseffekt des in den letzten Jahren verstärkten Einsatzes der Informations- und Kommunikationstechniken in den Finanzverwaltungen. Gleichwohl halten wir, angesichts der völlig unzureichenden personellen Ausstattung der Finanzämter, einen Personalabbau in diesen Größenordnungen für nicht gerechtfertigt, da er einer zusätzlichen Aufforderung zur Steuerhinterziehung gleichkommt.

ÖTV und DAG fordern, daß die Beschäftigten, durch den Einsatz neuer Techniken entlastet und dort wo die Notwendigkeit besteht in andere Bereiche der Finanzverwaltung eingesetzt werden. Ziel muß es sein, die Qualität der Arbeit in den Finanzämtern zu erhöhen und die Einnahmeseite zu verbessern.

Wir begrüßen, daß seit 1996 in der Finanzverwaltung Qualifizierungsmaßnahmen für Angestellte durchgeführt werden. Wir fordern, die verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen für Angestellte in diesen Bereichen auch in den nächsten Jahren konsequent fortzusetzen. Die entsprechenden Sach- und Personalkosten sind zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für die Fortsetzung des erstmals in 1997 angebotenen Ausbildungslehrgangs für Angestellte, der sie für Tätigkeiten des mittleren Dienstes qualifiziert.

Wir fordern, dieses Projekt auch in 1998 fortzusetzen.

ÖTV und DAG erwarten von Landesregierung und Landtag eine Herausnahme der Steuerverwaltung aus den Sparauflagen.

Es macht keinen Sinn, den Teil der Verwaltung, der die Einnahmenseite des Staates sichert, personell abzubauen, solange es noch erhebliche Defizite bei der Steuerfestsetzung und der Steuererhebung gibt. Negativen Folgen sind, daß eine Überprüfung der Steuererklärung, die jetzt schon erschreckend lückenhaft ist,

faktisch kaum noch stattfindet.

ÖTV und DAG fordern wie in den letzten Jahren eine Verstärkung der Außendienste. Nach Gesprächen mit Personalräten und Beschäftigten, ist es notwendig, die in 1997 begonnene Verstärkung der Außendienste konsequent fortzuführen. Insbesondere im Bereich der Steuerfahndung, der Straf- und Bußgeldsachstellen ist der eingeschlagene Weg fortzusetzen. Dort ist nachvollziehbar, daß eine personell gut ausgestattete Außenprüfung, die sich aufgrund der erzielten Mehrergebnisse zudem finanziell selbst trägt, die effizienteste Möglichkeit ist, die Steuern entsprechend den gesetzlichen Vorschriften festzustellen.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang erneut darauf, daß die Ermittlungen bei den jetzt bekannten Großbanken die Kapazitäten der Steuerfahndung noch Jahre binden wird. Angesichts dieser Situation ist es keine Vermutung, wenn davon ausgegangen werden muß, daß Steuerhinterziehungen, die nicht den Weg über Luxemburg genommen haben, momentan kaum noch verfolgt werden.

Wie 1996 angesprochen, befürchten wir, daß bei einer großen Zahl noch anhängiger Fälle, hinsichtlich der strafrechtlichen Verfolgung, die Verjährung (5 Jahre) eintritt. Das Ergebnis wäre fatal, da diese Fälle strafrechtlich nicht mehr geahndet werden können. Diese Annahme teilen ÖTV-Richter und Staatsanwälte gemeinsam mit ÖTV-/DAG-Fachgruppen in der Steuerverwaltung.

Beispiel: Justizvollzug

In einem Schreiben an die Fraktionsvorsitzenden der im Landtag vertretenen Parteien sowie an den Justizminister von Nordrhein-Westfalen hat die Gewerkschaft ÖTV ihre kritische Einschätzung zur Situation und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Justizvollzug formuliert.

Bei aller Notwendigkeit, die Sicherheitsbelange in angemessener Weise ständig zu überdenken und veränderten Gegebenheiten anzupassen, drängen ÖTV und DAG auch weiter darauf, die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages, "vorrangig die soziale Integration und der Schutz der Allgemeinheit" gleichermaßen auch im Zeichen angespannter Haushaltssituationen nicht zu vernachlässigen.

Wenn die Wiedereingliederung von Rechtsbrechern in den Hintergrund rückt, wird zwangsläufig der Schutz der Allgemeinheit vernachlässigt. Diese hat aber ein unmittelbares Interesse daran, daß Straftäter nicht rückfällig werden. Das kann nur mit qualifizierten, ausreichendem und hochmotiviertem Personal gelingen. Wir meinen ein konstruktiv ausgestalteter, auf Rückfallminimierung und Wiedereingliederung abzielender Strafvollzug, verträgt keine personellen Abstriche in Behandlungs- und Sicherheitsbereichen und schon gar keine Zugrundelegung des festgestellten hohen Personalfehlbestandes als Normalzustand. Die ÖTV-Fachausschüsse Justizvollzug NRW haben in einer Reihe von Klausurtagungen sowie im Rahmen einer Personalrätekonferenz/Justizvollzug ihre Position zum Haushalt 1998 beschrieben.

Sie fordern:

- 1.) Die dringende Bereitstellung von 80 Stellen.
- 2.) Den Ausgleich des anerkannten Fehlbedarfs von 700 Stellen.

Die ausführliche Begründung hierzu enthalten die Auszüge nachfolgend aufgenommener Stellungnahmen der Fachausschüsse zum Haushalt 1998.

Auszug:

Z. B. MAGS/Landesjugendplan

Im Entwurf des Haushaltsplanes kündigt die Landesregierung an, daß sie 1998 den Landesjugendplan weiterentwickeln will, wobei eine veränderte Grundstruktur zu erheblichen Umschichtungen in den Förderprogrammen führen soll.

Da die Arbeitsplanung für 1998 bei den Trägern der Jugendarbeit abgeschlossen ist, sind die geplanten Umschichtungen nach Auffassung der DAG im kommenden Haushaltsjahr nicht mehr zu realisieren, da dies zu erheblichen Beeinträchtigungen der Arbeit von Jugendverbänden in NRW führen würde. Im Interesse der Planungssicherheit und des Erhalts der bewährten Angebote der Jugendarbeit sollte diese Umstrukturierung daher nicht kurzfristig erfolgen und von einer Anpassung einzelner Landesjugendplanpositionen während eines laufenden Haushaltsjahres abgesehen werden.

Bernd Vallentin
Leiter des Verbindungsbüro der
ÖTV-Bezirke I und II

Helmut Schneider
Abteilungsleiter ÖD
Landesverband NRW

Düsseldorf, im Oktober 1997

schwerwiegende sicherheitspolitische Konsequenzen unvermeidlich, wenn seitens der Landesregierung nicht unverzüglich zunächst wenigstens die o.a. mindestens weiteren 70 Stellen für den allgemeinen Vollzugsdienst bewilligt werden.

Zu ab)

Die Kienbaum-Unternehmensberatung GmbH kommt in ihrem Abschlußbericht vom 14.12.1994 zu dem Ergebnis, daß im allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) von einer Unterdeckung von etwa 6% auszugehen ist. Dieses Ergebnis findet Rückhalt in dem 1989 vorgelegten Ergebnis über die Organisationsuntersuchung zum Arbeitsablauf, Personaleinsatz und Dienstplantechnik durch die WIBERA Wirtschaftsberatung Aktiengesellschaft, Düsseldorf (und zwar beim sog. Leistungspersonal).

Aus gewerkschaftlicher Sicht sei zusätzlich angemerkt, daß, wenn das auch wissenschaftlich nicht abgesichert ist, ein zusätzlicher Bedarf entstünde, würde der AVD, aber auch der gesamte übrige Fachdienstbereich, den überwiegenden Schwerpunkt ihrer Arbeit noch mehr als bisher in den Bereich der „Resozialisierung als Rückfallvermeidung“ legen.

Im Licht dieser Betrachtungsweise, der veränderten Klientel, der Überstundenentwicklung, Belegungssituation und der hinzugekommenen Aufgaben durch Abschiebehaft, Betrieb zusätzlicher und neuer Vollzugseinrichtungen ist die Personalsituation gerade im AVD, der eigentlichen Auffanggruppe schwerwiegender Problemlagen im Justizvollzug, von Personalmangel gekennzeichnet. Dieses ist im übrigen wohl auch allseits unbestritten. Allerdings müssen wir konstatieren, daß grundsätzlich nur eine optimale Personalausstattung, einhergehend mit abgestimmten Konzeptionen in der vollzuglichen Ausgestaltung, die beste Gewähr für die Sicherheit innerhalb und außerhalb des Justizvollzuges bietet.

Die **personelle Unterdeckung** wird unsererseits derzeit auf **ca. 700 bis 800** beziffert. Ein bestimmungsgemäßer und dazu noch behandlungsorientierter Vollzug - wie wir ihn uns vorstellen - ist unter diesen Umständen kaum noch möglich. Die Bediensteten des Justizvollzuges stehen längst an der Grenze ihrer Belastungsfähigkeit. Die geleisteten **Überstunden von jährlich 500.000** sprechen dabei eine deutliche Sprache.

b) Situation in der BesGr. A 7 im allgemeinen Vollzugsdienst

Unerträglich ist die Situation für die im Rahmen einer Beförderung nach A 7 (1. Beförderungssamt) gelangten Beamtinnen und Beamten, die sich seit der seinerzeitigen Heraufsetzung des Eingangsamtes nach A 7 nun wieder in demselben befinden.

Nach dem Reformgesetz sind die Obergrenzen für die ersten Beförderungssämter weggefallen. Das eröffnet dem Land die Möglichkeit, in der BesGr. A 8 zusätzliche Beförderungssämter auszuweisen.

Zur Verdeutlichung des Anliegens hat ein Kollege seinen Frust u.a. wie folgt beschrieben:

„Ich fühle mich durch die derzeitige Besoldungsregelung in der ... in untragbarer Weise benachteiligt und daraus folgend diskriminiert und demotiviert. Während 10 Kollegen, die mit mir eingestellt wurden, Beförderungssämter von A 8 bis A 9 bekleiden, muß ich mich mit 40 anderen Benachteiligten mit Kollegen vergleichen, die 20

Jahre jünger und drei Jahre im Dienst sind. Das erschüttert das Selbstwertgefühl. Bei der Anhebung des Eingangsamtes von A 6 nach A 7 hat der Dienstherr versäumt, den Stellenkegel so neu zu gestalten, daß ein massiver Beförderungsstau aus dem Eingangsamt heraus vermieden wurde. ...

Von meiner Familie, meinen Freunden und meinen Bekannten werde ich als „Beamter im Eingangsamt“ nach 18 Dienstjahren beargwöhnt. Ich vermute bei ihnen diskriminierende Zweifel an meiner dienstlichen Leistungsfähigkeit und persönlichen Redlichkeit.

Die Chance, über das Eingangsamt hinaus befördert zu werden, wird mit zunehmendem Alter bei dem bestehenden Beförderungsstau in Konkurrenz zu den unverbrauchten, jungen Kollegen für mich immer geringer. Jeder Ablehnungsbescheid auf eine Bewerbung deprimiert und der Gedanke, in den nächsten Jahren bis zum Ruhestand aus dem Eingangsamt nicht hinaus zu kommen, demotiviert.

Ich erwarte von meinem Dienstherrn Fürsorge, d.h. in meiner Situation, daß der Stellenkegel für den AVD so gestaltet wird, daß mehr Kollegen als bisher die Chance haben, über das Eingangsamt hinauszukommen.“

Es wird deutlich, daß unbedingter Handlungsbedarf besteht. Auch und gerade in dieser Frage gilt, daß erfolgreicher Justizvollzug nur mit ausreichendem und hochmotiviertem Personal bewerkstelligt werden kann.

c) Strukturelle Verbesserungen

ca)

Der nordrhein-westfälische Landtag hat mit dem

Gesetz zur Überleitung vom mittleren in den gehobenen Dienst im Justizvollzug

vom langjährigen Forderungen der ÖTV-Personalräte und -fachausschüsse entsprochen.

Es sind 23 Funktionen in die Besoldungsgruppe A 10 übergeleitet worden, was wir indes lediglich als einen ersten Schritt ansehen.

~~Um eine Differenzierung nach dem Maß der Verantwortung zu ermöglichen, müssen deshalb von den angehobenen Funktionen einige weiter in die BesGr A 11 gebracht werden.~~

betroffen sind Funktionen des Leiters des allgemeinen Vollzugsdienstes (LAV) und des Krankenpflegedienstes sowie des Werkdienstes. Dies entspricht im übrigen auch früheren Vorstellungen der Praxis, zumindest auch in Teilen der Mittelbehörden.

- Kriterien für die BesGr A 11 könnten hinsichtlich der LAV's die Belegungsfähigkeit einer Anstalt ab 500 Gefangenen sowie die Personalstärke im allgemeinen Vollzugsdienst sein.

- Im Krankenpflagedienst wäre die Personalstärke des Krankenpflegepersonals (etwa 10 Bedienstete) ein Anhaltspunkt.
- Für den Bereich des Werkdienstleiters könnte eine Besoldung aus BesGr A 11 dann in Betracht kommen, wenn in einer Anstalt mit großen und bedeutenden Eigenbetrieben regelmäßig mindestens 250 Gefangene beschäftigt und mindestens 20 Werkbedienstete zugeordnet sind.

Die Vertreter der Leiter des allgemeinen Vollzugsdienstes, die eine Funktion der BesGr A 11 ausüben, sollten vorrangig der BesGr A 10 angehören; gleiches gilt für die Bereiche des Krankenpflagedienstes und Werkdienstes.

Weitere Schritte von strukturellen Verbesserungen sollten demnächst erörtert werden.

cb)

Annäherung an die Polizei

Bereits auf ihrer Herbstkonferenz am 16./17.11.1992 hatten die Justizministerinnen und Justizminister der Länder ihre Auffassung formuliert, daß die Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) in Besoldungsverbesserungen für die Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes einbezogen werden müssen, weil sich die Tätigkeit der Beamten im AVD hinsichtlich ihrer Schwierigkeiten und des Ausmaßes persönlicher Gefährdung von der Tätigkeit der Polizei nicht unterscheidet. Die ÖTV hatte in diesem Zusammenhang seinerzeit reklamiert, daß von den Besonderheiten des Vollzuges alle im Vollzug Tätigen berührt sind, die unmittelbar Kontakt zu den Gefangenen haben oder aufgabenmäßig und organisatorisch in die Institution „Justizvollzug“ einbezogen sind. Eine Unterscheidung nach Personengruppen oder Laufbahnen würde i.E. der tatsächlichen Situation nicht gerecht. Im übrigen ginge sie davon aus, daß anläßlich der o.a. Konferenz nicht nur an besoldungs-, sondern auch laufbahnrechtliche Verbesserungen gedacht sei.

Daß die Gleichbehandlung aller Vollzugsdienste seit jeher Grundposition der Gewerkschaft ÖTV ist, soll an dieser Stelle nochmals mit dem Hinweis verbunden werden, daß wir uns in Nordrhein-Westfalen - evtl. auch in modifizierter Form - eine Annäherung an die Verhältnisse im Polizeibereich vorstellen.

Zu veränderten Positionen besteht derzeit kein Anlaß.

II.

Gehobener Vollzugs- und Verwaltungsdienst (GVVd)

Die ÖTV-Personalräte setzen sich weiterhin auch für die - obwohl sie von vielen als die eigentliche Säule des Vollzuges angesehen - sozusagen „vergessene Laufbahn“ des GVVd - ein.

a) Allgemein

Die Landesvereinigung des Gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes im NW-Justizvollzug e.V. hat sich in einem Schreiben vom 22.09.1995 dem Justizminister NW gegenüber wie folgt geäußert:

.....
Für die Laufbahn des GVVD ist aus unserer Sicht die Schaffung einer Sonderlaufbahn, die sich auf die Ämter A 11 bis A 15 erstreckt, unabdingbar notwendig.

Begründung:

Die Ausbildung für die eigenständige Laufbahn des GVVD ist darauf gerichtet, durch eine praxisbezogene Lehre auf wissenschaftlicher Grundlage Beamte heranzubilden, die nach ihrer Persönlichkeit und nach ihren allgemeinen und fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten in der Lage sind, selbständig, mit sozialem und wirtschaftlichem Verständnis und mit organisatorischem Geschick auch Leitungsaufgaben (u.a. Vollzugs- bzw. Vollzugsabteilungsleiter, Anstaltsleiter bzw. -vertreter, Verwaltungsleiter) wahrzunehmen, an der Gefangenenbehandlung und an der Erfüllung sonstiger vollzuglicher Aufgaben verantwortlich mitzuwirken und die erforderlichen Entscheidungen und Maßnahmen sachgerecht zu treffen und sie überzeugend zu begründen. Die Ausbildung schließt mit dem akademischen Grad „Diplom-Verwaltungswirt“ ab. Diese Ausbildungsvoraussetzungen werden in der gegebenen Besoldungsstruktur der Laufbahn nicht (mehr) adäquat bewertet. Wiederholt wurde auch in den Justizminister-Konferenzen übereinstimmend festgestellt, daß strukturelle Verbesserungen bei der Besoldung der Laufbahn des GVVD notwendig sind.

Das Erfordernis der Schaffung einer Sonderlaufbahn ist u.a. vor dem Hintergrund zu sehen, daß zwischenzeitlich - und dies wird von uns ausdrücklich begrüßt - das Eingangsamts des allgemeinen (mittleren) Vollzugsdienstes von zunächst A 5 nach A 6 BBesG und zuletzt mit Wirkung vom 1.1.1993 nach A 7 BBesG angehoben wurde. Damit hat der Gesetzgeber u.E. einen wichtigen Schritt zur Aufwertung der schweren Arbeit im Vollzug getan.

Eine adäquate, konsequente und zeitgleiche Verbesserung der Besoldungsstruktur in der Laufbahn des GVVD erfolgte demgegenüber nicht. Das hat schon jetzt auf Bundesebene in zunehmendem Maße zur Folge, daß leitende Beamte des GVVD niedriger besoldet werden, als ihre nachgeordneten Mitarbeiter des allgemeinen (mittleren) Vollzugsdienstes bzw. mittleren Verwaltungsdienstes.

In Anlehnung an die erfolgte Anhebung des Eingangsamtes im allgemeinen (mittleren) Vollzugsdienst von BesGr. A 5 nach A 7 BBesG muß nunmehr für die Laufbahn des GVVD eine Sonderlaufbahn, die sich auf die BesGr. A 11 bis A 15 erstreckt und in Form einer Funktionsgruppenverordnung gem. § 26 Abs. 4 Nr. 2 BBesG geregelt ist, eingerichtet werden.

Dies ist u.E. um so notwendiger, da für die Angehörigen der Laufbahn des gehobenen Dienstes im Land NW ein Aufstieg in den höheren Dienst durch die 11. VO zur Änderung der Laufbahnverordnung vom 28.03.1995 deutlich erschwert, der Aufstieg in den mittleren und gehobenen Dienst gleichzeitig erleichtert worden ist.

.....
Der Begründung der Landesvereinigung GVVD schließen sich die ÖTV-Personalräte Justizvollzug NW im wesentlichen voll an.

Die Landesjustizverwaltungen fordern seit Jahren, die durch das Haushaltsstrukturgesetz (HStruktG) vom 18.12.1975 erfolgte Suspendierung der durch das 2. BesVNG mit Wirkung vom 01.07.19975 vorgenommenen Hebung des Eingangsamtes in die Besoldungsgruppe A 10 aufzuheben. Anlässlich ihrer Sitzung am 9./10.10.1995 in Recklinghausen hat die 40. Besoldungskonferenz der Landesjustizverwaltungen ihre Ansicht erneut formuliert.

Die JuMiKo hat sich wiederholt, letztmals anlässlich ihrer Sitzung am 18./21.05.1992, für eine Anhebung der Stellenobergrenzen in der Laufbahn des GVd ausgesprochen; auch hat sie gefordert, die Anstalts-, Verwaltungs- und AbteilungsleiterInnen mit einem Stellensonderschlüssel in die Verordnung zu § 26 Abs. 4 Nr. 2 (Funktionsgruppenverordnung) aufzunehmen.

Die 40. Besoldungskonferenz der Landesjustizverwaltungen hat sich dahingehend geäußert, als der Arbeitskreis für Besoldungsfragen erneut gebeten werden soll, über die Schaffung des Sonderschlüssels für Beamte des GVd in leitenden Funktionen mit einem Anteil von 40 % in A 13 und 60 % in A 12 zu befinden.

b) Konkrete Maßnahmen:

Mit dem o.a. Überleitungsgesetz sind vier Verwaltungsleiter in das Eingangsamthöherer Dienst übergeleitet worden. Die Personalräte halten es für erforderlich, auf diesem Weg fortzufahren und für 1998 und die folgenden Jahre die Anhebung weiterer Stellen vorzusehen.

~~Auf jeden Fall müssen die Vertreter von volljuristischen Anstaltsleitern, soweit sie dem gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst angehören, aus der BesGr A 13 (Eingangsamthöherer Dienst) besoldet werden. Gleiches gilt für Verwaltungsleiter großer Anstalten mit Belegungen ab 500 Gefangenen.~~

Aufgrund der im Zusammenhang mit der Kienbaum-Untersuchung eingesetzten Organisationsentwicklungs- und Verwaltungsmodernisierungsmaßnahmen werden vor allem die Beamten des GVd mit zusätzlichen verantwortungsvollen, höher zu bewertenden Tätigkeiten (Budgetierung, Produktbestimmung, Kostenbestimmung, Controlling, Berichtswesen) befaßt sein.

Eine alsbaldige Verbesserung der Situation im GVd wird von den ÖTV-Personalräten Justizvollzug NW nachdrücklich eingefordert.

III. Gehobener Sozialdienst im Justizvollzug

Vom Grundsatz her gelten die zum GVd gemachten Ausführungen auch für den gehobenen Sozialdienst im Justizvollzug. Das umfaßt auch die Ausweisung eines Stellensonderschlüssels in die Verordnungen zu § 26 - (Funktionsgruppenverordnung)

Die Mitarbeiter des gehobenen Sozialdienstes sind von ihrer Ausbildung allesamt Absolventen der Fachhochschulen für Sozialarbeit oder Sozialpädagogik in der Bundesrepublik Deutschland. Ihre fachliche Ausbildung und ihr Einsatz im gehobenen Sozialdienst befähigen sie dazu, in besonderer Form schwierige Betreuungsarbeit zu leisten. Diese MitarbeiterInnen werden in einigen anderen Bundesländern

12/1453

vermehrt zu Leitungsfunktionen herangezogen. So üben sie dort auch Tätigkeiten von Vollzugsabteilungsleitern, Abteilungsleitern und Wohngruppenleitern aus.

In der Bewertung ihrer Arbeit ist es angemessen, wenn ihre ständige Auseinandersetzung mit den Gegangenen, aber auch die weitere Übernahme von Verantwortung im sozialpädagogischen Bereich unter den schwierigen Bedingungen des Justizvollzuges in besonderer Form wie beim gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst angemessen berücksichtigt wird.

Die Personalräte halten es für gewisse Funktionen (z.B. Koordinatoren, Abteilungsleiter u.ä.) für angemessen, sie in das Eingangsamt des höheren Dienstes überzuleiten.

IV. Psychologischer Dienst

Die Ausführungen zu Abschn. III gelten gleichermaßen für den psychologischen Dienst.

~~Die bei gleichbleibenden oder sich zum Nachteil des Vollzuges und der Situation der Beschäftigten verändernden Verhältnissen kann die Forderung nach der angemessenen personellen Vermehrung nicht abgeändert oder gar zurückgenommen werden.~~

Konkrete Begründungen:

Zu aa)

Aufgrund der aktuellen Belegungssituation in den Justizvollzugsanstalten des Landes Nordrhein-Westfalen (Stichtag: 28.02.1997 insgesamt 17.801 Gefangene mit steigender Tendenz bei einer Belegungsfähigkeit der Anstalten von 17.460 Haftplätzen) sind sowohl zusätzliche vollzugspolitische als auch personalpolitische Überlegungen notwendig; schließlich muß bereits bei einer Auslastung der Anstalten von 90 Prozent von einer Vollbelegung ausgegangen werden.

Die unverzügliche Zurverfügungstellung von zunächst mindestens 80 weiteren Einstellungsmöglichkeiten ist u.E. dringend geboten!

Die in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung stehenden Haftplätze in den Justizvollzugsanstalten reichen nicht mehr aus, Gefangene - so wie es das Strafvollzugsgesetz zwingend vorsieht - angemessen unterzubringen. Es müssen Notgemeinschaften gebildet werden, die zwangsläufig zu Spannungen unter den Gefangenen, zwischen Gefangenen und Personal sowie personalintern führen.

Die Dauerbelegung beispielsweise eines Einzelhafttraumes mit zwei Gefangenen ist ausgesprochen problematisch; Sicherheitsbelange und -probleme (wie etwa die Bildung von subkulturellen Gruppierungen und besondere Vorkommnisse wie etwa Ausbrüche und Übergriffe) werden hierdurch sehr strapaziert und bedeuten im Ergebnis eine höhere Gefährdung für Gefangene und Beschäftigte.

Derzeit fehlen rd. 500 Haftplätze im Bereich des geschlossenen männlichen Erwachsenenvollzuges und des Untersuchungshaftvollzuges!

Eine schnelle Entspannung der Lage ist nicht in Sicht, da die Zahlen der Gefangenen stetig steigt.

Projekte zur Haftvermeidung werden von den ÖTV-Fachausschüssen Justizvollzug seit langem gefordert, begrüßt und unterstützt, da sie langfristig zu Erleichterungen führen können. Jedoch sind derartige Maßnahmen, wie sie zwischenzeitlich in einigen Anstalten des Landes zur Erprobung angelaufen sind, noch nicht allgemein umsetzungsfähig.

Die Inbetriebnahme der neuen Justizvollzugsanstalt Gelsenkirchen-Feldmark stellt sich im Hinblick auf die Personalbewirtschaftung bereits jetzt vor allem in der Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes, aber auch im Bereich anderer Dienste, als äußerst problematisch dar. Die im Haushalt 1997 bereits ausgewiesenen 70 Einstellungsmöglichkeiten für den allgemeinen Vollzugsdienst sind nicht ausreichend. Die Inbetriebnahme der JVA Gelsenkirchen-Feldmark und die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes der anderen Haftanstalten wird unter den gegenwärtig zu konstatierenden Bedingungen die Grenzen des dem Justizvollzug Zumutbaren übersteigen und Beschäftigte wie Gefangene gleichermaßen überfordern.

Angesichts der immer noch nicht endgültig geklärten personellen Situation der Abschiebehaftanstalt Büren sind weitere Problemstellungen, insbesondere aber