



Fachbereich Bund/Länder  
Gregor Falkenhain

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di e.V.-Landesbezirk NRW • Willi-Becker-Allee 10 • 40227 Düsseldorf

An den  
Präsidenten des  
Landtages NRW  
z. H. Herrn Ulrich Schmidt  
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 72 09-0  
Telefax: 0211 / 72 70 138

19. Oktober 2001

**Anhörung zum Entwurf des Personalhaushaltes 2002**

Unsere Zeichen	fa/ko
Durchwahl	136 / 140
Fax-Durchwahl	0211/7209-115

Sehr geehrter Herr Schmidt,  
sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage übersenden wir Ihnen die Stellungnahme zum Personalhaushalt  
2002 und bitten Sie, diese an die zuständigen Stellen weiterzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

  
Gregor Falkenhain



www.verdi.de	SEB AG Düsseldorf
e-Mail:	Konto 1650 208 200
martina.kordon@verdi.de	(BLZ 300 101 11)



Landesbezirk NRW

**Stellungnahme  
zum  
Entwurf des  
Personalhaushalts  
2002**

## Personalhaushalt 2002

Beim Haushalt nichts Neues:

Nach wie vor sollen durch Reduzierung von Personalausgaben die Haushaltslöcher gestopft werden, die aufgrund einer verfehlten Wirtschafts- und Finanzpolitik entstanden sind.

Massenarbeitslosigkeit und ihre Folgekosten, Steuerentlastungen der Vermögenden und Unternehmen, fehlende wirksame Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität und Steuerhinterziehung mindern die Einnahmen der öffentlichen Haushalte in Milliardenhöhe. Einseitig zu Lasten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der arbeitenden Bevölkerung wird versucht Defizite auszugleichen.

Unsere Kritik an der im Haushaltsgesetz 2001 vorgesehenen 12-monatigen Beförderungssperre, der 24-monatigen Wiederbesetzungssperre, den fehlenden Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung Ausgebildeter und den Stellenrückstellungen gilt inhaltsgleich für das Haushaltsgesetz 2002.

Die in den Landesministerien praktizierte Realisierung von kw-Vermerken hat die negativen Wirkungen gezeigt, die wir bereits in unserer Stellungnahme zum Haushalt 2001 angesprochen haben. Arbeitsverdichtung und Perspektivlosigkeit in der beruflichen Entwicklung nehmen objektiv zu und demotivieren Beschäftigte immer mehr.

Kleine Dienststellen wie z.B. die Zentralstelle für Fernunterricht geraten durch die Praxis der Personalvermittlung der Personalagentur an die Grenze ihrer Handlungsfähigkeit. Eine externe Stellenbesetzung blieb ausgeschlossen. Mehrmonatige Vermittlungsversuche sind fehlgeschlagen und haben zu Einnahmeausfällen in sechsstelliger Höhe geführt.

Es ist äußerst fraglich, wie unter diesen negativen Rahmenbedingungen Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten aufrecht erhalten werden soll. Es wird immer deutlicher, dass die Personalagentur als reines Stellenvernichtungsinstrument tätig ist.

Wir fordern deshalb:

Ein Behördenwechsel darf nur auf freiwilliger Basis stattfinden!

Die Anreize zum Behördenwechsel müssen erhöht werden!

Gerade für Angestellte des Assistenzbereiches (und besonders für diejenigen, die bereits über Fortbildung qualifiziert wurden) ist es wesentlich attraktiver, in einer anderen Behörde auf der Sachbearbeiterebene eingesetzt zu werden als in ihrem bisherigen Arbeitsbereich. Das Bewerbungsspektrum muß deshalb erheblich erweitert werden!

Auch die kw-belasteten Behörden müssen arbeitsfähig bleiben!

Die Dienststellen können nicht auf ihre besten Leistungsträger verzichten, die sich als die flexibelsten Kräfte erweisen und unter dem Druck der immer enger werdenden Möglichkeiten vor Ort sich selbst um alternative Arbeitsplätze bemühen.

Es müssen abgestimmte und verbindliche Personalkonzepte mit ausreichend Entwicklungschancen angeboten werden!

Vermittlungsversuche für personalsuchende Verwaltungen dürfen nicht endlos betrieben werden!

Nach Ablauf einer Vermittlungsfrist von höchstens 3 Monaten durch die Personalagentur muss die Stelle zur externen Besetzung freigegeben werden. Die Handlungsfähigkeit der Dienststellen muss im Vordergrund stehen und darf nicht gefährdet werden.

Altersteilzeitpraxis und Fortführung der 58er-Regelung in NRW haben unsere in der Stellungnahme zum Personalhaushalt 2001 geäußerten Befürchtungen bestätigt. Die Umsetzung durch die Landesregierung mißbraucht beide Instrumente der Lebensarbeitszeitverkürzung ausschließlich zur Arbeitsplatzvernichtung. Nicht das Ausscheiden älterer, im Arbeitsprozeß vorzeitig verschlissener Beschäftigter und Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung junger Menschen sind das Ziel, sondern die Einlösung von kw-Vermerken.

Fehlende überprüfbare Kriterien und fehlende Beteiligungsrechte der Gewerkschaften und Personalvertretungen haben die Ansätze einer sogenannten „Leistungsbezogenen Besoldung“ zur Farce werden lassen. Vor dem Hintergrund weiterer Personalreduzierung bei gleichbleibenden oder gar zusätzlichen Aufgaben sollte das Land NRW die Mittel zur Finanzierung fragwürdiger „Leistungsprämien“ besser zur Finanzierung zusätzlicher Arbeitsplätze in besonders angespannten Arbeitsbereichen – z. B. Justizvollzug, Umwelt- und Verbraucherschutz - nutzen.

Auch auf dem Ausbildungssektor kommt das Land NRW seiner besonderen beschäftigungspolitischen Verpflichtung nicht nach. Das Einwerben zusätzlicher Ausbildungsplätze bei den Betrieben und Unternehmen in NRW würde glaubwürdiger, wenn das Land als Arbeitgeber mit guten Beispiel voran ginge und sein eigenes Ausbildungsplatzangebot aufstockte.

Bedenklich bleibt auch die hoffnungslose Übernahmesituation der Ausgebildeten. Der im vergangenen Jahr erstmals zur Verfügung gestellte Einstellungskorridor ist ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch hinsichtlich seines Umfanges von landesweit nur 20 Stellen viel zu gering.

Die Außenprüfung bei 329 Einkunftsmillionären im Jahr 2000 haben zu zusätzlichen Steuereinnahmen in Höhe von 100 Mio. DM geführt. Im Durchschnitt ergeben sich daraus Mehrsteuern in Höhe von 300.000,-- DM pro geprüftem Millionär.

Der Steuerausfall bei der Umsatzsteuer durch organisierte Kriminalität (Karussellgeschäfte) wird bundesweit auf jährlich 15 bis 20 Milliarden DM geschätzt.

Diese Beispiele machen exemplarisch deutlich, dass erkennbar die Finanzverwaltung nicht in der Lage ist Steuerhinterziehung wirksam zu bekämpfen.

Vor diesem Hintergrund bleibt völlig unverständlich, dass in den vergangenen Jahren in der Steuerverwaltung massiv Personal abgebaut wurde. Dieser untragbare Zustand soll auch 2002 und in den folgenden Jahren fortgesetzt werden.

Das führt zwangsläufig dazu, dass die Überprüfung der Steuererklärungen sowohl im Innendienst der Finanzämter als auch durch die Außenprüfungsdienste weniger intensiv sein wird und dadurch der Steuerhinterziehung Tür und Tor geöffnet wird.

Die aufgeführten Sachverhalte sind nicht neu, sondern auch den politisch Verantwortlichen in NRW seit Jahren bekannt. Wir haben in zahlreichen Gesprächen und Stellungnahmen eine Verbesserung der Personalsituation in der Betriebsprüfung und Steuerfahndung gefordert.

Lehren daraus wurden allerdings nicht gezogen.

Eine Folge dieses Nichthandelns sind die eingangs zitierten Haushaltslöcher in den öffentlichen Kassen.

# Personalhaushalt 2002

## Stellungnahme zu den Einzelplänen

### Einzelplan 03 - Innenministerium, Bezirksregierungen

Nach uns vorliegenden Informationen beabsichtigt das Finanzministerium ab 01.01.2002 erhebliche Rückschlüsselungen im Stammkapitel vorzunehmen. Diese Rückschlüsselungen führen zu einer weiteren Verschlechterung der Beförderungssituationen für Beamtinnen und Beamte und werden von uns abgelehnt.

#### **Kapitel 03310**

Im Entwurf des Landeshaushaltes werden die Stellen für beamtete Hilfskräfte der Besoldungsgruppe A 9 g.D. um 20 Stellen zu Lasten von 20 Angestelltenstellen der Vergütungsgruppe VII/VIII BAT aus Kapitel 03310, Titel 42501, umgewandelt (s. Seite 211, Bd. III, Einzelplan 03).

Weitere 8 Angestelltenstellen der gleichen Vergütungsgruppen sollen in Planstellen der Besoldungsgruppe A 9 g.D. umgewandelt werden (s. Seite 218). Diese Stellenumwandlungen zu Lasten der Angestellten lehnen wir strikt ab. Diese Angestelltenstellen können ebenso in höherwertige Angestelltenstellen der Vergütungsgruppe V c BAT umgewandelt werden. Mit den geplanten Stellenumwandlungen setzt das Land NRW seine unsägliche Politik der Vernichtung von Angestelltenstellen zugunsten von Beamtenstellen fort. Wenn anderenorts über die drückenden Pensionslasten geklagt wird, ist eine solche Personalpolitik unglaubwürdig.

Wir begrüßen die Schaffung von Mischarbeitsplätzen für Schreibkräfte (Seite 218/19) und treten dafür ein, auch in den nächsten Haushaltsjahren den Anteil von Mischarbeitsplätzen auszubauen.

Im Haushaltsplan 2002 werden keine Stellen für Angestellte zur Erhöhung der individuellen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ausgebracht. Dies widerspricht der Zusage des Innenministeriums.

Zwar erfolgt bei den Beamtenanwärtern eine Ausweitung um 6 Anwärterplätze (Seite 53), bei den Ausbildungsplätzen für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz stagniert die Zahl leider bei 136. Vor dem Hintergrund der großen Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden in NRW ist diese Handlungsweise gesellschaftspolitisch deprimierend.

Die 24 weiteren Stellen zur Einstellung von Schwerbehinderten werden von uns grundsätzlich begrüßt. Unverständlich bleibt, dass diese Stellen nur bis zum 31.12.2003 den aufnehmenden Behörden/ Einrichtungen zusätzlich zur Verfügung gestellt werden. Spätestens ab 01.01.2004 sind dann diese Stellen im Kapitel der jeweiligen Verwaltung zu führen und müssen woanders eingespart werden. Die an

sich begrüßenswerte Maßnahme hat nur kosmetischen Charakter und führt nicht zu zusätzlicher Beschäftigung von Schwerbehinderten. Sie vernichtet weitere Arbeitsplätze von Schwerbehinderten und Nichtbehinderten. In diesem Zusammenhang weisen wir noch mal darauf hin, dass das Land NRW rund 7,5 Mio. DM an Ausgleichsabgabe wegen zu geringer Beschäftigung von Schwerbehinderten zahlt. Ein nach wie vor vorhandener gesellschaftspolitischer Skandal.

### **Kapitel 03320 - Aus- und Fortbildungseinrichtungen des Innenministeriums**

Die gemeinsame Ausweisung der Planstellen und Stellen des Instituts für öffentliche Verwaltung (IÖV) des Landesprüfungsamtes für Verwaltungslaufbahnen (LPA), der Fortbildungsakademie des IM in Herne sowie der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHSÖV) erfolgt erstmalig im Haushaltsplanentwurf 2002. Sie wurde mit den betroffenen Personalräten nicht einmal im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit angesprochen. Die Personalräte befürchten deshalb zurecht kurz- bis mittelfristig eine Zusammenlegung dieser Einrichtungen mit dem negativen Ziel einer weiteren Vernichtung von Arbeitsplätzen im Verwaltungsbereich.

### **Titel 42585**

Wie den Erläuterungen zu Titel 42585 zu entnehmen ist, sollen wiederum 7 Stellen für Angestellte des Büro-/Registrier- und Kassendienstes abgebaut werden. Das Stellen-Soll verringert sich insgesamt im Angestelltenbereich von bisher 97 auf 90 Stellen. Dieser Abbau wirkt sich negativ auf die Aufgabenerledigung in der Abteilung 10 der Bezirksregierung Münster (ehemaliges Landesversorgungsamt) und im Dezernat 101 (Rechtsdezernat) aus. Der bereits seit Jahren andauernde Stellenabbau führt zu einem Umstrukturierungsprozess, der bei den beteiligten Beschäftigten - insbesondere aber bei den Schreibkräften/RegistratorInnen und in der Poststelle - eine weitere Arbeitsverdichtung zur Folge hat. Angesichts der steigenden Widerspruchszahlen bei der Bearbeitung des Schwerbehindertengesetzes und der bereits aufgelaufenen Rückstände durch die Schließung der Widerspruchsaußenstellen liegen derzeit 8.500 Widersprüche unbearbeitet auf Halde. Im Interesse der Bürgerinnen und Bürger und der betroffenen Beschäftigten ist dies nicht länger hinnehmbar. Der Haushaltsgesetzgeber ist deshalb dringend gefordert, die für 2002 vorgesehenen Stellenkürzungen in diesem Bereich rückgängig zu machen.

## **Einzelplan 04 – Justizministerium**

### **Gerichte und Staatsanwaltschaften**

Die Fortsetzung des Stellenabbaus, insbesondere im Büro- und Kanzleidienst, gefährdet die berufliche Existenz vieler Justizangestellter. So sind insbesondere die ab 1996 und 1997 erstmals befristet eingestellten Justizangestellten von der drohenden Arbeitslosigkeit betroffen.

Der Umstellungsprozess auf neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Justiz dauert weiter an. Er hat in vielen Bereichen eine erhebliche zusätzliche Belastung der Beschäftigten zur Folge. Wenn weiterhin Stellen abgebaut werden, wird die Arbeit unzumutbar weiter verdichtet. Hier bedarf es einer beschäftigungspolitischen Kurskorrektur. Als erster Schritt dazu sind die Fristen zur Realisierung der kw-Vermerke zeitlich zu strecken.

Die Fortsetzung der Ausbildung von Justizfachangestellten wird weiterhin von uns unterstützt. Bedenklich bleibt jedoch die hoffnungslose Übernahmesituation der ausgebildeten Auszubildenden. Der im vergangenen Jahr erstmals zur Verfügung gestellte Einstellungskorridor ist ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch hinsichtlich seines Umfangs von landesweit nur 20 Stellen zu gering.

Erhebliche zusätzliche Belastungen sind im Bereich der Justizwachtmeister durch das neue Sicherheitskonzept entstanden. Allein für den ordnungsgemäßen Betrieb der Sicherheitsschleusen ist landesweit ein zusätzlicher Bedarf von 326 Stellen ermittelt worden.

Nach wie vor gibt es im Bereich des Justizministeriums Probleme mit der zeitnahen Plananstellung der z.A.-Beamten, insbesondere des gehobenen Dienstes. Ebenso kritikwürdig sind die Beförderungsperspektiven der Beamtinnen und Beamten des mittleren Justizdienstes. Beides führt zu erheblicher Unzufriedenheit unter den Beamtinnen und Beamten.

Nach wie vor besteht ein großer Personalbedarf bei den Gerichtsvollziehern.

### **Bewährungshilfe**

Bei der Schaffung von 75 neuen Planstellen für Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer ist nicht berücksichtigt worden, dass hierzu in entsprechendem Umfang auch Stellen für Verwaltungskräfte eingerichtet werden müssen. Die Mehrbelastung kann weder kurz- noch mittelfristig durch den Einsatz neuer Technologien aufgefangen werden. Wir fordern kurzfristig 25 neue Stellen im Verwaltungsbereich der Bewährungshilfe.

Nach wie vor ist die Arbeitssituation in der Bewährungshilfe kritikwürdig. Die Belastung aller Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer liegt noch weit über dem Soll von 45 Probanden pro Bewährungshelfer. Hier besteht weiterhin Bedarf für die Schaffung neuer Bewährungshelferstellen. Unklar bleibt leider weiterhin, ob die neu eingestellten Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer im Angestellten- oder Beamtenverhältnis beschäftigt werden sollen. Sollte die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht möglich oder erwünscht sein, ist es dringend erforderlich, entsprechende Angestelltenstellen im Haushalt auszuweisen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Angestellte tarifvertraglich nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe BAT IV a aufsteigen. Es muss verhindert werden, dass durch nicht im Haushalt ausgewiesene Angestelltenstellen Beförderungsstellen für Beamte blockiert werden.



## **Justizvollzug**

Die Rahmenbedingungen des Justizvollzuges haben sich in den letzten Jahren gravierend verändert. Gefangene mit erheblicher krimineller Gefährdung prägen heute in weiten Teilen den Vollzugsalltag. Hinzu kommen Täter aus dem Kreis organisierter Kriminalität sowie die Bildungen interner krimineller Organisationen. Die personelle Ausstattung des Justizvollzuges korrespondiert in keiner Weise mit den zu erbringenden Anforderungen.

Im Zusammenhang mit der Terrorwelle gegen die Vereinigten Staaten hat die Bundesregierung ein Anti-Terror-Paket geschnürt, mit dem zusätzliche Leistungen für die Bundeswehr, die Nachrichtendienste, den Bundesgrenzschutz, das BKA und den Generalbundesanwalt bereitgestellt werden, um Organisationskraft und Personal zu erhöhen. Auch Nordrhein-Westfalen ist davon betroffen. Die Landesregierung wird einen Maßnahmenkatalog zur Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit auflegen und die Sicherheitskräfte des Landes mit höheren Haushaltsmitteln ausstatten. Vergessen wird allerdings auf Bundes- und Landesebene die letzte Kette im Glied der inneren Sicherheit, der Justizvollzug. Das Aufspüren der Terroristen ist das Eine, der alltägliche Umgang mit der Art gefährlicher Klientel in den Haftanstalten - auch über längere Zeiträume - das Andere. Auch die weiteren von der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen zur Bekämpfung terroristischer Vereinigungen und die Erhöhung der inneren Sicherheit werden Auswirkungen auf den Strafvollzug haben. Letzterer ist aber hierzulande bereits jetzt kaum in der Lage seine bisherigen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Es ist dringend erforderlich dem Vollzug nicht nur das Personal zur Verfügung zu stellen, das er bereits heute braucht, sondern im Hinblick auf die geänderte Sicherheitslage muss zusätzlich reagiert werden.

### ***Allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst***

Der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe "Stellenverteilung im allgemeinen Vollzugs- und Werkdienst" bei den Justizvollzugsanstalten weist einen Fehlbestand von 522 Stellen aus. Dass Überstundenaufkommen von rund 500.000 Überstunden spricht ebenfalls eine deutliche Sprache. Wir schätzen den Fehlbedarf nach wie vor auf rund 900 Stellen.

Die desolate Personalsituation wird durch die Eröffnung neuer JVA'en in Grefrath und Essen-Werden verschärft.

Durch das Gesetz zur Bekämpfung von Sexualdelikten und anderen gefährlichen Straftaten besteht ab dem 01.01.2003 die Verpflichtung, entsprechend belastete Gefangene in vorzuhaltenden sexualtherapeutischen Abteilungen unterzubringen. Das bedeutet einen erheblichen Personalaufwand.

Neben dem geschilderten Personalbedarf muss ein Ersatz der alters- oder gesundheitsbedingt ausscheidenden Beschäftigten im Vollzugs- und Verwaltungsdienst erfolgen.

Die bisher eingeleiteten Überleitungen vom mittleren in den gehobenen Dienst müssen für die restlichen 35 Ämter "Leiter des allgemeinen Vollzugsdienstes" ein-

schließlich "Leiter des Krankenpflegedienstes" von Besoldungsgruppe A 9 bzw. A 9 Z nach A 10 fortgesetzt werden.

Die Funktionen der Leiter des allgemeinen Vollzugsdienstes der großen Anstalten mit einer Belegung von über 500 Gefangenen und entsprechender Personalausstattung, die Leiter des Krankenpflegedienstes und die Leiter des Werkdienstes müssen in die Besoldungsgruppe A 11 aufsteigen, um eine Differenzierung nach dem Maß der Verantwortung zu ermöglichen. Kriterien für die Besoldungsgruppe A 11 sollten sein:

- **LAV** - Die Belegungsfähigkeit **ab 500 Gefangenen** mit entsprechender Personalstärke (Justizvollzugsanstalten: Aachen, Bielefeld-Brackwede I, Bielefeld-Senne, Bochum, Düsseldorf, Duisburg/Dinslaken, Essen, Euskirchen, Geldern, Münster, Köln, Remscheid, Siegburg, Werl, Willich I, Wuppertal)
- **Krankenpflegedienstleiter** - Personalstärke **ab 10 Mitarbeiter/Innen** (Justizvollzugsanstalten: Bielefeld-Brackwede I, Bochum, Essen, Fröndenberg, Höfelhof, Köln, Werl)
- **Werkdienstleiter** - Große Anstalten mit bedeutenden Eigenbetrieben bei einer regelmäßigen Beschäftigung von **mindestens 250 Gefangenen und mindestens 20 Mitarbeitern/innen** (Justizvollzugsanstalten: Bielefeld-Brackwede I Bochum, Herford, Münster, Werl, Euskirchen, Aachen, Geldern, Köln, Rheinbach, Siegburg, Werl, Willich I, Wuppertal)

Die Funktionen der Vertreterinnen und Vertreter sind nach Besoldungsgruppe A 10 zu besolden.

### ***Mittlerer Verwaltungsdienst***

Da die von der Firma Kienbaum prognostizierten Entlastungen durch den Einsatz moderner IuK-Technik noch nicht in der zu erwartenden Weise eingetreten sind, müssen die kw-Vermerke verlängert werden.

Wir wiederholen unsere alte Forderung nach Überleitung der Spitzenfunktionen "Leiter der Vollzugsgeschäftsstelle" und "Leiter der Zahlstelle" von Besoldungsgruppe A 9 bzw. A 9 Z nach Besoldungsgruppe A 10.

### ***Gehobener Vollzugs- und Verwaltungsdienst***

Bereits im Februar 2000 haben die Justizministerinnen und Justizminister der Länder in Potsdam erklärt, dass die Beförderungssituation in der Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes verbessert werden muss. Dazu gehört, die besonders herausgehobenen Funktionen (Verwaltungsleiter, Leiter der Arbeitsverwaltung und Leiter der Wirtschaftsverwaltung) in die Verordnung zu § 26 Abs. 4 Nr. 2 BBesG mit einem Anteil von

40 v.H. in der Besoldungsgruppe A 13  
60 v.H. in der Besoldungsgruppe A 12  
aufzunehmen.

Konkret fordern wir für den Haushalt 2002 die Überleitung der Stellen der Angehörigen des gehobenen Verwaltungsdienstes, die als Vertreter von Anstaltsleitern (A 15/A 16) fungieren und gleichzeitig die Aufgaben des Verwaltungsleiters wahrnehmen, unabhängig von der Größe der Anstalten, von Besoldungsgruppe A 11 bzw. A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 und die Überleitung der Verwaltungsleiter der großen Anstalten mit einer Belegung von über 500 Gefangenen und entsprechendem Personal- und Organisationsstand in Besoldungsgruppe A 13.

## **Einzelplan 05 - Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung**

### **Forschungsförderung**

**Kapitel 05 030, Titel 686 21 137, 686 22 165, 686 23 165**

Die deutliche Steigerung der Landesmittel für die Finanzierung der Deutschen Forschungsgemeinschaft der Max-Planck-Gesellschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft (insgesamt mehr als 19 Mio. €) wird wegen seiner Zukunftswirkung ausdrücklich begrüßt.

### **Hochschulen**

Der Qualitätspakt gibt den Hochschulen Planungssicherheit bis Ende 2003. Deshalb werden die Sachmittel auf der Basis 1999 auf das Haushaltsjahr 2002 übertragen. Dazu verweisen wir auf die bisherigen Stellungnahmen zu dem Vorgängerhaushalt.

### **Ausgleichsabgabe**

**Kapitel 05 020, Titel 524 01 299**

Die Mittel für die Ausgleichsabgabe nehmen um 2.730.300,-- € ab, weil die vorgeschriebene (vom MSWF jedoch nicht eingehaltene) Beschäftigungsquote von 6 % auf 5 % gesenkt wurde. Wir fordern, dass die freiwerdenden Mittel zur Integration behinderter Menschen in den Landesdienst und zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen Behinderter verwendet wird. Hier bietet sich insbesondere die Ausweisung von Projektmitteln für die Hochschulen an, um auf 5 Jahre befristete Promotionsstellen einzurichten, die die Arbeitsmarktchancen behinderter WissenschaftlerInnen verbessern.

### **Hochschulübergreifende Fortbildung-**

**Kapitel 05 100, Titel 547 10 131**

Die Hochschulen sehen sich einem tiefgreifenden Veränderungsprozess ausgesetzt. So werden Empfehlungen des Expertenrates umgesetzt und Schwerpunkte in Lehre und Forschung und Maßnahmen zur Qualitätsförderung zwischen Ministerium und

Hochschulen vereinbart. Eine bessere Hochschulqualität hängt auch ganz wesentlich vom Profil der Beschäftigten ab. Damit die Beschäftigten auch zukünftig ihre Aufgaben als Leistungsträger der Hochschulen wahrnehmen können, ist eine Steigerung der Fort- und Weiterbildungsaktivitäten erforderlich.

### **Studentenwerke**

#### **Kapitel 05 027, Titelgruppe 70**

Die Studentenwerke erbringen wichtige Versorgungsleistungen für die Studierenden. Die Festbeträge des Landes sind seit 1994 eingefroren. Preissteigerungen, höhere Sozialbeiträge der Studierenden, Arbeitsplatzabbau und Vermögensverbrauch der Studentenwerke waren die Folgen. Die geringfügige Erhöhung der Zuschüsse für die Studentenwerke reicht nicht aus, den öffentlichen Versorgungsauftrag zu erfüllen.

Ihr steht eine insgesamt stärkere Reduktion bei den Fördermaßnahmen für Studierende (Titel 68110142) von 145.600,-- € und beim studentischen Wohnungsbau (Titel 89360146) von 896.100,-- € gegenüber. Diese Situation ist für NRW unakzeptabel.

<b>Einzelplan 10 - Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz</b>
---

Auch für das MUNLV ist zu kritisieren, daß zusätzliche gesetzliche Aufgaben ohne entsprechende personelle Verstärkung erledigt werden sollen. Die Umsetzung des Bodenschutzgesetzes und der EU-Richtlinien zum Verbraucherschutz erfordern nach Berechnungen des Ministeriums zusätzlich 34 Stellen für den Bereich des Bodenschutzes und 7 Stellen für den Verbraucherschutz.

Im Bereich des mittleren Dienstes wurden weitere 12 Überleitungsstellen in den gehobenen Dienst in Kapitel 10120 ausgewiesen. Daraus ergeben sich 13 Nachzugstellen. Die Situation der Beamtinnen und Beamten in A 7 wird hiermit nur geringfügig verbessert. Diese Beschäftigtengruppe befindet sich seit über 10 Jahren im Eingangsbesoldungsamt, was das Gegenteil von Motivation auslöst.

Entsprechende Stellen für Angestellte, z. B. Schreibkraft/Mischarbeitsplatz, technische Zeichner/innen, wurden für den Haushalt 2002 nicht eingestellt.

In Kapitel 1020 (LUA, StUÄs) wurden die Fortbildungsmittel für die Beschäftigten um ca. 100.000,-- € gekürzt. Dies ist völlig unverständlich, da in den Ämtern durch die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung, die Realisierung des Artikelgesetzes und die Verlagerung der Personalhoheit auf die Ämter zusätzlicher Schulungs- und Fortbildungsbedarf besteht.

Die in Kapitel 10120 ausgewiesenen Stellenabgänge betragen insgesamt 61 Stellen. Damit liegt der Stellenabbau im gesamten Einzelplan 10 wiederum über 1 %. Ein weiterer Stellenabbau ist vor dem Hintergrund ständig steigender Anforderungen und

zusätzlicher Aufgaben unvertretbar. Es gefährdet die Umsetzung umweltpolitischer Ziele der Landesregierung.

Der Stellenabbau, der Verzicht auf Neueinstellungen führt zu einer Veralterung des Personals. Wissen und notwendiger Wissenstransfer gehen verloren.

Insbesondere durch die Einführung der Kosten-/Leistungsrechnung und Übertragung der Personalhoheit auf die staatlichen Umweltämter ist ein nachhaltiges Konzept zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Ämter durch Bereitstellen von Stellen mit entsprechender Sachbearbeitertätigkeit erforderlich.

### **Technische Angestellte**

Für die technischen Angestellten im mittleren und gehobenen Dienst sind auch im Haushalt 2002 keine Perspektiven erkennbar. Altersbedingte Abgänge führen zur Verdichtung von Aufgaben und die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten ohne entsprechende Höhergruppierung. Hier fehlt die erforderliche Anpassung der Stellenbewertungen in den Stellenplänen.

### **Arbeiter**

Durch den Einsatz der Unterhaltungsarbeiter im Bereich der Ruhrunterhaltung konnte beim staatlichen Umweltamt Duisburg kein Auszubildender unbefristet als Wasserbauer in den Landesdienst übernommen werden. Das ist für die betroffenen Auszubildenden besonders schlimm, da für den sehr speziellen Beruf des Wasserbauers keine Arbeitsstellen im Binnenland vorhanden sind. Die Altersstruktur der Beschäftigten erfordert aber eine Übernahme der Auszubildenden, um auch mittel- und langfristig den Betrieb aufrechterhalten zu können.

## **Einzelplan 12 - Finanzministerium**

"Dem deutschen Fiskus werden zahlreiche Milliarden vorenthalten" kritisierte das Handelsblatt am 12.09.2001 und belegte, dass in Deutschland nur ein Bruchteil der Zinseinnahmen der Besteuerung unterworfen werden.

- Die Außenprüfung bei 329 Einkunftsmillionären im Jahr 2000 haben zu zusätzlichen Steuereinnahmen in Höhe von 100 Mio. DM geführt. Im Durchschnitt ergeben sich daraus Mehrsteuern in Höhe von 300.000,- DM pro geprüfem Millionär.

Der Steuerausfall bei der Umsatzsteuer durch organisierte Kriminalität (Karussellgeschäfte) wird bundesweit auf jährlich 15 bis 20 Milliarden DM geschätzt.

Diese Beispiele ließen sich beliebig ergänzen.

Sie machen exemplarisch deutlich, dass erkennbar die Finanzverwaltung nicht in der Lage ist Steuerhinterziehung wirksam zu bekämpfen. Denn die aufgeführten Sachverhalte sind nicht neu, sondern allen seit Jahren bekannt.

Vor diesem Hintergrund bleibt völlig unverständlich, dass in den vergangenen Jahren in der Steuerverwaltung massiv Personal abgebaut wurde. Dieser untragbare Zustand soll auch 2002 und in den folgenden Jahren fortgesetzt werden.

Dies führt zwangsläufig dazu, dass die Überprüfung der Steuererklärungen sowohl im Innendienst der Finanzämter als auch durch die Außenprüfungsdienste weniger intensiv sein wird und dadurch der Steuerhinterziehung Tür und Tor geöffnet wird.

Nicht umsonst sind auf allen Ebenen der Steuerverwaltung Arbeitsgruppen in hektischer Aktivität dabei Wege zu finden, wie trotz Personalabbau die Arbeit überhaupt noch mengenmäßig zu bewältigen ist, wobei bewusst Abstriche bei der Qualität in Kauf genommen werden.

Der Personalabbau in der Steuerverwaltung wurde - insbesondere aufgrund von fragwürdigen Ergebnissen von Organisationsuntersuchungen - vielfach damit begründet, dass durch die Einführung neuer Automationsvorhaben Arbeit wegfallen, wobei auch bereits noch gar nicht realisierte Automationsvorhaben für das Ausbringen von kw-Vermerken erhalten mussten. Hierfür sei nur beispielhaft auf die Organisationsuntersuchung der Vollstreckungsstelle hingewiesen.

Die Annahme, durch eine verstärkte Automation ließen sich erhebliche Personaleinsparungen erreichen, wird - erkennbar an den Einstellungszahlen für Anwärter - vom Finanzminister auch für die Zukunft prognostiziert. Diese Annahme ist in dieser Form nicht zutreffend.

Personaleinsparungen erfolgten nur zu Lasten der Datenerfassung und Schreibdienste, die anfallende Arbeit, z. B. die Erfassung von Steuererklärungen, wurden auf andere Beschäftigte verlagert.

Neue intelligente Softwareprogramme sind wohl auf Jahre hinaus nicht zu erwarten, da insbesondere auch für eine solche Entwicklung erforderliche Entwickler im Rechenzentrum Finanzverwaltung aufgrund der personellen Situation nicht zur Verfügung stehen.

Aus unserer Sicht ist es zwingend erforderlich zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Steuerverwaltung den weiteren Personalabbau zu stoppen. Deshalb müssen die ausgewiesenen kw-Vermerke rückgängig gemacht werden. Nur so ist gewährleistet, dass auch in den nächsten Jahren die Steuerverwaltung ihre gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben erfüllen kann.

Die Zahl der Einstellungsermächtigungen unterlag in den vergangenen Jahren großen Schwankungen. Wir halten es für erforderlich, im Interesse einer kontinuierlichen Personalentwicklung, zu einer Verstetigung der Einstellungen zu kommen, die zum Einen die Personalabgänge ausgleicht und darüber hinaus Personal für zusätzliche Aufgaben zur Verfügung stellt. Für 2002 schlagen wir vor, die Einstellungsermächtigungen für Finanzanwärter auf 500 zu erhöhen und zusätzlich 150

Einstellungsermächtigungen für Steueranwärter auszubringen. Die Erhöhung der Einstellungsermächtigungen für Finanzanwärter muss deshalb erfolgen, um neben dem Ersatz für voraussichtliche Personalabgänge zusätzliches Personal zur Verstärkung der Außendienste, insbesondere im Bereich der Umsatzsteuersonderprüfung, einsetzen zu können.

Eine moderne effiziente und bürgernahe Verwaltung braucht leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistung und Engagement auch gefördert wird. Deshalb müssen der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst verbessert und ein umfassendes Personalentwicklungskonzept für die Angestellten in der Steuerverwaltung umgesetzt werden.

### **Einzelplan 14 - Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport**

Durch die angekündigte Ergänzungsvorlage des Haushaltsplanentwurfes 2002 sollen weitere Stellen zum Bau- und Liegenschaftsbetrieb verlagert werden. Davon wird wesentlich das Landesinstitut für Bauwesen in Aachen betroffen sein. Das Landesinstitut für Bauwesen in Aachen und das durch die Neuressortierung gleichfalls zum Geschäftsbereich gehörende Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung in Dortmund verstärken zurzeit ihre Kooperation und erzielen so Synergieeffekte. Aus fachlichen wie regionalpolitischen Erwägungen sind beide Einrichtungen unentbehrlich. Die angekündigten Stellenverlagerungen werden die fachliche Arbeit erschweren.

Nach einer externen Organisationsuntersuchung sind Personalmehrbedarfe bei den staatlichen Archiven des Landes NRW festgestellt worden. Der anerkannte aktuelle Mehrbedarf von 11 Stellen zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Archive und weiteren 10 Stellen zur Rückstandsauflösung muss beim Haushalt 2002 berücksichtigt werden.

Der überproportionale Stellenabbau zur Realisierung der kw-Vermerke im Bereich des einfachen und mittleren Dienstes hat zu einer erheblichen Verschlechterung der Situation im Service-Bereich (Schreibdienst/Teamassistenz) geführt. Gemeinsam mit der Verlagerung der Stellen der ehemaligen staatlichen Bauverwaltung in den Bau- und Liegenschaftsbetrieb hat die Realisierung der kw-Vermerke zu erheblichen Rückschlüsselungen geführt. 44 Stellen, das sind 4,5 % aller Planstellen, werden zum Teil mehrere Besoldungsstufen bzw. Vergütungsgruppen rückgeschlüsselt. Die hierdurch allgemein drastisch verschlechterten Perspektiven werden sich auf die Motivation der Beschäftigten negativ auswirken. Deshalb sollten die Rückschlüsselungen zeitlich gestreckt werden.

## **Einzelplan 15 - Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie**

### **Versorgungsverwaltung**

Der positive Schritt, im Haushalt 2001 in der Arbeitsschutzverwaltung alle A 9 Z-Stellen nach A 10 überzuleiten, ist in der Versorgungsverwaltung nicht nachvollzogen worden. Alle 24 Beamtinnen und Beamte, die nach A 9 Z besoldet werden, werden ausschließlich mit Tätigkeiten des gehobenen Dienstes beschäftigt und auf das Kontingent der Beschäftigten des gehobenen Dienstes angerechnet. Deshalb muss auch für diesen Personenkreis eine prüfungsfreie Überleitung nach A 10 analog der Regelungen der Arbeitsschutzverwaltung möglich werden.

Die hohe kw-Belastung der Versorgungsverwaltung ist ungerechtfertigt, da die als Grundlage angenommene IT-Unterstützung bis heute nicht verwirklicht werden konnte. Der Personalbedarf wird immer nur nach unten korrigiert, Erschwernisse und neue Aufgabenschwerpunkte finden keine Beachtung. Beispielhaft ist der gestiegene erhebliche Beratungsaufwand durch die verbesserte Opferbetreuung nach dem OEG, dem besonderen gesetzlichen Beratungsauftrag für den kommunalen Bereich durch Fachbedienstete im Rahmen der Vorgaben des IX. Buch SGB, Art. 1, Kapitel 3, § 23 und Erschwernisse, die durch die Neufassung des BERzGG auf die Beschäftigten zugekommen sind.

Wenn die Landesregierung eine Verwaltungsreform und Binnenmodernisierung mit neuen Steuermodellen erreichen möchte, muss auch das Personal vom Reformgewinn profitieren. In der Realität stellen wir aber genau das Gegenteil fest. Die Vorgabe "Stellenhebungen oder Neueinrichtung nur gegen Kompensation" wirft erhebliche Probleme auf. Es muss anerkannt werden, dass auch echte Mehrbedarfe vorhanden sind. Insbesondere dort, wo sich herausstellt, dass Beschäftigte auf ihrem Arbeitsplatz zu niedrig eingruppiert sind und einen Höhergruppierungsanspruch haben, kann eine Stellenanhebung nicht davon abhängig gemacht werden, dass Kompensation angeboten werden muß.

### **Arbeitsschutzverwaltung**

Die EU-Vorschriften im Rahmen der Störfallverordnung setzen Standards, die äußerst personalintensiv sind und erfordern eine enge Zusammenarbeit mit den Umweltschutzämtern. Die Vorschläge zur Kompensation durch nochmalige Arbeitsverdichtung, sporadischem Einsatz von Aushilfskräften oder Verlagerung der Zusatzarbeit an Externe lehnen wir als untaugliche Mittel ab. Sie lenken von einem erhöhten Personalbedarf ab. Eine Verlagerung von Aufgaben an Externe beeinträchtigt die Rolle der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung.

Schon in dem Gutachten von Roland Berger & Partner wurde festgestellt, dass die Art der Fachaufgabe Personal des gehobenen und höheren Dienstes bindet. Die dringend benötigten Handwerksmeister und Techniker müssen deshalb nicht für den mittleren, sondern direkt für den gehobenen Dienst eingestellt und qualifiziert



werden. Die Einstellungsermächtigungen für den mittleren Dienst sind deshalb nicht sachgerecht. Die Einstellungsquote und die Zugangsvoraussetzungen für den gehobenen Dienst müssen dem Bedarf entsprechend angepasst werden.

### **Qualifizierungsbereiche**

Die für die kleinen Dienststellen notwendigen Rahmenbedingungen zur Arbeitsfähigkeit verlangen, dass das zugewiesene Personal auch tatsächlich vorgehalten wird (z. B. Abteilung 3 der Zentralstelle für Schule und Weiterbildung, Landesinstitut für internationale Berufsbildung und die Zentralstelle für Fernunterricht). Deshalb muss sichergestellt werden, dass freie Stellen schnellstmöglich nachbesetzt werden können.

Bisher erhielten die nordrhein-westfälischen Volkshochschulen sämtliche Landesmittel aus dem Einzelplan für das MASQT. Die vorgesehene Splittung der gleichbleibenden Förderbeträge in einem Teil im MASQT-Haushalt und einem größeren Teil, der in das Gemeindefinanzierungsgesetz verschoben wird, wird von uns abgelehnt. Die eindeutige Haushaltszuordnung zum MASQT entspricht der Konzentration der Aktivitäten der Landesregierung.

Die Mittel für die Durchführung der im Weiterbildungsgesetz vorgesehenen Regionalkonferenzen dürfen nicht, wie im Haushaltsentwurf vorgesehen, um 25.000,- € reduziert werden, da sie wesentliche finanzielle Mittel zur Förderung der Innovation der Weiterbildung darstellen.