

DBB – NW · Postfach 320246 · 40417 Düsseldorf

An die  
Mitglieder des Unterausschusses  
„Personal“ des Haushalts- und  
Finanzausschusses des Landtags NW  
Platz des Landtags 1



40221 Düsseldorf

4. Januar 2001  
2/th

**Anhörung zum Entwurf des Personalhaushalts 2001**

**hier: Vorbereitung der Anhörung durch unsere schriftliche Stellungnahme  
zum Haushaltsgesetz und zu den Stellenplänen 2001**

**Schreiben des Präsidenten des Landtags vom 11. Dezember 2000  
Geschäftszeichen: GD**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender !  
Sehr geehrte Damen und Herren !

Die Landesregierung hat Ihnen den Regierungsentwurf zum Haushaltsgesetz 2001 und die dazugehörigen Stellenpläne zur Beratung vorgelegt. Sie wollen die Entwürfe mit uns in dem Anhörungstermin am 16. Januar 2001 erörtern. Wir bereiten die Anhörung durch Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme vor. Üblicherweise teilt sich unsere Stellungnahme in einen allgemeinen Teil und einen Anhangteil (**Anlage 1**), in dem unsere Forderungen zu den jeweiligen Haushaltskapiteln näher aufgeführt sind.

Sie haben uns mit Ihrem o.a. Schreiben mitgeteilt, dass Sie mit uns wieder strukturelle Themen zum öffentlichen Dienstrecht in NW erörtern wollen. Wir gehen auf diese Themen in gestraffter Form ein und werden hierzu in der Anhörung noch weitere mündliche Erläuterungen geben. Am 15. Dezember 2000 haben wir Ihnen unsere Sprecher für die Anhörung namentlich mitgeteilt. Leiter der Delegation ist der stellvertretende Landesbundsvorsitzende Franz-Josef Rinkens, der zum Kapitel 05 Stellung nehmen wird. Der stellvertretende Landes-

DBB – Beamtenbund und Tarifunion  
Landesbund Nordrhein-Westfalen  
Gartenstraße 22  
40479 Düsseldorf

Telefon (0211) 491 583-0  
Telefax (0211) 491 583-10

Internet: [www.nrw.dbb.de](http://www.nrw.dbb.de)  
E-Mail: [post@nrw.dbb.de](mailto:post@nrw.dbb.de)

bundsvorsitzende Carsten Nottebrock wird mit Ausnahme der Kapitel 04, 05 und 12 ggf. zu den übrigen Haushaltskapiteln Stellung nehmen. Der stellvertretende Landesbundsvorsitzende Meinolf Guntermann wird zum Kapitel 12 und das Vorstandsmitglied Wolfgang Römer zum Kapitel 04 Stellung nehmen.

## **1 Zum Personalhaushalt 2001**

### **1.1 Stellenabbau und Aufgabenkritik**

Die Landesregierung hat zu Beginn ihrer Amtsperiode im Jahre 2000 entschieden, es bei dem Stellenabbau in Höhe von 22.000 Stellen zu belassen und zu beschleunigen. Die Landesregierung hält damit an den restriktiven Haushaltszielen fest. Sie nimmt dabei bewusst in Kauf, dass es zu Überbelastungen des verbliebenen Personals kommt. Wir können auch im Haushaltsjahr 2001 feststellen, dass keine einzige staatliche Aufgabe in Fortfall gekommen ist. Im Gegenteil die öffentliche Verwaltung wird mit ständig neuen Aufgaben belastet. Wir wiederholen, dass dies eine irri- ge und schädliche Politik ist. Mit Einschnitten im Personalhaushalt können öffentliche Haushalte nicht saniert werden. Unsere vorrangige Forderung lautet deshalb erneut, dass der Landtag - wenn es schon die Landesregierung nicht tut - für eine kritische Überprüfung und Kürzung staatlicher Aufgaben eintritt.

### **1.2 Die ständigen Kürzungen im Personalbereich sind nicht mehr vermittelbar**

Die Liste der Maßnahmen, die Landesregierung und Landtag in der vergangenen Legislaturperiode den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zugemutet haben, ist bedrückend. Es ist nicht zu erkennen, dass die Landesregierung in ihrer neuen Amtsperiode nachhaltige Verbesserungen einleitet.

Die Jubiläumswendungen sind gestrichen worden, die Ministerialzulage wird abgebaut, die Beihilfen sind drastisch gekürzt worden, die Stellenschlüssel in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bleiben herabgesetzt, die Lehrerpflichtstunden bleiben erhöht, Lehramtsanwärter sollen weiterhin regulären Unterricht erteilen, Beförderungstellen werden phasenverschoben ausgebracht, die Besetzungs- und Wiederbesetzungssperren sowie die Ersatzbeförderungssperren bleiben generell erhalten. Lediglich bei Einschaltung der neuen „Personalagentur“ soll es Aufhebungen bzw. Verkürzungen der Sperren geben. Hierzu werden wir noch im Einzelnen Stellung nehmen.

Hinzuzurechnen sind noch die Einschnitte in der Besoldung und Versorgung, die über den Bundesgesetzgeber verfügt worden sind. Wir wollen die einzelnen Tatbestände nicht erneut benennen und verweisen insofern auf unsere grundsätzliche Stellungnahme zum Haushalt 2000. Anzumerken ist jedoch mit aller Deutlichkeit, dass die rot-grüne Bundesregierung und die sie tragenden Koalitionsfraktionen beabsichtigen, in der Besoldungsrunde 2000/2002 für

das laufende Jahr 2000 gegen den überwiegenden Teil der aktiven Beamten und der Versorgungsempfänger insgesamt eine Null- bzw. Minusrunde zu fahren.

Das ist nur mit dem Begriff skandalös zu belegen und löst bei den Beschäftigten Empörung aus.

### **1.3 Stellensituation in Brennpunkten verbessern**

Wir haben trotz des Diktats des Stellenabbaus immer wieder gefordert, wenigstens in eigenen Brennpunktbereichen von restriktiven Maßnahmen abzusehen und in bescheidenem Umfang neue Stellen und zusätzliche Anwärterstellen einzurichten. Die Landesregierung hat nunmehr in ihrem Eckpunktepapier zum Landeshaushalt 2001 erklärt, dass ab sofort das sogenannte „Stellendeckungsprinzip“ gelten solle, was bedeutet, dass neue Stellen nur in dem Maße eingerichtet werden können, wie vorhandene Stellen gestrichen werden.

Die Landesregierung will dieses Prinzip ressortübergreifend anwenden. An diesem Verfahren wird die Unhaltbarkeit des Prinzips deutlich. Wegen der personalpolitisch gefährlichen Auswirkungen lehnen wir dieses Prinzip rundherum ab und bleiben bei unserer Forderung, dass in denjenigen Bereichen, die nicht mit kw-Vermerken versehen sind, in geringem Umfang Stellen eingerichtet werden dürfen, ohne dass an anderer Stelle im Wege der Gegenberechnung Stellen gekürzt werden.

Zu den Personalbrennpunkten zählen wir nach wie vor die Finanzverwaltung, die Polizei, den Lehrerbereich, die Justiz und hier insbesondere den Strafvollzug sowie aus aktuellem Anlass die Überwachungsdienste im Lebensmittelbereich (BSE). Die näheren Einzelheiten mögen Sie der **Anlage 1** entnehmen.

### **1.4 Altersteilzeit, 58er Regelung und Sabbattjahr**

Dem Grund nach sind nur die Altersteilzeit und die 58er Regelung Personalsteuerungsinstrumente. Das Sabbattjahr hat mit dem gleitenden Eintritt in den Ruhestand und damit mit dem Freimachen von Stellen nicht unmittelbar etwas zu tun. Wie wir hören, beschränkt die Landesregierung die Handlung der Altersteilzeit auf Bereiche, in denen kw-Stellen ausgebracht sind. Darüber hinaus hören wir aus der Finanzverwaltung, dass dort die 58er Regelung generell ausgesetzt worden ist. Wir fordern, dass die 58er Regelung von der Landesregierung angewandt wird. Der Landtag muss diese Maßnahmen sicherstellen.

Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass der Landtag in 2. Lesung am 6. Dezember 2000 beschlossen hat, die beamtenrechtliche Altersteilzeit auch für Teilzeitkräfte zu eröffnen. Die Regelung soll ab dem 1. Januar 2001 gelten. Wir möchten Sie auffordern, die Landesregierung dazu anzuhalten, auch von dieser Regelung Gebrauch zu machen.

### **1.5 Leistungsprämien, Leistungszulagen und beschleunigtes Aufsteigen in den Dienstaltersstufen**

Die leistungsbezogenen Bezahlungsinstrumente sind mit dem Dienstrechtsreformgesetz eingeführt worden. Um die Folgekosten kostenneutral zu halten, sind bekanntlich die Dienstaltersstufen der Besoldungsordnung A neu zugeschnitten worden. Die Einsparbeträge aus der Neuschneidung der Dienstaltersstufen haben steigende Tendenz und liegen im Haushaltsjahr 2001 bei geschätzten 100 Millionen DM.

Die Landesregierung beabsichtigt, keine Haushaltsmittel, weder für Leistungsprämien noch für Leistungszulagen noch für das beschleunigte Aufsteigen in den Dienstaltersstufen bereitzustellen. Zur Begründung lässt sie es bei dem Satz begnügen, es seien keine Haushaltsmittel vorhanden. Unter Berufung auf den Haushaltsvorbehalt werden die Leistungen vorenthalten.

Wir fordern den Unterausschuss „Personal“ und den Landtag auf, die entsprechenden Haushaltsmittel bereitzustellen, um damit den leistungsbezogenen Bezahlungsinstrumenten die notwendige Finanzierung zu verschaffen. Wir sagen es mit aller Deutlichkeit: Die aktiven Beamten haben aufgrund der zuvor beschriebenen Neuschneidung der Dienstaltersstufen die Bezahlungsinstrumente vorab voll bezahlt. Wenn ihnen diese nun vorenthalten werden, fühlen sie sich rundherum betrogen. Vieles von dem, was zur Zeit in den Dienststellen an Empörung sichtbar wird, stützt sich auf die skandalösen Absichten der Landesregierung beim Zusammenstreichen der Mittel für die Leistungsprämien.

### **1.6 Ausbildung in der Landesverwaltung**

Wie in den Vorjahren haben wir in der **Anlage 1** dargelegt, wie es um die Ausbildungssituation in den Dienststellen und Behörden steht. Insofern verweisen wir auf die jeweiligen Haushaltskapitel, insbesondere auf den Justizbereich, die ehemalige Bauverwaltung sowie die Steuerverwaltung.

Generell fordern wir erneut, dass ein zahlenmäßig so großer und bedeutender Arbeitgeber wie das Land Nordrhein-Westfalen seine Rolle als „Arbeitsanbieter“ wahrnimmt. Im Ausbildungsbereich führt dies bekanntermaßen ggf. zu einer Ausbildung über den Bedarf hinaus. Hier muss sichergestellt werden, dass bei einer etwaigen Nichtübernahme genügend Ausbildungsqualifikationen vorhanden sind, die eine erfolgreiche Bewerbung in der privaten Wirtschaft möglich macht. Seit Jahren fordern wir die entsprechende Anreicherung der einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen. Wir fordern Sie auf, der Landesregierung einen geeigneten Maßnahmenkatalog abzuverlangen.

### **1.7 „Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW“**

Der „Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW“ arbeitet mit dem Personal in der ehemaligen Bauverwaltung grundsätzlich weiter. Es gilt die Absichtserklärung der Landesregierung - wie bei der Überführung der Straßenbauverwaltung der Landschaftsverbände in die Landesverwaltung -, dass keine betriebsbedingten Kündigungen im Arbeitnehmerbereich ausgesprochen werden. Für das beamtete Personal gilt, dass dieses aufgrund der Bestimmung des Beamtenrechtsrahmengesetzes vor Entlassungen und Zuruhesetzungen geschützt ist.

### **1.8 Personalwirtschaftliche Auswirkung durch den Einsatz moderner Informationstechnik**

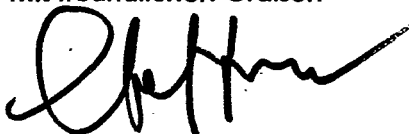
Die Praxis der vergangenen Jahre hat bewiesen, dass der Einsatz moderner Informationstechnik nicht zwangsläufig zu einem Personalminderbedarf führt. Besonders im Justizbereich lassen sich evidente Beispiele aufzählen. Dies wird im mündlichen Vortrag geschehen.

Erinnert sei daran, dass der Unterausschuss „Personal“ mehrfach das Justizministerium mit einstimmigen Beschlüssen aufgefordert hat, den Stand der Nutzung der Informationstechniken darzulegen, weil damals wie heute zu befürchten ist, dass die Techniken insbesondere bei den Gerichten ungenutzt bleiben.

### **1.9 Personalagentur**

Die Personalagentur und deren Tätigkeit bei der beschleunigten Realisierung von kw-Vermerken sollen sich auf den § 8 des Haushaltsgesetzes für das Jahr 2001 stützen. Die im Gesetz angesprochenen näheren Verfahrensregelungen für die Personalagentur werden von der Landesregierung erlassen. Die Entwurfsregelung fügen wir diesem Schreiben als **Anlage 2** bei. Ohne im Einzelnen auf diese Bestimmungen näher einzugehen, möchten wir doch darauf aufmerksam machen, dass ggf. das Prinzip der Bestenauslese verletzt wird, wenn versetzungswilligen Bewerbern aus kw-belasteten Verwaltungen selbst dann gegenüber besser qualifizierten Bewerbern der Vorrang einzuräumen ist, wenn bei ihnen lediglich die fachbezogenen Mindestanforderungen für die Stellenbesetzung vorliegen. Nähere Erläuterungen im mündlichen Vortrag bleiben vorbehalten.

Mit freundlichen Grüßen



( Steffen )  
Vorsitzender

**STELLENFORDERUNGEN**

zum HAUSHALT 2001

zu den		
KAPITELN	03 310	Bezirksregierungen
	04 210	Gerichte und Staatsanwaltschaften
		- mittlerer Dienst
		- gehobener Dienst
		- Amtsanwälte
		- Sozialarbeiter
	04 410	Justizvollzugseinrichtungen
	05 075	Studienseminare
	05 310 ff.	Schulformübergreifende Forderungen
	05 310	Grundschulen
	05 320	Hauptschulen
	05 330	Realschulen
	05 340	Gymnasien
	05 380	Gesamtschulen
	05 390	Sonderschulen
	05 410	Öffentliche Berufskollegs
	10 120	Umweltschutz/ Arbeitsschutz
	15 110	
	10 410	Staatliche Veterinäruntersuchungsämter/ Chemische Untersuchungsämter
	12 050	Oberfinanzdirektion/Finanzämter

**KAPITEL 03 310**

=====

Bezirksregierungen

Wir fordern

1. für die Lebensmittelüberwachung jeweils eine neue Lebensmittelchemie-Dezernentenstelle einzurichten, wobei die Dezernentenstellen in Köln und Düsseldorf vorrangig sind. Dabei ist die Sachbearbeitung durch entsprechende Stellen im gehobenen bzw. mittleren Dienst zu gewährleisten.
2. für die Überwachung des Tierarzneimittelverkehrs und Tierseuchenbekämpfung bei den Dezernaten 23 jeweils vier Stellen für Tierärzte, vier Stellen des gehobenen Dienstes für die Sachbearbeitung und drei Stellen für die weitere Mitarbeit im mittleren Dienst einzurichten. Die Zulassungen lebensmittelherstellender Betriebe haben sich seit 1993 mehr als verdoppelt, ohne dass dem personell Rechnung getragen worden ist.

**KAPITEL 04 210**

=====

Gerichte und Staatsanwaltschaften

**1) Für den Bereich „mittlerer Dienst“ wird gefordert, dass:**

- a) genügend Haushaltsstellen zur Verfügung gestellt werden, damit alle geprüften **Justizsekretäranwärter** nach erfolgreichem Ablegen der Laufbahnprüfung übernommen werden;
- b) genügend Planstellen zur Unterbringung von Beamten z.A. im mittleren Justizdienst nach Ablauf ihrer Probezeit bereit gestellt werden;
- c) sichergestellt wird, dass alle geprüften **Auszubildenden** ebenfalls übernommen werden. Sollte dies aufgrund des geplanten Stellenabbaus nicht möglich sein, ist sicherzustellen, dass die geprüften Auszubildenden wenigstens für sechs Monate im Justizdienst weiterbeschäftigt werden, damit sie anschließend Anspruch auf den Bezug von Arbeitslosengeld erhalten;
- d) zur Bekämpfung der auch weiterhin sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit eine Aufstockung sowohl der **Justizsekretäranwärterstellen** als auch der Stellen für **Auszubildende** zur Verfügung gestellt werden.

Insbesondere die Forderung nach weiteren Justizsekretärstellen hat noch den folgenden Hintergrund:

Der Gerichtsvollzieherdienst ist seit der 2. Zwangsvollstreckungsnovelle zum 01.01.1999 in einem sehr hohen Maße belastet. Es ist zu erwarten, dass dieser Bereich im kommenden Jahr eine erhöhte Anwärterzahl erfahren wird. Diese Anwärter rekrutieren sich ausschließlich aus dem Bereich des mittl. Justizdienstes (Laufbahnvoraussetzung). Der mittlere Justizdienst sollte demnach zumindest mit der gleichen Anzahl von Justizsekretäranwärtern ausgestattet wie Gerichtsvollzieheranwärter im Jahre 2001 zugelassen werden.

- e) die Justiz - insbesondere der **Justizwachtmeisterdienst** (Beamte als auch Tarifangehörige) - von der Stellenbesetzungssperre ausgenommen werden. Die Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung in den Gerichten und Staatsanwaltschaften erfordert die sofortige Neubesetzung freiwerdender Stellen, besonders im Justizwachtmeisterdienst.



f) eine Aufstiegsmöglichkeit auch für den mittleren und einfachen Justizdienst geschaffen wird. Der Frust ist insbesondere durch die erfolgten Überleitungen nach Bes.Gr. A 10 für den mittleren Dienst der Finanzverwaltung und der Umweltverwaltung zum 01.01.2000 sehr groß. Hier sehen wir dringenden Handlungsbedarf. Wir fordern eine Überleitungsmöglichkeit für den mittleren Justizdienst nach Bes.Gr. A 10 in einer Größenordnung von 40 Stellen und für den Justizwachtmeisterdienst eine Überleitung nach Bes.Gr. A 7 in einer Größenordnung von 30 Stellen.

## **2) Für den Bereich des „gehobenen Dienstes“ wird gefordert:**

- Bewilligung von 60 Anwärterstellen (Einschließlich den Stellen für Aufstiegsbeamte)
- Umwandlung von 50 Hilfsstellen in Planstellen
- 6 Stellen höherer Dienst (A 13/14 ) für Geschäftsleiter größerer Gerichte und Staatsanwaltschaften
- 3 Stellen A 13 / A 14 höherer Dienst für Bezirksrevisoren

## **BEGRÜNDUNG:**

### **60 Anwärterstellen**

Diese Stellen sind erforderlich, um einen gesunden Altersaufbau zu erreichen. Die bisher vorgesehenen Anwärterzahlen werden wieder dazu führen, dass die jetzt zufriedenstellende Personalausstattung in einigen Jahren wiederum zu einer erhöhten Mangelverteilung führen wird. Eine nicht unerhebliche Anzahl von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sind und werden in den Gerichtsvollzieherdienst abwandern. Außerdem greifen die Einsparungen durch die EDV in der Justiz bisher kaum. Es scheint äußerst schwierig zu sein EDV - Programme auf ein in der Justiz brauchbares Verfahren umzuschreiben.

Wir weisen auch nochmals daraufhin, dass die freiwillige Gerichtsbarkeit (Schwerpunkt des Rechtspflegereinsatzes) sich aus dem Gebührenaufkommen selbst trägt und sogar Überschüsse erwirtschaftet. Eine schnelle Erledigung von Grundbuch-, Handelsregister-, Nachlasssachen, usw. ist auch für die Wirtschaft ein wichtiger Standortfaktor.

### **Umwandlung von Hilfsstellen in Planstellen**

Im Haushalt 2000 sind bereits Hilfsstellen in Planstellen umgewandelt worden. Diese Personalmaßnahme hat einen Teil der Problemfälle gelöst. Trotzdem stehen noch eine große Anzahl von jungen Kolleginnen und Kollegen zur Plananstellung an. Die Fürsorgepflicht gebietet es mit allen Mitteln für eine schnelle Plananstellung zu sorgen. Hierbei sei nur auf die Probleme im Falle einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit hingewiesen.

### **Bewilligung weiterer Stellen im höheren Dienst für Geschäftsleiter größerer Behörden**

Die wichtigste Position der Geschäftsleiter von Justizbehörden, Amtsgerichten, Staatsanwaltschaften und Ausbildungsstellen ist selbst von Kienbaum anerkannt worden und auch wohl im Justizbereich unbestritten. Diese Stellung hat durch die Einführung der EDV, Budgetierung und das System „Kick“ noch erheblich an Bedeutung gewonnen. Daher halten wir die Bereitstellung von weiteren Stellen im höheren Dienst zumindest für die größten Amtsgerichte und Staatsanwaltschaften für mehr als berechtigt.

### **Stellen für Bezirksrevisoren**

Mit dem Gesetz zur Neuerung der staatlichen Finanzkontrolle vom 16.06.1994 (GVNW S. 328 ff.) hat sich die Beförderungssituation bei den Bezirksrevisoren nachhaltig verschlechtert (vgl. auch Erlass des JM vom 01.02.1995 - 2104 -1 B 1). Das ist nicht hinnehmbar, weil sich der Aufgabenbestand der Revisoren in der Praxis nicht geändert hat.

### **3) Für den Bereich „Amtsanwälte“ wird gefordert, dass**

der Stellenkegel für Oberamtsanwälte der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage nach Fußnote 12 der Verordnung zu § 26 Abs. 4 Nr. 1 BBG von derzeit 20 % auf 40 % angehoben wird. Bei einem Stellenschlüssel von bisher 20 % können nicht alle Oberamtsanwälte bis zu ihrer Pensionierung die Stelle nach A 13 + Amtszulage erreichen, obwohl die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Sechs weitere Oberamtsanwalts- und 4 weitere Amtsanwaltsplanstellen müssen eingerichtet werden. Seit 1980 bis heute sind die im amtsanwaltlichen Bereich zu bearbeitenden Ermittlungssachen von 316.655 (im Jahr 1980) auf 420.436 (im Jahr 1997) gestiegen, davon allein in 1996 mit 408.496 auf 420.436 im Jahr 1997. Für 1998 liegen die Zahlen noch nicht vor. Dieser ständig zunehmenden Arbeit ist bei der Vergabe neuer Planstellen in den letzten 10 Jahren nicht Rechnung getragen worden. Eine weitere zusätzliche Arbeitsbelastung ist im Sitzungsdienst festzustellen als Auswirkung des Rechtspflegeentlastungsgesetzes. Die Zahl der Sitzungstage beim Straf- und Jugendrichter ist seitdem um ca. 40 % gestiegen.

### **4) Für den Bereich „Sozialarbeiter“ wird gefordert:**

25 weitere neue Bewährungshelferstellen wurden bereits zugesagt, deshalb gehen wir davon aus, dass diese auch im Haushaltsentwurf 2001 berücksichtigt wurden. Dazu gehören jedoch auch die entsprechende Anzahl von Schreibstunden im Kanzleidienst, um damit die Arbeit der neuen Kolleginnen und Kollegen in der Bewährungshilfe zu stützen. Eine entsprechende Ausrüstung im EDV-Bereich liegt nirgends an, so dass bislang eine erhebliche Unterbesetzung im Kanzleidienst vorliegt, die durch die weiteren neuen Stellen noch verschärft wird.

Gleichzeitig fordern wir die versprochenen drei neuen Stellen für die Gerichtshilfe ein, die für die Zeugen- und Opferbetreuung verwandt werden sollen, zumal im Landgerichtsbezirk Duisburg zwei Stellen der Bewährungshilfe eingezogen wurden, um darauf zwei Zeugenbetreuerinnen beim Landgericht Düsseldorf zu führen. Ein Ersatz dieser eingezogenen Stellen wurde von Seiten des Ministeriums erst für 2002 in Aussicht gestellt, aufgrund des bereits fortgeschrittenen Beratungsverfahrens für den Haushalt 2001 sei eine frühere Haushaltsanmeldung nicht mehr möglich.

**KAPITEL 04 410**

=====

Strafvollzug

**Wir erheben folgende Forderungen:**

1. Umsetzung der zweiten Stufe über die Verordnung der Stellenobergrenzen für den mittleren Dienst bei Justizvollzugsanstalten des Landes Nordrhein-Westfalens auf der Grundlage des Haushalts 2000 (= 225 Stellenhebungen in Besoldungsgruppe A 8 BBO und 72 Stellenhebungen in Besoldungsgruppe A 9 BBO).
2. Für die Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes in einem ersten Schritt die Überleitung der Stellen für 16 „Stellvertreter von Anstaltsleitern - die zugleich Aufgaben eines Verwaltungsleiters“ wahrnehmen von Besoldungsgruppe A 12 bzw. Besoldungsgruppe A 13 (gD) nach Besoldungsgruppe A 13 (hD) BBO. Diese Funktionsträger vertreten Behördenleiter, die entweder in Besoldungsgruppe A 15 oder Besoldungsgruppe A 16 besoldet werden.
3. Umsetzung des Beschlusses der 71. Justizministerkonferenz am 24. und 25. Mai 2000 zur Hebung der Stellenobergrenzen für die Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit allem Nachdruck zu unterstützen, damit es endlich zu einer sachgerechten Bewertung herausgehobener Funktionen komme.
4. Für die Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes die - mit Haushaltsgesetz: 1997 bereits begonnene - Überleitung von weiteren 35 Ämtern für „Leiter/innen des allgemeinen Vollzugsdienstes“ von Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage nach Besoldungsgruppe A 10 BBO, darunter 7 Stellen für Leiter des Krankenpflegedienstes der größten Vollzugseinrichtungen des Landes (2 geriatrische Abteilungen eingeschlossen).
5. Für die Laufbahn des Werkdienstes die - mit Haushaltsgesetz 1997 bereits begonnene - Überleitung von weiteren 26 Ämtern für „Werkdienstleiter von Besoldungsgruppe A9 mit Amtszulage nach Besoldungsgruppe A 10 BBO,
6. Für die Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes in einem ersten Schritt die Überleitung der Stellen für 18 „Leiter der Vollzugsgeschäftsstellen“ und 19 „Verwalter der Zahl-

stellen" von Besoldungsgruppe A 9 bzw. A 9 mit Amtszulage nach Besoldungsgruppe A 10 BBO.

7. Als vordringlich wird gefordert, die Erhöhung der Zahl der Ersatzeinstellungen von 310 auf 350. Aber auch diese Zahl ist in Anbetracht der voraussichtlich bis zum Jahresende 2000 ausscheidenden ca. 450 Kolleginnen und Kollegen zu gering. In diesem Zusammenhang muss auf die jährlich fast konstant bleibenden 500.000 Überstunden im allgemeinen Vollzugsdienst hingewiesen werden.
8. Schließlich wird die Verlängerung der kw-Vermerke für 135 Stellen des mittleren Verwaltungsdienstes für das Haushaltsjahr 2001 gefordert, da die durch die Fa. Kienbaum angenommene Entlastung durch IT-Technik bislang noch nicht entsprechend dem beabsichtigten Stellenabbau eingetreten ist.

Die hier aufgestellten Personalforderungen sind für die ständige Einsatzbereitschaft und das hohe Maß an Motivation der Strafvollzugsbediensteten unabdingbar. Immerhin hat eine vom Justizministerium eingesetzte Stellenverteilungskommission die Personallücke mit 523 Stellen im allgemeinen Vollzugsdienst beziffert, während die beiden Mittelbehörden von einem Personaldefizit von 700 Stellen ausgehen.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass in allen Laufbahnen des Strafvollzuges ein Personaldefizit von derzeit 900 Stellen vorhanden ist. Diese Annahme wird von der Stellenverteilungskommission des Ministeriums sowie den Berechnungen der beiden Mittelbehörden de-facto gestützt.

**KAPITEL 05 075**

=====

Studienseminare

- Einheitliche Ämter für die Leiter von Studienseminaren für das Lehramt für die Sekundarstufe I
  
- Einheitliche Ämter für die stellv. Leiter von Studienseminaren für das Lehramt für die Sekundarstufe I

**KAPITEL 05 310 ff**

=====

Schulformübergreifende Forderungen

• Vertretungstöpfe" und Stellenreserve

Wir fordern die Wiedereinführung einer bedarfsgerechten Stellenreserve im Schulbereich und die Umwidmung der unterschiedlichen Haushaltsmittel für Vertretungen in Planstellen.

Wir fordern hilfsweise die im Haushalt getrennt ausgewiesenen Geldmittel für Vertretung im Krankheitsfall etc. zu einem Haushaltstitel zusammen zu legen, damit nicht im Bedarfsfall während der Vertretungsdauer die Vertretungslehrer ausgewechselt werden müssen. Personalkonstanz in der Vertretung ist sinnvoll und in der Grundschule pädagogisch geboten.

• Prämien- und Dienstaltersstufenregelungen

Die Dienstrechtsreform 1997 hat Leistungselemente in Form von Prämien, Zulagen und Dienstaltersstufenregelungen als personalsteuernde Elemente eingeführt. Die hierfür benötigten Finanzmittel wurden durch den Neuschnitt der Besoldungstabelle gewonnen. Für NRW betragen diese Mittel z.Zt. 100 Mio DM, davon 50 Mio DM für den Schulbereich. Der Haushaltsentwurf 2001 sieht diese Mittel nicht vor, so dass keine Prämien und Dienstaltersstufenregelungen in 2001 möglich sind.

Wir fordern, dass die o.a. Mittel auch für 2001 in den Haushalt eingestellt werden müssen und zweckentsprechend verwendet werden.

• Versorgungsrücklage

Wir fordern die Landesregierung auf, unverzüglich mit der Bildung einer Versorgungsrücklage zu beginnen, damit nicht die wachsenden und drückenden Versorgungslasten künftig zur Absenkung der Versorgungsleistungen des Landes führen. Das Land NRW sollte auch in der Lage sein, Versorgungsrücklagen in der benötigten Höhe zu bilden, da fast alle kommunalen Gebietskörperschaften dies können.

• Jubiläumszuwendungen

Wir fordern die Bereitstellung von Haushaltsmitteln zur Zahlung und Nachzahlung von Jubiläumszuwendungen als Anerkennung für geleisteten Dienst.

- Vorgriffsstunden

Seit 1996 sind u.a. zur Untertunnelung des Schülerbergs Vorgriffsstunden eingeführt worden, die nach 2008 wieder ausgeglichen werden sollen. Inzwischen mehren sich die Fälle, dass Kolleginnen und Kollegen vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden müssen, ohne dass sie in den Genuss des Vorgriffsstundenausgleichs kommen. Daher fordern wir die Bereitstellung von Haushaltsmitteln, um im Falle des vorzeitigen Ausscheidens die angewachsenen Vorgriffsstunden abgelten zu können.

- Stufenlehrer A 13 BBesO

Zur Zeit werden die Stellen für die Stufenlehrer A 13 im SI-Bereich nach einer dreijährigen Schlüsselung berechnet und in den Haushalt eingebracht.

Wir fordern die Aufhebung der Schlüsselung und die Bereitstellung von weiteren Stellen in dem Umfang, wie sie die Beförderung von Kolleginnen und Kollegen erforderlich sind, die das Stufenlehramt über Sonderqualifikation erworben haben.

- Stellenkegel für Lehrer im gehobenen Dienst

Wir fordern die Einrichtung Beförderungssämtern für alle Lehrer des gh. D. in gleichem Umfang wie im h.D.

- Schulleiterbesoldung

Wir fordern die Landesregierung auf, sich über den Bundesrat dafür einzusetzen, dass die Schülerobergrenzen zur Bemessung der Schulleiterbesoldung um ein Drittel abgesenkt werden.



**KAPITEL 05 310**

=====

Grundschulen

- Bedarfsgerechte Ausweisung von Stellen für Sozialpädagogen (-Schulkindergarten)
- Stellen aus dem Zeitbudget auch für die Grundschulen
- Wiedereinsetzung von 42 Stellen für Kooperationsbedarf im GU

**KAPITEL 05 320**

=====

Hauptschulen

- Ausweisung von Stellen für Sozialpädagogen
- Überleitung der Altlehrämter in das Stufenlehramt S I

## **KAPITEL 05 330**

=====

### Realschulen

Wir fordern:

Seit einigen Jahren schon haben wir Vorschläge und Anregungen zum Landeshaushalt gemacht, die unter Hinweis auf politische Vorgaben (Regelungen des SchFG) unberücksichtigt geblieben sind. Hierbei ging es insbesondere um die Aufhebung der deutlichen Schlechterstellung der Realschule bezüglich der Stellenausstattung gegenüber anderen Schulformen mit der Schulstufe Sek. 1. Daher begrüßen wir die Absicht der Landesregierung im Haushalt 2001 nun 500 zusätzliche Stellen vorzugsweise für die Realschulen vorzusehen.

Seit Ende 1999 liegen die Ergebnisse des Arbeitszeitgutachtens der Fa. Mummert und Partner vor. Die Untersuchung belegt eindeutig, dass Arbeitszeitaufwände im Bereich der Sekundarstufe 1 unabhängig von der Schulform annähernd gleich sind. Hieraus ergeben sich für das Sollkonzept Folgerungen, die auch für den Haushaltsansatz bedeutsam sind.

*Um die Stellenzuweisung transparent und nachvollziehbar zu machen, schlägt der Gutachter vor, die Systematik des Zuweisungsschlüssels im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Schulformen zu überarbeiten.*

*Als Ansatzpunkte können aus Sicht von Mummert + Partner herangezogen werden;*

- Einheitlicher Grundwert in den gleichen Schulstufen über alle Schulformen,*
- Prozentualer Zuschlag für allgemeine Aufgaben der Schulform,*
- Prozentualer Zuschlag für Besonderheiten einzelner Schulen,*
- Einheitlicher Zuschlagsfaktor für Schulleitungsbedarf.*

Es wird gefordert, die Benachteiligung der Realschule in der Haushaltsplanung für das Jahr 2001 endlich aufzugeben. Im Einzelnen bedeutet dies:

1. Gleiche Schüler-Lehrer-Relation in der Sekundarstufe I aller Schulformen;
2. gleiche Pflichtstunden in der Sekundarstufe I aller Schulformen;
3. gleiche Entlastungsregelungen in der Sekundarstufe I aller Schulformen;

4. gleiche Schulleitungspauschale in der Sekundarstufe I aller Schulformen.

**Außerdem regen wir an:**

5. die sofortige Nachbesetzung von freiwerdenden A 13 Stellen (Aufhebung der Nachschlüsselung im Verzug von 3 Jahren),
6. die Anhebung der Fachleiterbesoldung im Sek I Bereich nach A 14 und die
7. Aufstockung der Mittel für die Umsetzung der Maßnahme Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen.

Deutscher Beamtenbund  
Landesbund Nordrhein-Westfalen

**KAPITEL 05 340**

=====

Gymnasien

wird nachgereicht

**KAPITEL 05 380**

=====

Gesamtschulen

Wir fordern:

- Ausweisung weiterer Stellen für Sozialpädagogen/innen
- Überleitung der Altlehrämter in das Stufenlehramt SI
- Bereitstellung von weiteren A13-Stellen zur Überleitung der Altlehrämter in das Stufenlehramt SI
- Weitere Stellen aus dem Zeitbudget für die Gesamtschulen
- Weitere Stellen für die Laufbahnwechsler aus dem gehobenen Dienst in den höheren Dienst

**KAPITEL 05 390**

=====

Sonderschulen

Wir fordern:

- Änderung der Schüler-Lehrer-Relation in der Lernbehinderten-Schule auf mindestens 1 : 8
- Änderung der Schüler-Lehrer-Relation für Schüler mit mehreren Förderbedürfnissen auf 1 : 4

## KAPITEL 05 410

=====

### Öffentliche Berufskollegs

Wir fordern:

#### **1. Umsetzung der APO-BK ermöglichen, „Restlücke“ schließen**

Schon 1991 haben der Landtag in seinem Beschluss zur „Stärkung der Qualifizierungsarbeit beruflicher Schulen“ und die Landesregierung im „Stufenplan“ beschlossen, die Schüler - Lehrer - Relation in den einfachqualifizierenden Bildungsgängen (Anlage A, APO-BK, Berufsschule) auf 35 : 1 zu senken, um den in den Stundentafeln vorgeschriebenen Unterrichtsumfang abzudecken. Diese „Restlücke“, die auch im Kienbaumgutachten („Sicherung der Unterrichtsversorgung“, 1996) bestätigt wurde, muss geschlossen werden. Dies ist u.a. notwendig, um die Differenzierungsmöglichkeiten (z.B. Stütz- und Förderkurse) in der Berufsschule (Anlage A zur APO-BK) umzusetzen. So hat das MSWF im März 1998 im Bericht an den Landtag „Entwicklung und Sicherung der Qualität schulischer Arbeit“ vorgetragen, dass die Berufskollegs zukünftig

durch differenzierte Stütz- und Fördermaßnahmen die Abbrecherquote bei den Auszubildenden verringern und daneben einen Beitrag zur Verbesserung der Ergebnisse der Lehrabschlussprüfungen leisten sollen.

Gleichzeitig wurde aber die Schüler-Lehrer-Relation seit Jahren auf den Wert 41 : 1 eingefroren. Diese Aufgaben können also nur erfüllt werden, wenn in anderen Bereichen der Unterricht gekürzt wird.

Wir fordern daher, den Stufenplan wieder aufzunehmen und die Schüler-Lehrer-Relation schrittweise zu verbessern, um endlich die Benachteiligung der Schüler und Schülerinnen an den Berufskollegs zu beenden.

#### **2. Leistung belohnen, Attraktivität steigern**

Von den Beschäftigten an den Berufskollegs werden an der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitswelt die Umsetzung bzw. Einbeziehung der Veränderungen in der Berufs- und



Arbeitswelt gefordert. Die Lehrkräfte unterliegen einem permanenten Fortbildungs- und Einarbeitungsdruck, sind daneben durch die notwendige Kooperation mit den dualen Partnern und durch die Beteiligung an den Berufsabschlussprüfungen zusätzlich belastet. Gleichzeitig wird erwartet, dass immer wieder neue didaktische und methodische Konzepte (z.B. handlungsorientierter Unterricht, Lernfelder) umgesetzt werden. An den Berufskollegs sind von den Beschäftigten also vielfältige Aufgaben und Funktionen zu erfüllen, die weit über die unterrichtlichen Tätigkeiten hinausgehen. Daher ist es dringend erforderlich, den demotivierenden Beförderungsstau abzubauen.

Wir fordern daher, die Aufstiegsmöglichkeiten durch folgende Maßnahmen zu verbessern, um die Arbeit an Berufskollegs attraktiver zu gestalten und damit auch dem Nachwuchs ein Signal zu geben:

- Die Zahl der Beförderungsstellen in der Besoldungsgruppe A15 (Studiendirektor/Studiendirektorin) ist wieder auf 30% der Gesamtzahl der planmäßigen Beamten zu erhöhen; die Absenkung des Schlüssels (Nachtragshaushaltsgesetz von 1983) ist aufzuheben.
- Die Beförderungsmöglichkeiten sind voll auszuschöpfen.
- Die Möglichkeiten der Leistungsstufenverordnung sind endlich umzusetzen.
- Der Beförderungsschlüssel für die Technischen Lehrer (LVO § 60) ist anzupassen (65% der Stellen im ersten Beförderungssamt).

### **3. Mittel- und längerfristigen Lehrernachwuchs für Berufskollegs sichern**

Die Personalgewinnung für Berufskollegs ist in den letzten 15 Jahren durch zwei Faktoren gekennzeichnet:

- Die Zahl der Einstellungen unterliegt großen Schwankungen (0 bis 1.200 pro Jahr); es wurde nicht kontinuierlich eingestellt.
- Der Bedarf wurde kurzfristig immer wieder durch Sondermaßnahmen (Umqualifizierung, Diplomanerkennungen) abgedeckt.

Auch jetzt sind wieder solche Maßnahmen notwendig, um die Lehrerversorgung an Berufskollegs zu sichern.

Um so wichtiger ist es aber, mittel- und längerfristig den Lehrerbedarf durch grundständige Lehrerausbildung abzudecken. Dafür werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- breitenwirksame Werbemaßnahmen unter Einbeziehung verlässlicher Bedarfszahlen,
- garantierter Einstellungskorridor,
- ganzjährige Einstellungsmöglichkeiten, nahtlose Einstellung nach dem Referendariat,
- direkter Übergang vom Studium ins Referendariat,
- Heraufsetzung der Altersgrenze bei der Verbeamtung,
- attraktive Referendarbezüge.

#### **4. *Moderne, zukunftsorientierte Ausstattung der Berufskollegs finanzieren***

Von den Berufskolleg wird erwartet, dass diese sich in ihrer Arbeit auf die Modernisierung der Berufe, die Einführung moderner Technologien und die Schaffung neuer, hochqualifizierter Ausbildungsberufe einstellen. Berufskollegs müssen diesen Wandel vollziehen, sie müssen die unterrichtliche Arbeit danach ausrichten, um den Auszubildenden die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. So sind z.B. in den Berufskollegs die modernen Kommunikationstechniken Bestandteil aller neuen Lehrpläne und damit der schulischen Arbeiten. Dabei gehört der Computer zum einen zum Unterrichtswerkzeug in allen Fächern, zum anderen ist die Computertechnik selbst Gegenstand des Lernens. Dies besonders in den boomenden IT- und Medienberufen. Sollen die Berufskollegs die ihnen zugedachte Aufgabe erfüllen, müssen sie auch bezüglich der sachlichen Ausstattung auf den jeweils neuesten, modernsten Stand gebracht werden.

Wir fordern daher, dass das Land NW den Schulträgern ausreichende, zweckgebundene Mittel für die Berufskollegs zur Verfügung stellt, um eine moderne, zukunftsorientierte Ausstattung zu ermöglichen.

**KAPITEL 10 120 / 15110**

=====

Arbeits-/Umweltschutz

1) Wir fordern, die kw-Vermerke in der **Staatlichen Umweltverwaltung** zeitlich zu strecken, bzw. aufzuheben.

Die Realisierung von kw-Vermerken für insgesamt 106 Stellen wird nämlich dazu führen, dass die Aufgaben der Staatlichen Umweltverwaltung nicht mehr in dem bisherigen Umfang wahrgenommen werden können. Verstärkt wird die Situation durch die Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht. Diese Vorschriften wie die Wasserrahmenrichtlinie und die Umsetzung der Seveso-II-Richtlinie führen u.a. aufgrund der Tatsache, dass der Überwachungsaufwand verpflichtend für die Staatliche Umweltverwaltung erweitert worden ist (z.B. durch Berichtspflichten) und die Rechtssystematik in wesentlichen Bereichen von der Bisherigen abweicht.

So bringt z.B. die neue Störfall-Verordnung vom 26. April 2000 (Umsetzung der Seveso-II-Richtlinie) gegenüber der Störfall-VO alter Fassung erhebliche Änderungen:

Zu nennen sind hier insbesondere neue Anwendungskriterien, erweiterte Anwendungsbereiche (auch Betriebe, die nicht gewerblichen Zwecken dienen, werden erfasst), erweiterte und verschärfte Vorschriften (z.B. Sicherheitsberichte für den gesamten Betriebsbereich) und inhaltlich neue Vorschriften (z.B. Forderung nach einem systematischen, behördlichen Überwachungssystem). Von erheblicher Bedeutung ist die Tatsache, dass sich die behördlichen Vollzugsaufgaben künftig nicht allein mehr aus dem allgemeinen gesetzlichen Überwachungsauftrag des Bundes-Immissionsschutzgesetzes und des Chemikaliengesetzes ergeben, sondern dass sie zu einem erheblichen Anteil unmittelbar in der Verordnung festgelegt sind, und zwar nach Art und Inhalt über den bisher bekannten Umfang hinaus. In Nordrhein-Westfalen sind die Staatliche Umweltschutzverwaltung und die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung gleichermaßen zuständig für den Vollzug dieser Verordnung. Ohne eine entsprechende Personalverstärkung ist der gesetzeskonformen Vollzug der Störfall-Verordnung nicht mehr zu realisieren.

## 2. Mittlerer technischer Dienst

In der **Arbeits- und Umweltschutzverwaltung** müssen die Perspektiven für den mittleren technischen Dienst verbessert werden. In beiden Verwaltungen gibt es eine große Zahl von Beamtinnen und Beamten, die sich seit annähernd 20 Jahren in der Besoldungsgruppe A 7 (Eingangsamts) befinden, ohne eine realistische Chance zu haben, nach A 8 oder höher zu kommen. Hinzu kommt, dass aufgrund der anhaltenden Arbeitsverdichtung - das gilt übrigens für den gesamten mittleren technischen Dienst - Aufgaben des gehobenen technischen Dienstes ohne Qualitätsverlust gegenüber den Leistungen des gehobenen Dienstes wahrnehmen. Gründe hierfür sind vorrangig:

1. Seit Jahren (1991) sind keine Einstellungen mehr vorgenommen worden und
2. durch die prüfungserleichterten Aufstiegsverfahren vom mittleren in den gehobenen technischen Dienst sind durch die Nachschlüsselung Beförderungsstellen weggefallen.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aufgrund dieser Umstände „innerlich gekündigt“. Zur Erhaltung der Motivation und zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit beider Verwaltungen ist es unabdingbar für diesen Personenkreis Perspektiven zu schaffen. Daher folgende Forderung:

1. Umwandlung von Stellen des mittleren in Stellen des gehobenen technischen Dienstes für einen prüfungsfreien Aufstieg und Aufstieg bis zur Besoldungsgruppe A II,
2. hilfsweise jährliche Umwandlung von 20- 30 Stellen des mittleren in Stellen des gehobenen technischen Dienstes für einen prüfungserleichterten Aufstieg und
3. Anhebung aller A 7-Stellen nach Besoldungsgruppe A 8 (Mehrbetrag pro Person und Monat ca. 183 DM Brutto).

**KAPITEL 10 410**

=====

Staatliche Veterinäruntersuchungsämter. Chemische Untersuchungsämter

Wir fordern:

1. Am Chemischen Landes- und Staatlichen Veterinäruntersuchungsamt in Münster sollte die Aussetzung der kw-Vermerke bei Stellen für den lebensmittelchemischen Aufgabenbereich ausgesetzt werden. Der Personalbestand ist bereits so reduziert, dass vom wirk-samen Verbraucherschutz nicht mehr gesprochen werden kann. Die derzeitige Abord-nungs-Praxis ist nicht akzeptabel, sie reißt nur an anderer Stelle Lücken auf.
2. Für die Staatlichen Veterinäruntersuchungsämter werden 4 Stellen für Tierärztinnen bzw. Tierärzte und 4 Stellen für Laborpersonal gefordert. Der Bereich Verbraucherschutz und der Bereich Tiergesundheit werden vor immer neue weitreichende Aufgaben gestellt (Schweinepest und BSE), die ihre Ursachen im Abbau der Grenzkontrollen haben. Ob-wohl die angesprochenen Aufgabenfelder für die Bürgerinnen und Bürger hohe Priorität besitzen, wurde an den Staatlichen Veterinäruntersuchungsämtern ständig Personal ab-gebaut. Dies ist nicht mehr zu verantworten und muss rückgängig gemacht werden.

**KAPITEL 12 050**

=====

Oberfinanzdirektion und Finanzämter

Wir fordern:

**I Personal**

**1. Beamte**

- a) für den höheren Dienst mindestens Ersatz der Altersabgänge und zusätzliche Ausbildungsplätze  
40 Kräfte zusätzlich erforderlich
- b) für den gehobenen Dienst mindestens Ersatz der Altersabgänge und zusätzliche Ausbildungsplätze  
400 Kräfte zusätzlich erforderlich
- c) für den mittleren Dienst mindestens Ersatz der Altersabgänge und zusätzliche Ausbildungsplätze  
100 Kräfte zusätzlich erforderlich

Die bisher bekannt gewordene Vorstellung der Landesregierung für den gehobenen Dienst 100 und für den mittleren Dienst 50 Nachwuchskräfte auszubilden, ist völlig unzureichend.

Angesichts der sich abzeichnenden Personalabgänge in den kommenden Jahren wegen Erreichung der Altersgrenze, müssen heute bereits die personellen Weichen gestellt werden, um zu verhindern, dass die Steuerverwaltung wegen riesigen Personenmangels nur noch zum Verwalter von Steuererklärungen degradiert wird.

**2. Tarfbereich**

- a) Höherwertige Stellen für die Angestellten für den Einsatz nach Fortbildung und erfolgter Einarbeitung in neuen Arbeitsbereichen.
- b) Einstellungen von weiteren Mitarbeitern - 50 Kräfte zusätzlich -.
- c) Streichen der Stellen in den Vergütungsgruppen X - IXa  
(Bruttogehalt in Verg. Gruppe X verh. mit 1 Kind = 3.266,00 DM)  
(Bruttogehalt in Verg. Gruppe IXa verh. mit 1 Kind = 3.503,00 DM)

## II. Keine kw-Vermerke für die Steuerverwaltung

Die durch den Einsatz der Automation frei gewordenen Stellen sind wie alle übrigen Stellen für die Steuerverwaltung weiter zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für die Stellen, die schon als kw-Stellen vom Finanzminister ausgewiesen werden, obwohl die in den Berichten über die Organisationsuntersuchungen für die kw-Stellen verlangten Voraussetzungen immer noch nicht erfüllt worden sind.

Zur Zeit muss die Steuerverwaltung noch ca. 2.900 kw-Vermerke erbringen.

### Die Grundlagen dieser kw-Vermerke sind:

- Auswirkung des verstärkten Einsatzes der Automation ca. 1.200 Stellen
- Auswirkung der Organisationsuntersuchungen in der Steuerverwaltung ca. 1.700 Stellen

### Diese kw-Stellen sind u.a. zu verwenden:

- für die Bewältigung der Mehrarbeit im Bereich Erbschafts- und Schenkungssteuer (Gesamtes geschätztes finanzielles Volumen bundesweit über 800 Mrd. DM, davon für NRW ca. 200 Mrd. DM).
- für die Verstärkung der personellen Ausstattung in allen Prüfungsbereichen, damit der Innendienst nicht völlig personell ausblutet, u.a. Ausdehnung der Betriebsprüfung nicht nur auf Betriebe, sondern auch auf Einkommens-Millionäre, lt. Herrn Finanzminister Steinbrück.
- für die Bewältigung der Mehrarbeit durch Änderungen der Steuergesetzgebung.
- für die Bewältigung der Mehrarbeit aufgrund des 630 DM-Getzes
- für die Bewältigung der Mehrarbeit durch Akteneinsicht der Bürgerinnen und Bürger.
- für die Bewältigung der Mehrarbeit durch steigende Fallzahlen im Innendienst (lt. Personalbedarfsrechnung auf den 1. Januar 2000 sind zusätzlich 479 Arbeitskräfte erforderlich).
- für die Übernahme der geprüften Anwärter/innen des gehobenen und mittleren Dienstes.
- für die geprüften Absolventen/innen des prüfungsgebundenen und prüfungserleichterten Aufstieges vom mittleren in den gehobenen Dienst (60 Stellen).
- für den Einsatz des mittleren Dienstes als Fahndungshelfer.
- für die Bewältigung der erheblichen Mehrarbeit durch die Änderung des Insolvenzrechtes.
- für den Einsatz von Liquiditätsprüfer/innen im Vollstreckungsbereich.
- für die Übernahme von fortgebildeten Angestellten nach den Ausbildungsvorschriften des mittleren Dienstes in den Beamtenbereich.
- für die Einrichtung von Servicestellen in den Finanzämtern.
- für die Stellen für Angestellte als stellv. Kassenleiter.

- für die Stellen für Angestellte als Sachbearbeiter in den Oberfinanzkassen-Kassen.
- für die Stellen zur erforderlichen und akzeptierten Umsetzung der neuen Steuerungsmodelle.

### III. Motivation

Der Landtag hat immer wieder betont, dass die Mitarbeiterzufriedenheit und damit die berufliche Motivation eine wichtige Voraussetzung für ein engagiertes Arbeiten im öffentlichen Dienst sei. Um dieses zu erhalten bzw. zu verbessern, stellen wir folgende Forderungen auf:

- Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten im höheren Dienst (Abbau des Beförderungsstaus).
- Einführen eines Verwendungsaufstieges vom mittleren in den gehobenen Dienst (Hinweis auf die Regelung beim Bund).
- Verbesserung der Beförderungssituation im einfachen Dienst.
- Ersatzloser Wegfall der Wiederbesetzungs- und Ersatzbeförderungssperre.
- Bereitstellung von Mitteln zur Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Verwaltung.
- Bereitstellung von Mitteln für die Beschaffung der technischen Hilfsmittel nach dem neuesten Stand der Technik.
- Bereitstellung von Mitteln für die berufliche Fortbildung von Beamten und Angestellten.
- Rückzahlung der eingesparten Gelder bei der Beamtenbesoldung als Leistungsprämie oder für andere Formen der Motivationssteigerung.
- Übernahme der Arbeitgeberanteile bei Zahlung von Leistungsprämien an Angestellte und Arbeiter durch das Land.
- Anhebung der A 16 Z-Stelle auf eine B 3-Stelle für den Leiter des RZF.
- Anhebung von zwei A 15-Stellen auf A 16-Stellen für Abteilungsleiter im RZF.
- Umwandlung von zwei A 13-Stellen des gehobenen Dienstes auf A 13-Stellen des höheren Dienstes im RZF.

Wir gehen davon aus, dass wir während der kommenden Haushaltsberatungen mit den zuständigen Damen und Herren Ihrer Fraktion Gespräche führen werden. Darauf freuen wir uns und sehen einer Einladung entgegen.



## Personalagentur Verfahrensregelungen

Entwurf Finanzministerium

Stand: 23. November 1999

Die Landesregierung hat zum 01.01.2000 eine Personalagentur eingerichtet.

### 1. Zielsetzung/Auftrag

Die Personalagentur arbeitet ressortübergreifend mit dem Ziel, die Ressorts bei der Umsetzung des von der Landesregierung beschlossenen Konzeptes zum Stellenabbau und zur Einsparung von Personalkosten zu unterstützen. Dabei soll das vorhandene Personal aus den Bereichen, in denen ein Stellenabbau notwendig ist, in die Bereiche versetzt werden, in denen Bedarf besteht.

Innerhalb der Landesverwaltung wird somit ein ressortübergreifender Arbeitsmarkt geschaffen.

Darüber hinaus sollen die Beschäftigten der Landesverwaltung vermittelt, gefördert und bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt werden, die an anderen Verwendungen interessiert sind.

Die Personalagentur ist beim Arbeitsstab Aufgabenkritik angebunden.

### 2. Aufgaben

#### 2.1 Beratung

Die Personalagentur berät und unterstützt die Ressorts und die Beschäftigten.

#### 2.2 Vermittlung

Alle dauerhaft zu besetzenden Dienstposten/Arbeitsplätze der Ressorts werden ausgeschrieben. Es werden konkrete Besetzungsvorschläge erarbeitet. Von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind die Ausnahmetatbestände des § 8 Abs. 3 HG sowie die nach Nr. 4.1 der Verfahrensregelungen.

Die Ressorts übersenden der Personalagentur vierteljährlich zum 01.01., 01.04., 01.07. und 01.10. eine Zusammenstellung der Stellenbesetzungen auf Grund der Ausnahmeregelung nach § 8 Abs. 3 HG.

#### 2.3 Qualifizierung

Erarbeiten von bedarfsgerechten Qualifizierungs- und Umschulungskonzepten für Beschäftigte, die zur Vermittlung anstehen.

### 3. Verfahrensgrundsätze

- 3.1 Jedes Ressort ist verantwortlich dafür, daß die von der Landesregierung beschlossenen Einsparziele erreicht werden.
- 3.2 Nach Freiwerden von Planstellen/Stellen sind grundsätzlich externe Besetzungen nicht vor Ablauf einer 24-monatigen Sperre zulässig.
- 3.3 Im gesamten einfachen und mittleren Dienst sowie im gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst sollen externe Besetzungen grundsätzlich nicht erfolgen. Soweit ein Ressort in diesen Bereichen in begründeten Einzelfällen Besetzungen von außen beabsichtigt, bedürfen sie der Genehmigung der Personalagentur. Dies gilt nicht für die Ausnahmen unter 4.1. Wird die Zustimmung versagt, ist ein Ausgleich in der Wertigkeit des typisierten Eingangsamtes der jeweiligen Laufbahn mit zwei Jahresbeträgen zu erbringen.
- 3.4 Die Verfahrensregelungen tangieren nicht die übrigen gesetzlichen Regelungen wie beispielsweise Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Schwerbehindertengesetz.

### 4. Vermittlungsverfahren

#### 4.1 Meldungen der Ressorts

Der Personalagentur ist jede freiwerdende Planstelle/Stelle, die wiederbesetzt werden kann, in ihrer ursprünglichen Wertigkeit zu melden. Das Gleiche gilt für Stellenanteile, die mindestens 50% betragen.

Ausgenommen werden im einfachen und mittleren Dienst die jeweiligen Spitzenämter.

Im gehobenen Dienst sind 1/3 der freiwerdenden Stellen, im höheren Dienst die Hälfte der freiwerdenden Stellen ausgenommen.

Darüber hinaus werden Stellen der Besoldungsordnung B ausgenommen.

Für alle Laufbahngruppen gibt es Dispens in den folgenden MB-Bereichen: Büro des persönlichen Referenten und Büro für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

#### 4.2 Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen sollen lediglich die fachbezogenen Mindestanforderungen enthalten. Die Personalagentur kann Ausschreibungen mit überzogenem Anforderungsprofil zurückweisen und um Nachbesserung bitten.

- 4.2.1 In den Stellenausschreibungen ist die Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppe anzugeben. Von den Verwaltungen ist sicherzustellen, dass die Stellenangebote die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten berücksichtigen und ausreichend Beförderungsmöglichkeiten eröffnen.
- 4.2.2 Die Ressorts stellen sicher, dass keine Ausschreibungen für Bereiche vorgelegt werden, in denen fällige kw-Verpflichtungen vorhanden sind, sondern der entsprechende kw-Vermerk realisiert wird.
- 4.2.3 Die Übermittlung des Ausschreibungstextes erfolgt nach Durchführung des personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahrens nach Möglichkeit über x-400 oder per E-Mail.

- 4.2.4 Jede Stellenausschreibung wird einmal im zentralen Ausschreibungsblatt veröffentlicht. Empfänger sind bei einer Übermittlung per E-Mail oder x-400 die Behörden direkt und bei einer Veröffentlichung in Papierform die Ressorts, die dann jeweils für ihren Geschäftsbereich die Verfügbarkeit sicherstellen.
- 4.2.5 Die Stellenausschreibungen erscheinen in regelmäßigen Abständen - zur Zeit 14-tägig jeweils dienstags.
- 4.2.6 Die Bewerbungsfrist beträgt 4 Wochen ab Veröffentlichung durch die Personalagentur.
- 4.2.7 Zur Erfolgskontrolle melden die Behörden, die eine Ausschreibung veranlasst haben, 2 Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist unmittelbar der Personalagentur nach Maßgabe der Anlage 1.

## 5. Entscheidung über die Stellenbesetzung

- 5.1 Bei dem Ausmaß vorhandener kw-Vermerke ist auch eine Besetzung von Bewerbern/Bewerberinnen aus dem Landesdienst in Kauf zu nehmen, bei denen lediglich die fachbezogenen Mindestanforderungen für die Stellenbesetzung erfüllt sind. Es ist davon auszugehen, dass das vorhandene Personal in der Regel durch Qualifizierungsmaßnahmen in die Lage versetzt werden kann, als Ersatz an anderer Stelle eingesetzt zu werden.
- 5.2 Bei der Besetzung von freien Stellen, die nicht unter die Ausnahmeregelungen nach 4.1 fallen, sind Bewerber/innen, deren Wechsel eine unmittelbare kw-Realisierung nach sich zieht, grundsätzlich vorrangig vor Bewerber/innen zu berücksichtigen, bei denen kein kw-Vermerk realisiert wird. Die Behörden haben die Ablehnung von Bewerber/innen, deren Wechsel eine unmittelbare kw-Realisierung nach sich ziehen würde, gegenüber der Personalagentur zu begründen (Anlage 2).
- 5.3 Zeitgleich zu den Ausschreibungen der Personalagentur haben die mit kw-Vermerken belasteten Verwaltungen geeignete Angehörige für die ausgeschriebenen Stellen zu benennen.
- 5.4 Die Personalagentur erhält von den Ressorts vierteljährlich (1.1., 1.4., 1.7., 1.10.) Meldungen über die Bereiche, in denen kw-Vermerke zu realisieren sind. Die Berichte umfassen Kapitel, Amtsbezeichnungen, Laufbahn-, Vergütungs-, Lohngruppen, Dienstarten sowie Fälligkeitstermine. Unabhängig davon, dass kw-Vermerke kapitel- und laufbahnbezogen zu erbringen sind (§ 9 (1) Haushaltsgesetz 2000), sollte - soweit möglich - die konkrete regionale Anbindung des Personalüberhangs angegeben werden.

## 6. Meldungen interessierter Beschäftigter

Für die Beschäftigten der Landesverwaltung, die eine andere berufliche Verwendung anstreben, ist die Personalagentur jederzeit Ansprechpartner. Sie unterstützt die Beschäftigten und eröffnet die Möglichkeit, dass unter einer Chiffre-Nummer ein Stellengesuch (Anlage 3) im zentralen Ausschreibungsblatt erscheint.

## 7. Personalentwicklung/Qualifizierungsverfahren

- 7.1 Zur Erarbeitung von Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen benennen die Ressorts auf Anforderung und bei Bedarf die Geschäftsbereiche, Beschäftigungsgruppen, Anforderungsprofile, die Zuordnung zu Laufbahngruppen und den Einsatzort, in denen voraussichtlich freiwerdende und besetzbare Stellen vorhanden sein werden (Anlage 4).
- 7.2 Darüber hinaus können die Ressorts Beschäftigte melden, die im Rahmen der ressortinternen Vermittlung zu qualifizieren sind.
- 7.3 Die Personalagentur kann die berufliche Veränderung von Beschäftigten in der Landesverwaltung unterstützen durch Vereinbarungen mit den Ressorts über
  - Hospitationsmöglichkeiten
  - befristete Rückkehrgarantien auf den bisherigen Arbeitsplatz
  - Rückkehrgarantien bei einem Wechsel auf einen Arbeitsplatz außerhalb des Landesdienstes.

## 8. Haushaltsmittel

- 8.1 Für Fortbildungsmaßnahmen stehen der Personalagentur Haushaltsmittel zur Verfügung. Zielsetzung ist, Differenzen zwischen dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stellen und dem Leistungsprofil der/des sich bewerbenden Mitarbeiterin/Mitarbeiters in Einklang zu bringen.
- 8.2 Die Personalagentur hat die Möglichkeit, die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auch einzusetzen, um externen Sachverstand zur Unterstützung heranzuziehen.

Die in den Verfahrensregelungen genannten Anlagen beinhalten lediglich vorgangsunterstützende Vordrucke und sind daher nicht beigelegt.