

DGB Landesbezirk NRW • Postfach 10 19 55 • 40010 Düsseldorf
per Fax: 884-3012

An den
Haushalts- und Personalausschuss
des Landtags NRW
z.Hd. Frau Krause
Platz des Landtags 1

40002 Düsseldorf

Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-3683-0
Telefax: 0211-3683-159
Internet: www.nrw.dgb.de
e-mail: Andreas.Schmidt@DGB.de

Telefon-Durchwahl:
0211-3683-242/122
Handy 0171/8658-331

Abteilung
Sozialpolitik/
Öffentl. Dienst

Unsere Zeichen
Schm/Bü

Datum
12.01.01

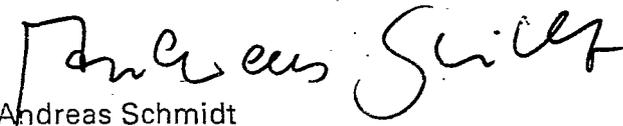
**Stellungnahme zum Personalhaushalt des
DGB-Landesbezirks NRW**

Sehr geehrte Frau Krause,

anbei erhalten Sie zur Anhörung des Personalhaushalts am
16. Januar 2001 vorab die schriftliche Stellungnahme des DGB-
Landesbezirks NRW.

Wir bitten sie, die Stellungnahme an die Mitglieder des
Ausschusses weiterzuleiten und verbleiben

mit freundlichen Grüßen


Andreas Schmidt

Anlage



Stellungnahme des DGB Landesbezirk NRW anlässlich der Anhörung zum Personalhaushalt des Landes NRW am 16. Januar 2001 im Landtag NRW

Vorbemerkung:

Nachfolgende Anmerkungen beschränken sich auf wesentliche Aussagen zum Haushaltsplanentwurf. Wir sind uns bewusst, dass der Personalhaushalt 2001 Bestandteil eines Konsolidierungshaushaltes ist. Stellungnahmen zu den Einzelplänen haben unsere Mitgliedsgewerkschaften bereits schriftlich eingereicht. Sie werden, soweit erforderlich, in dieser Anhörung mündlich ergänzt.

1. Eine pauschale Bewertung und Einschätzung der für das Haushaltsjahr 2001 veranschlagten Personalkosten in Höhe von 38,5 Mrd. DM erfordert eine differenzierte Betrachtung der Personalausgaben, insbesondere der Pensionsaufwendungen. Die Effizienz personeller (Spar)-Maßnahmen muss vor diesem Hintergrund kritisch und differenziert betrachtet werden.
2. Der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen hat für den DGB auch in einem Konsolidierungshaushalt absoluten Vorrang. Der DGB erwartet hierzu eine unmissverständliche Aussage der Landesregierung bzw. des Parlaments. Dem DGB bereitet weiterhin Sorge, dass das Arbeitsplatzrisiko durch den zunehmenden Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf die Beschäftigten verlagert wird. Nach Einschätzung des DGB ist dies in vielen Fällen unnötig und bedenklich, weil es sich durchaus um dauerhaften Beschäftigungsbedarf handelt.
3. Bei der geplanten Rückführung der Personalausgabenquote ist zu berücksichtigen, dass modernen Verwaltungen Dienstleistungsfunktionen zuwachsen, die per se personalintensiv sind. Neu hinzugekommene Aufgabenbereiche müssen in der Personalbemessung Berücksichtigung finden. Eine rigide haushaltstechnische Festschreibung der Personalausgabenquote ist nach unserer Auffassung unangebracht, da sie die notwendige personelle Flexibilität zu sehr einschränkt. Schon heute bewegt sich das Flächenland NRW im Ländervergleich mit seinem Verwaltungskosten pro Kopf der Bevölkerung im unteren Drittel. Der DGB appelliert an die politisch Verantwortlichen, bei der Formulierung neuer Aufgaben stets die notwendige Personalausstattung zu bedenken und sicherzustellen.
4. Obwohl die (mäßige) Steigerung der Ausbildungsplätze erfreulich ist, kann die Zahl der in den vergangenen 10 Jahren abgebauten Ausbildungsplätze hierdurch bei weitem nicht wett gemacht werden. Hinzu kommt, dass die bereitgestellten Ausbildungskapazitäten nur unzureichend ausgelastet werden und die Ausbildungsbereitschaft bzw. -qualität unter Personalknappheit (ins. in Folge der zusätzlichen Aufgaben im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung) zu leiden droht. Problematisch gestaltet sich die Situation schließlich dort, wo eine Übernahme nach der Ausbildung nicht gewährleistet ist, bzw. nur eine befristete Anschlussbeschäftigung ermöglicht wird, wie z.B. im Justizbereich.

5. In Erinnerung zu rufen ist, dass etliche Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach wie vor einen unfreiwilligen Beitrag zur Konsolidierung des Haushalts leisten, in dem sie höherwertige Tätigkeiten verrichten. Die dienstrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden kostengünstig genutzt, die erforderlichen Beförderungen und Höhergruppierungen werden aber verzögert oder durch haushaltsrechtliche Sperrvorschriften behindert.
6. Mit Blick auf die kw-Vermerke bleibt festzustellen, dass in der Vergangenheit schon kw-Vermerke in erheblichem Umfang vor allem im allgemeinen Verwaltungsdienst erwirtschaftet wurden. Die Zahl der hierdurch verminderten Stellen gibt jedoch durch die Übertragung neuer Dienstleistungsaufgaben ein verzerrtes Bild, weil die neuen Stellen mit den erwirtschafteten Stellen verrechnet werden. Dies ist nach Auffassung des DGB nicht akzeptabel, weil so die avisierten Stellenverminderungen nie erreicht werden.
7. Bei der Realisierung weiterer kw-Vermerke kommt der Mobilität hohe Bedeutung zu. Bei Einzelmaßnahmen muss jedoch immer der individuellen Situation des/r Beschäftigten Rechnung getragen werden. Die Beteiligung der Personalvertretung ist dabei sicherzustellen. Um die Akzeptanz zu steigern, ist ein zeitlich befristetes Rückkehrrecht unumgänglich. Versetzungen gegen den Willen der Beschäftigten müssen die „ultima ratio“ bleiben.
8. Der DGB hat zu den Verfahrensregeln der Personalagentur bereits in einer eigens hierfür anberaumten Anhörung Stellung bezogen. Da die konkrete Umsetzung bei den einzelnen Ressorts liegt, lassen sich zur Zeit noch keine soliden Aussagen und Bewertungen treffen. Vereinbart wurde, die Beteiligungsgespräche fortzuführen. Offen ist zur Zeit wie mit den kw-Vermerken umgegangen wird, die auf die neu gegründeten Landesbetriebe übergehen. Die Personalagentur muss sich dieser Frage unverzüglich annehmen. Die Verfahrensregelungen der Personalagentur erweisen sich z.T. insbesondere in den Landesbetrieben als kontraproduktiv, die als „marktfähig“ gelten. 2jährige Wiederbesetzungssperren bei externer Stellenbesetzung gefährden hier die Erwirtschaftung der eigenen Kosten.
9. Altersteilzeit ist ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt und zur Beschäftigungssicherung bzw. -förderung. Der DGB fordert dieses Instrument auch im Öffentlichen Dienst umfassend und flächendeckend entsprechend der tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten anzubieten sowie einen diskriminierungsfreien Zugang zu schaffen. Eine finanzpolitische Betrachtungsweise, die sich allein auf die Besoldungskosten reduziert, greift zu kurz und vermittelt ein falsches Bild.

Statt zusätzliche Kosten zu verursachen, trägt Altersteilzeit per Saldo zu einer Entlastung des Landeshaushalts bei, da sie u.a. zur Reduzierung vorzeitiger Ruhestandsfälle infolge von Dienstunfähigkeit führt und eine längere Verweildauer im Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis nach sich zieht. Außerdem darf nicht unbeachtet bleiben, dass jüngere Beschäftigte weniger Fehlzeiten haben und aufgrund ihrer Qualifizierung flexibler eingesetzt werden können.

10. Infolge der Besoldungsstrukturreform des Jahres 1997 wurden Vergütungsbestandteile der Beamtinnen und Beamten zur Einführung von Leistungselementen umgewandelt und in den Haushalt eingestellt. Das Land NRW hat in den zurückliegenden Haushalten bereits einen Teil der Mittel zurückgegeben, die in den Ressorts unterschiedlich genutzt worden sind. Der DGB vermisst im vorliegenden Haushaltsentwurf die Ausweisung dieser Mittel für die Gestaltung von Leistungskomponenten. Die Mittel für diese Leistungskomponente sind der Besoldung der Beamtinnen und Beamten zweckgebunden entzogen worden. Nach Schätzung des DGB sind dies in NRW ca. 130 bis 150 Mio DM. Für den DGB ist es unverzichtbar, dass diese zweckgebundenen Besoldungskürzungen zweckentsprechend und ohne Abstriche zurückgegeben werden. Der DGB erwartet, dass der Haushalt bzw. die Landesregierung die angesparten Mittel offenlegt. Über die weitere Verwendung und Ausgestaltung dieser Mittel im Rahmen von Leistungselementen zeigt sich der DGB gesprächsoffen.