



Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

**zum Personaletat 2018
Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 17/800**

**Öffentliche Anhörung des UA Personal
am 21.11.2017**

Düsseldorf, den 20.11.2017



I. Angemessenes Verfahren zur Stellungnahme gewährleisten

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Allerdings war es in der Kürze der Zeit nicht möglich, die als Dachorganisation notwendige Abstimmung mit unseren Mitgliedsgewerkschaften und Gremien durchzuführen. Zum Zeitpunkt der Abfassung der Stellungnahme lagen auch viele der Erläuterungsbände nicht vor, was die inhaltliche Auseinandersetzung ebenfalls erschwert hat. Für die Zukunft bitten wir darum, wieder ein geordnetes, der Komplexität angemessenes Verfahren, mit angemessenem zeitlichen Vorlauf sicherzustellen.

II. Mehr Stellen im Bereich Bildung, Sicherheit und Justiz sind richtiger Schritt

Der Personaletat enthält aus Sicht des DGB NRW wesentliche personelle Verbesserungen in den Bereichen Bildung, Sicherheit und Justiz. Die neue Landesregierung hat in diesen Bereichen offensichtlich erkannt, dass mit Sparen kein guter Staat zu machen ist. Auch wenn CDU und FDP es früher anders gesehen haben: Investitionen in mehr Personal im öffentlichen Dienst sind eben kein herausgeworfenes Geld, sondern gewährleisten z.B. gute Bildung, öffentliche Sicherheit und eine funktionierende Gerichtsbarkeit im Interesse von Bürgerinnen und Bürgern und dem Wirtschaftsstandort NRW.

Es ist daher richtig, wenn auch sehr erstaunlich, dass sich nun auch die schwarz-gelbe Landesregierung den in Oppositionszeiten noch hart kritisierten Begriff der Zukunftsinvestitionen der alten Landesregierung unter Hannelore Kraft zu eigen macht. So heißt es im Bericht zur mittelfristigen Finanzplanung auf S. 16f.: „Kennzahlen auf der Basis des haushaltsrechtlichen Investitionsbegriffs stellen zudem nur unvollkommene Indikatoren für die Beurteilung der Frage dar, inwieweit ein Etat schwerpunktmäßig auf wirtschaftliches Wachstum und die Bewältigung von Zukunftsaufgaben ausgerichtet ist. Das gilt vor allem mit Blick auf Ausgabenerhöhungen für wichtige Zukunftsinvestitionen in den Bereichen Kinder, Jugend und Bildung, die haushaltsrechtlich dem Bereich der konsumtiven Ausgaben zuzuordnen sind, jedoch unzweifelhaft positive Wachstumswirkungen entfalten.“

Demnach ist es der richtige Weg, wenn auch die neue Landesregierung mehr Stellen zur Entlastung der vorhandenen Beschäftigten und zur Sicherung des Nachwuchses bei der Polizei, zur Entlastung der Staatsanwaltschaften und Gerichte und zur Planung neuer Infrastruktur vorsieht. Die 2.048 neuen Stellen für Lehrerinnen und Lehrer und die Streichung der KW-

Vermerke sind ebenfalls ein richtiger Schritt in Richtung einer Entlastung der Kolleginnen und Kollegen, die unter der dünnen Personaldecke vor Ort leiden und oftmals Berge von Überstunden und Mehrarbeit vor sich herschieben.

Besonders vor dem Hintergrund der Entscheidung für G 9, der Beschulung von Geflüchteten und der Inklusion ist der Stellenbedarf in den Schulen jedoch auch für die Zukunft noch erheblich.

Wir begrüßen auch, dass die neue Landesregierung die in der letzten Legislaturperiode begonnenen, positiven Veränderungen in der Finanzverwaltung fortschreibt. Die Anhebung der Stellenobergrenzen im Regelbereich wird im Stellenschlüssel nachvollzogen, das Projekt Finanzverwaltung der Zukunft wird fortgeführt und nun, zum Zeitpunkt der weiteren Umsetzungen, mit entsprechenden Mitteln hinterlegt. Fortgeführt wird ebenfalls die Ausbildungsoffensive. Die Einstellungsermächtigungen werden im Verhältnis zu 2016 angehoben.

Aber wie im Schulbereich und anderen Bereichen gilt auch hier: Die Personallage in den Finanzämtern ist kritisch. Selbst die jetzigen Einstellungsermächtigungen werden nicht ausreichen, die Personalabgänge in den Finanzämtern in den kommenden Jahren auszugleichen. Betroffen hiervon sind insbesondere die sogenannten Innendienste in den Finanzämtern. Deshalb müssen die hohen Einstellungszahlen verstetigt werden. Nur eine leistungsstarke Finanzverwaltung kann durch gleichmäßigen Steuervollzug die staatlichen Einnahmen sichern.

III. Fehlende Stellen im Verbraucher- und Arbeitsschutz schaffen

In anderen Bereichen, wie im Verbraucher- oder Arbeitsschutz fehlen leider zur Aufgabenwahrnehmung dringend notwendige neue Stellen.

Mit Gutachten vom 11.11.2016 hat die Unternehmensberatung PwC festgestellt, dass in der Abteilung 8 (Verbraucherschutz, Tierschutz, Tiergesundheit, Agrarmarkt) des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW ein zusätzlicher Bedarf von 74 Vollzeitäquivalente zur Aufgabenwahrnehmung besteht. Unter der alten Landesregierung wurden daher zur Sicherstellung der Aufgaben des Verbraucherschutzes mit dem Haushalt 2017 40 zusätzliche Stellen als erste Tranche ausgebracht. Eine zweite Tranche sollte mit dem Haushalt 2018 folgen. Es ist bedauerlich, dass die neue Landesregierung trotz des nachgewiesenen Mehrbedarfs auf die Einstellung der zweiten Tranche verzichtet. Für die Beschäftigten bedeutet das weiter keine Entlastung vor Ort, denn eine Aufgabenkritik hat nicht

stattgefunden. Für Bürgerinnen und Bürger ist diese deutliche Schwächung des Verbraucherschutzes ebenfalls keine gute Entscheidung. Wie wichtig ein funktionierender Verbraucherschutz wäre, hat erst kürzlich wieder der Skandal um mit Fipronil belastete Eier verdeutlicht.

Nach aktuellen Zahlen der gesetzlichen Unfallversicherung DGUV haben die tödlichen Arbeitsunfälle bundesweit in den ersten sechs Monaten des Jahres 2017 um 25 Tote zugenommen. Das ist eine Steigerung um 12,6 Prozent. Dies steht in unmittelbarem Zusammenhang mit einem drastischen Personalabbau in den Arbeitsschutzbehörden in der Vergangenheit bei gleichzeitig deutlichem Anwuchs der Anforderungen und Aufgaben. In den Jahren 2003 bis 2014 wurden in den Arbeitsschutzbehörden der Länder rund 30 Prozent Personal abgebaut. In NRW waren es im gleichen Zeitraum sogar 36 Prozent.

Der DGB NRW fordert daher dringend eine Aufstockung der Arbeitsschutzverwaltung. Konkret 109 zusätzliche Fachstellen für die Bezirksregierungen, 21 Verwaltungsstellen für die Bezirksregierungen und 72 Neuanmeldungen von Stellen für die Ausbildung von Beamtinnen und Beamten.

IV. Attraktivitätsoffensive zur Besetzung von Stellen starten

Das Einstellen von Haushaltsstellen allein reicht allerdings nicht aus, um die Situation der Beschäftigten und der Bürgerinnen und Bürger zu verbessern. Die Stellen müssen auch mit geeigneten Personen besetzt werden. Hier sieht der DGB NRW in Zukunft die große Herausforderung, die auch diese Landesregierung weiter angehen muss. Es bedarf einer umfassenden Attraktivitätsoffensive, damit sich auch in Zukunft Menschen für den öffentlichen Dienst entscheiden und dort auch bleiben wollen.

1. Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten verbessern

Ein zentraler Punkt ist sicherlich die Verbesserung der Bezahlung, um in Konkurrenz zur Privatwirtschaft bestehen zu können. Dem dringenden Nachwuchssuchen in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes steht jedoch seit Jahren ein deutlicher Lohnabstand im Vergleich zur Privatwirtschaft bei einer höheren Wochenarbeitszeit gegenüber. Der allgemeine Abstand ist im Vergleich zum Vorjahr in 2016 sogar noch um 0,2 Prozent auf 6,2 Prozent angewachsen.

Die bezahlte Wochenarbeitszeit war 2016 im öffentlichen Dienst mit 40,0 Wochenstunden zudem über eine Stunde länger als in der freien Wirtschaft (38,9). Besonders bei herausgehobenen Fachkräften (-17 Prozent) und

Vollzeitbeschäftigten in leitender Stellung (-28 Prozent) schneidet der öffentliche Dienst als Arbeitgeber schlecht ab.

Daher ist es von der Landesregierung richtig, hinreichende Mittel für die bereits unter der alten Landesregierung vereinbarten Besoldungs- und Tarifierhöhungen für 2018 in den Haushalt einzustellen. Die alte rot-grüne Landesregierung hat am Ende verstanden, dass der Grundsatz Besoldung folgt Tarif wieder Gültigkeit erlangen muss. Auch die neue Landesregierung muss bei den anstehenden Verhandlungen zu den Gehältern der Tarifbeschäftigten zur TV-L Entgeltordnung und der Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Blick behalten, dass Einkommen ein wesentlicher Faktor für die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist und entsprechend auch in kommenden Haushalten hierfür Vorsorge treffen. In der TdL muss die Landesregierung in diesem Sinne eine führende Rolle einnehmen, wenn sie Attraktivität sicherstellen will.

Durch eine verbesserte Besoldungs- und Beförderungsstruktur muss außerdem dem Wandel der Berufsbilder Rechnung getragen werden. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes, wie zum Beispiel der Finanzverwaltung, sind die Tätigkeiten deutlich anspruchsvoller und komplexer geworden. Die Stellenschlüssel müssen daher dringend an die veränderten Tätigkeiten der Beschäftigten angepasst werden. In vielen Gebieten, z.B. den Steuerfahndungen, Prüfungsdiensten und Straf- und Bußgeldsachenstellen, bedürfen daher auch bestehende Stellenobergrenzen einer Anhebung.

Die bessere Bezahlung der stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiter an Grund- und Hauptschulen wird begrüßt, reicht aber noch nicht aus. Insgesamt muss, auch zur Sicherung von Fachkräften an Grundschulen, die Bezahlung von Lehrkräften an ihre mittlerweile einheitliche Ausbildung angepasst werden. Unabhängig von der Schulform müssen sie im Eingangssamt mit A13 Z besoldet werden.

2. Arbeitsbedingungen durch Ausbau von Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Ein guter Gesundheits- und Arbeitsschutz ist wesentlicher Baustein für den Erhalt eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes. Zum einen mit Blick auf die ohnehin schon bestehenden Baustellen aufgrund von besonders ungünstiger Altersstruktur und hohen Belastungen wie Mehrarbeit, Schichtarbeit und Überstunden. Aber auch mit Blick auf das Mammut-Projekt Digitalisierung der Landesverwaltung und die zuneh-

mende Digitalisierung im öffentlichen Dienst allgemein ist die Bereitstellung von ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen für Arbeits- und Gesundheitsschutz zwingend nötig.

Auch aus diesem Grund ist es daher bedauerlich, dass die Landesregierung keine dringend notwendigen zusätzlichen Stellen im Bereich Arbeitsschutz schafft (s.o.). Auch mit Blick auf die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben der Privatwirtschaft in NRW.

Der DGB NRW fordert daher dringend eine Aufstockung der Arbeitsschutzverwaltung im bereits o.g. Umfang. In Zukunft muss außerdem sichergestellt werden, dass die Durchsetzung des Arbeitsschutzes in der öffentlichen Verwaltung in gleichem Maße durch Kontrollen und etwaige Sanktionen wie in der Privatwirtschaft befördert wird.

Auch für das betriebliche Gesundheitsmanagement müssen im vorliegenden Haushaltsentwurf mehr Ressourcen vorgesehen werden. Ein strategisches, ganzheitliches Gesundheitsmanagement ist aus Sicht des DGB NRW ein wichtiger Pfeiler zur Sicherung der Funktionsfähigkeit und Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Auch für den Einzelnen bedeutet ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität. Hier gibt es aktuell noch viel zu tun: Die Krankenquote aller Landesbeschäftigten 2015 lag im Durchschnitt bei 7,8 Prozent. [Bei Lehrern in 2016 bei 6,3 Prozent.] Damit war sie leicht über dem Vorjahreswert (7,5 Prozent) und deutlich höher als bei den Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherungen. Hier lag die Quote bei 6,5 Prozent. Zahlen für 2016 liegen aus der Landesverwaltung noch nicht vor. Hinzu kommt die Dunkelziffer all jener Kolleginnen und Kollegen, die trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen. Die Hälfte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gab im Rahmen des repräsentativen DGB-Index Gute Arbeit 2015 an, jährlich an fünf oder mehr Tagen zur Arbeit zu erscheinen, obwohl sie sich „richtig krank“ fühlten.

Die Landesregierung hat im Koalitionsvertrag angekündigt, das Gesundheitsmanagement zu stärken. Sie hat auch in einem ersten richtigen Schritt im Haushalt des Ministeriums des Innern neue Stellen für die Einführung eines zentralen Gesundheitsmanagements geschaffen. Allerdings stellt sie nicht die notwendigen Mittel zur Umsetzung eines strategischen Gesundheitsmanagement ein. Für ein strategisches Gesundheitsmanagement müssen auf allen Ebenen ausreichend Ressourcen vorhanden sein. Es geht hier nicht nur um Rückenschulkkurse für die Beschäftigten, sondern es müssen Strukturen auf allen behördlichen Ebenen geschaffen werden, die die Umsetzung eines strategischen betrieblichen Gesundheitsmanagements inklu-

sive der Kontrolle der Umsetzungserfolge ermöglichen. Die im Einzelplan 03 und über die übrigen Einzelpläne verteilten Ressourcen sind insgesamt deutlich zu niedrig. Außerdem sollten in allen Ressorts die Mittel für Gesundheitsmanagement gesondert ausgewiesen werden und nicht, wie etwa im Ministerium für Gesundheit und Soziales, zusammen mit Büromaterial und der Beschaffung von Geräten.

Wichtig ist aus Sicht des DGB NRW insbesondere die Ursachen krankmachender Arbeit aufzudecken und abzustellen. Dies ist Zweck der gesetzlich verpflichtenden psychischen und physischen Gefährdungsbeurteilung. Doch laut einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) führen 26 Prozent der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn im öffentlichen Sektor gar keine Gefährdungsbeurteilung durch. Nur 18 Prozent können eine Gefährdungsbeurteilung vorweisen, die sämtlichen gesetzlichen Anforderungen genügt. Stattdessen begegnet vielen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – wenn überhaupt – oftmals ein nur auf Verhaltensprävention ausgerichtetes Gesundheitsmanagement. Doch die gesundheitlichen Belastungen wird nur beseitigen, wer an ihre Ursachen geht, also Verhältnisprävention betreibt. Die vom DGB Nord und dem DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt mit dem jeweiligen Dienstherrn abgeschlossenen landesweiten Vereinbarungen weisen hier den richtigen Weg.

Zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen zählt auch eine gute Arbeitsumgebung. Finanzämter, Polizeibehörden usw. befinden sich in einem teils dramatisch schlechten Zustand. Daher muss die neue Landesregierung mehr Mittel für die Behebung des Sanierungsstaus bereitstellen.

3. Abschaffung der 41 Wochenstunden für Beamtinnen und Beamte

Eine zentrale Stellschraube für die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist die Arbeitszeit. In einem ersten Schritt wäre es daher nun an der Zeit, die für Beamtinnen und Beamten 2004 deutlich erhöhte Wochenarbeitszeit von 41 Wochenstunden wieder auf Tarifniveau der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu reduzieren.

Dieses Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten, als eines von vielen, muss nun endlich zurückgeführt werden, da auch die Rechtfertigung dafür entfallen ist.

4. Sichere Beschäftigungsperspektive schaffen – Befristungen weiter abbauen und Privatisierung vermeiden

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit der Attraktivität zählt auch der weitere Abbau befristeter Beschäftigung in der Landesverwaltung und damit die Gewährleistung einer sicheren Beschäftigungsperspektive für zukünftige Bewerber.

Denn eine sichere Perspektive für die Zukunft kann ein Kriterium sein, warum sich Bewerber für den öffentlichen Dienst und nicht für die Privatwirtschaft entscheiden, die oftmals deutlich besser zahlt. Nur wird das Kriterium des sicheren Arbeitsplatzes häufig nicht mehr erfüllt. Eine Landesregierung, die alle Landesbetriebe unter Analysevorbehalt stellt und bisher noch keine verbindlichen Aussagen zur Zukunft des Landesbetriebes Straßen NRW getroffen hat, (mit Blick auf die Autobahngesellschaft und das bestehende Optionsrecht für die Bundesstraßen) wird es schwer haben, neue Beschäftigte für Stellen in diesen Betrieben zu gewinnen. Im Zweifel werden sich die gesuchten 50 Techniker und Ingenieure, wenn nicht sowieso für die Privatwirtschaft, dann eher für ähnliche Stellen in den Kommunen entscheiden. Denn hier besteht Klarheit darüber, wo der Standort der Arbeit in Zukunft sein wird.

5. Besetzung zahlreicher neu geschaffener, leitender Stellen in Ministerien als Motivationskiller für Beschäftigte

Die Landesregierung sollte sich auch die Frage stellen, wie attraktiv der Arbeitgeber öffentlicher Dienst ist, der weder Frauenförderung noch Bestenauslese ernst nimmt und einer Vielzahl seiner Arbeitnehmer misstrauisch mit Blick auf ihre Loyalität gegenübersteht.

„Bestes“ Beispiel sind die zahlreichen neu geschaffenen Regierungsstellen, vor allem mit einer Besoldung A 14 aufwärts, für Vertrauenspersonen im direkten Umfeld der Regierungsmitglieder. Die, sonst macht es ja mit Blick auf das Ziel der Landesregierung keinen Sinn, nun extern besetzt werden. Fern ab von Bestenauslese und Gleichstellung. Damit frustriert man nicht nur geeignete Beschäftigte aus den Ministerien selbst, sondern schafft auch bei der Vielzahl der Beschäftigten, die wegen fehlender Beförderungsstellen oder aufgrund steter Befristung keine Beförderungsperspektive haben, Ärger und Frust. Kein gutes Beispiel für einen öffentlichen Arbeitgeber und sicher auch nicht motivierend für die Beschäftigten.

Gleichzeitig darf man gespannt sein, an welcher Stelle die Landesregierung diese kostspielige und unsinnige Doppelbesetzung wieder einsparen will.

Einen kleinen Teil holt sie sich schon mal bei den Armen, indem sie die Mittel für das Sozialticket um die Hälfte streicht.

6. Pensionsfondszuführung deutlich erhöhen und Versprechen halten

Sehr bedauerlich ist, dass die neue Landesregierung sich nicht an ihre Ankündigungen vor der Wahl hält, die Zuführungen zum Pensionsfonds zu erhöhen. Auch das schafft nicht gerade Vertrauen bei den eigenen Beschäftigten. In der Opposition im Zusammenhang mit der deutlichen Reduzierung der Zuführung zum Fonds hatten die nun regierenden Fraktionen noch verkündet, es gehöre zwingend zur politischer Verantwortung, haushälterische Vorsorge für die heute schon absehbaren Pensionsausgaben von morgen zu betreiben. Und verkündet, man wolle dem früher bestehenden politischen Konsens des Landtags, der eine generationsgerechte Verteilung von Versorgungsaufwendungen sicherstellen sollte, wieder Geltung verschaffen und die Pensionsvorsorge stärken. Unterlassene Vorsorge sei die Kürzung von morgen.

Nun belässt sie es bei der bis vor kurzem noch als von ihr massiv zu niedrig kritisierten Zuführung von insgesamt 200 Mio. € für 2018. Sie führt in diesem Jahr sogar nur 80 Mio. € zu und beruft sich auf eine Sonderzahlung i.H.v. 120 Mio. € in 2017. Es ist auch aus der mittelfristigen Finanzplanung nicht ersichtlich, dass die zukünftige Zuführung aus *eigenen* Haushaltsmitteln erhöht werden soll.

Bleibt zu hoffen, dass die Landesregierung ihr Versprechen einer höheren Zuführung nicht durch erneute Kürzungen bei den Beamtinnen und Beamten auf Kosten zukünftiger Besoldungs- und Versorgungserhöhungen wahr machen will.

Wie bereits mehrfach von uns gefordert, sollte der Landesgesetzgeber zur Absicherung der Pensionsspitzen Mitte des nächsten Jahrzehnts mindestens 500 Mio. € jährlich als einen *eigenen* Beitrag aus dem Landeshaushalt zur Sicherung zurückstellen. Das wäre angezeigt, denn dies entspräche in etwa der Höhe der Kürzungen, die die Beamtinnen und Beamten seit 1999 durch eine Verminderung der jeweiligen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen als einen Eigenanteil an der Vorsorge für zukünftige Pensionen hinzunehmen hatten. Sofern der Gesetzgeber zukünftig nicht beabsichtigt, die eigentlich damals zeitlich begrenzten Kürzungen den Beamtinnen und Beamten zurück zu gewähren, sollten diese auch nicht dem allgemeinen Haushalt zufallen, sondern weiter zur Absicherung der Pensionen dienen.

Darüber hinaus muss gewährleistet bleiben, dass die Rücklagen nicht frühzeitig entnommen werden, sondern für spätere Zeiträume nach 2020, wenn auch die Pensionsspitzen zu erwarten sind, zweckgebunden zurückgestellt werden. Hierzu fordert der DGB NRW eine eindeutigen Regelung in Form eines Entnahmegesetzes, welches die Rücklagen auch für die Zukunft zweckgebunden sichert und eine Verwendung für andere Bedarfe als zukünftige Pensionen, ausschließt.

7. Digitalisierung des öffentlichen Dienstes durch Qualifizierung und entsprechende Ausstattung begleiten

Die Landesregierung hat den ursprünglich von der alten Landesregierung vorgesehenen Zeitplan der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung deutlich gestrafft und will die vollständige digitale Verwaltung nun schon 2025, statt wie von der Vorgängerregierung geplant, 2031 erreichen. Wir vermissen in diesem Zusammenhang die Bereitstellung ausreichender Ressourcen.

Die Landesregierung hat zwar zusätzliches Personal zur Gestaltung des Transformationsprozesses zur Verfügung gestellt. Das ist vor dem Hintergrund erfreulich, dass in der Öffentlichkeit und im Koalitionsvertrag immer wieder von einer Digitalisierungsdividende die Rede ist. Frühzeitige oder überhöhte Erwartungen an Effizienzgewinne sind aus Sicht des DGB NRW der völlig falsche Weg und geeignet, den digitalen Wandel zu behindern. Die Digitalisierung der Verwaltung darf nicht als Feigenblatt für Personalabbau dienen. Zunächst einmal wird die digitale Transformation in jedem Fall deutlich mehr Ressourcen verlangen. Und sollte am Ende eines gelungenen Transformationsprozesses eine bezifferbare Dividende entstehen, dann ist diese in jedem Fall im System öffentlicher Dienst zu belassen, um die bestehenden Defizite in Ausstattung und Personal zugunsten besserer öffentlicher Leistungen für Bürgerinnen und Bürger und der Entlastung der Beschäftigten auszugleichen.

Digitalisierung findet nicht auf der grünen Wiese statt, ohne motivierte und gesunde Beschäftigte wird es nicht gehen. Daher vermissen wir Aussagen zu Konsequenzen für z.B. die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst. Um die digitale Wende im öffentlichen Dienst erfolgreich zu meistern, bedarf es einer Qualifizierungsoffensive für die Beschäftigten. Qualifizierung und berufliche Weiterbildung brauchen einen völlig neuen Stellenwert, der so auch mit entsprechenden Mitteln im Haushalt verankert werden muss. Zwar sind in den Haushalt des Digitalministeriums Gelder zur Umsetzung des E-Government Gesetzes eingestellt, allerdings ist nicht ersichtlich, dass ein ausreichender Teil für die o.g. Zwecke für die gesamte Landesverwaltung eingestellt wurde.

Es geht dabei nicht um die Anwenderschulung für eine neue Software. Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung werden bei allen Beschäftigten, nicht nur beim Experten für die Umsetzung, neben IT-Fertigkeiten auch umfassend Selbstmanagement-Kompetenzen sowie Kommunikations- und Organisationskompetenzen benötigt. Ein neues Set an Kompetenzen ist erforderlich, das so erst im Zuge der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung an Bedeutung gewonnen hat. Außerdem müssen Beschäftigte, deren bisherige Tätigkeit keinerlei oder wenig IT-Bezug hat, oder deren Tätigkeit langfristig der Digitalisierung zum Opfer fallen wird, bereits jetzt besonders in den Blick genommen werden. Ihnen müssen umgehend passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt werden, für die entsprechende Gelder verfügbar sein müssen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die digitale Verwaltung Spielräume schafft für die Höherqualifizierung vieler Beschäftigtengruppen. Dies eröffnet entsprechende personalwirtschaftliche Konsequenzen, die sich ebenfalls auf den Personalhaushalt auswirken müssen.

Gleichfalls vermissen wir ausreichend Gelder zur Bereitstellung notwendiger technischer Ausstattung in allen Bereichen, nicht nur für das Digitalisierungsministerium als Modellbehörde. Allein in Schulen in NRW ergibt sich aus einer Studie der Bertelsmann Stiftung ein Bedarf von 650 Mio. € im Jahr. Auch für den Bereich der Polizei fehlen ausreichende Mittel.

8. Globale Minderausgabe – ein Sparinstrument auf dem Rücken der Beschäftigten

Der DGB NRW lehnt die im Landeshaushalt vorgesehene globale Minderausgabe i.H.v. insgesamt rund 870 Mio. € ab. Sie lässt das Parlament sowie Bürgerinnen und Bürger im Unklaren darüber, welche Leistungen gekürzt werden. Gerade bei personalintensiven Ressorts können die globalen Einsparungen letztlich am Ende nur über das Personal erbracht werden. Die Landesregierung muss daher entsprechend dem Grundsatz der Haushaltsklarheit und Wahrheit definieren, welche Aufgaben und staatlichen Leistungen zukünftig wegfallen sollen.

Im Übrigen verweisen wir auf die vertiefenden Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften und die dort formulierten konkreten Forderungen.