



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di Landesbezirk
NRW

st e l l u n g n a h m e

Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-61824-0
Durchwahl: 0211 61824-324
Telefax: 0211 61824-447

www.verdi.de

Datum
Ihre Zeichen
Unsere Zeichen

5. Oktober 2018

■ Stellungnahme der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
zum

■ Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019)

Gesetzentwurf der Landesregierung

Drucksache 17/3300

sowie

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2019)

Gesetzentwurf der Landesregierung

Drucksache 17/3303

sowie

Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018)

Gesetzentwurf der Landesregierung

Drucksache 17/3400

Vorbemerkung

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den vorgelegten Gesetzentwürfen. Die zusammenfassende Stellungnahme des DGB wird in einigen Aspekten ergänzt bzw. vertieft.

Wir kritisieren die erneut unangemessen kurze Frist zur Stellungnahme und bedauern dies sehr. Das Anhörungs- und Beteiligungsverfahren zur Gesetzgebung ist ein wesentlicher Teil gelebter Demokratie in NRW. Demokratische Prozesse finden durch intensive Diskussion in den Gremien des Landtages und der Parteien, aber auch der Gewerkschaften, Organisationen und Verbände statt. Wesentlich für die Gewerkschaft ver.di und die übrigen Gewerkschaften im DGB ist das intensive Bestreben, demokratische Diskussions- und Beteiligungsprozesse zu organisieren und zu ermöglichen. Durch die unangemessen kurze Frist zur Stellungnahme zu wesentlichen Gesetzen für den Landeshaushalt 2019 wird die Möglichkeit, möglichst viele in die Meinungsbildung einzubeziehen, verhindert.

Digitalisierung

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung in NRW soll sämtliche Bereiche der öffentlichen Verwaltung und der Zugänge der Bürger*innen und Bürger und der Betriebe und Unternehmen zu Leistungen der Verwaltungen umfassen. Die ungeheure Vielzahl sehr unterschiedlicher Schritte und Maßnahmen in sämtlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes bedeutet zuallererst für alle Beteiligten, dass bisher erprobte Wege und Verfahren, die rechtssicheres Handeln und Entscheiden sicherten, mindestens in Frage gestellt werden. Die Landesregierung treibt gleichzeitig mit den Entfesselungspaketen in vielen Bereichen den Abbau von Normen voran, die bisher rechtssicher angewendet wurden. Der Abbau von Normen bei gleichzeitiger Umstellung in Bruchstücken auf digitalisierte Abläufe und Verfahren erschweren vielfach die Arbeiten erheblich. Dennoch gewinnen wir den Eindruck, dass die Landesregierung mögliche in weiter Zukunft liegende Digitalisierungsgewinne schon jetzt einplant. Tatsächlich werden zur Einführung digitaler Arbeitsabläufe mehr Beschäftigte und erhebliche Investitionsmittel gebraucht.

Selbst in der Ausbildung spielen die künftigen Arbeitsformen und technischen Hilfsmittel kaum eine Rolle. Es stehen weder die Mittel für die systematische Aufbereitung von Abläufen und die Umstellung auf digitalisierte Verfahren bereit noch werden Auszubildende und Anwärter*innen auf neue Arbeitsformen vorbereitet. Ein erster Schritt kann die Bereitstellung von Laptops für die Ausbildung sein.

Wir fordern die sehr frühzeitige und umfassende Beteiligung der Personalräte auch durch die finanzielle Unterstützung erforderlicher Beratungsleistungen oder bspw. durch zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten. Die für die Digitalisierung geplanten Mittel werden bei weitem nicht ausreichen.

Zu den Anforderungen an Weiterbildung und Qualifizierung verweisen wir auf die Stellungnahme des DGB.

Respekt und Anerkennung für die Leistung der öffentlichen Verwaltung Der Gewalt gegen Beschäftigte präventiv begegnen

Der Ton und das Verhalten gegenüber Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung hat sich in vielen Bereichen erheblich verändert. Oft reichen kleine Dinge um Situationen so zu eskalieren, dass Beschäftigte physisch und psychisch bedroht und bedrängt werden.

Wir fordern die Landesregierung auf, in allen Ressorts mit den Personalvertretungen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu entwickeln. Dies können bauliche Veränderungen, Deeskalationstrainings, Schulungen zur Vorbereitung auf schwierige Situationen, verbesserte Schutzausrüstungen, besonders ausgebildete Beschäftigte, die nach Vorfällen die Unterstützung der betroffenen Beschäftigten übernehmen können und ähnliches sein. Vorgesetzte sind häufig nicht darauf vorbereitet, in solchen Situationen angemessen und unterstützend zu reagieren. Für die Maßnahmen sind die erforderlichen Mittel bereitzustellen und die Gewaltprävention muss Gegenstand der Fortbildungen werden.

Anerkennung und Respekt vor der Leistung der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung und Dienste beginnt im Alltag, auch auf Parteitage, in Talk-Shows und überall dort wo das Bild eines öffentlichen Dienstes gezeichnet wird, der unflexibel sei, bürokratisch denke und handele, unfähig, mit dem Tempo der Wirtschaft mitzuhalten, ineffizient organisiert, überdimensioniert, behäbig usw. sei.

All das trifft nicht zu, richtig ist vielmehr, dass seit vielen Jahren durch ständige Sparungen der gesamte öffentliche Dienst auf Verschleiß gefahren wird. Es ist höchste Zeit, Bürger*innen und der Wirtschaft deutlich zu machen, dass NRW bei all den Belastungen in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich mit anderen Bundesländern und anderen Ländern nach wie vor über hocheffiziente Abläufe und rechtssicher arbeitende Dienststellen verfügt.

Mehr Stellen schaffen und besetzen, bessere Perspektiven schaffen

In der gesamten Landesverwaltung waren zum Jahresbeginn 2018 rund 13.000 Planstellen unbesetzt. Allein in den Bezirksregierungen waren dies 1050, in der Finanzverwaltung beispielsweise 1.532 Planstellen. In 2017 wurden so rund 1,5 Mrd. € an Personalausgaben eingespart. Im gleichen Zeitraum ist der Krankenstand in den Landesverwaltungen laut dem aktuellen Gesundheitsbericht der Landesregierung von 7,16% auf 7,24% weiter angestiegen. Er liegt damit weit über dem aller Arbeitnehmer*innen im Bundesgebiet, der bei 4,1% lag.

Ursächlich ist neben der besonders hohen Belastung in einigen Bereichen, wie Polizei oder Justiz, die andauernd sehr hohe Grundbelastung durch ständige Personalengpässe, fehlende Stellenbesetzungen, laufend neue und zusätzliche Aufgaben und die seit einigen Jahren ständig zunehmende Bestrebung, Aufgaben noch schneller und digital erledigen zu lassen. Das Sparen an Beschäftigten, Arbeitsmitteln, Räumen, technischer Ausstattung und Weiterbildungen bewirkt enorme Kapazitätsverluste. Alle Maßnahmen, die jetzt begonnen werden, werden erst langsam Verbesserungen bewirken. Der „Renovierungsstau“ ist in jeder Hinsicht gewaltig.

Wir fordern mehr und bessere Ausbildung von Nachwuchskräften, eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten, mehr Aufstiegsmöglichkeiten und intensivere Bemühungen um die Besetzung der offenen Stellen. Befristete Verträge, die in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden, können ein Anfang sein. In der Hochzeit der Zuwanderung in 2015 und 2016 wurden bspw. viele neue Beschäftigte eingestellt,

die geholfen haben, die Anforderungen bewältigen zu können. Viele befristete Arbeitsverträge laufen aus, weil die Menschen für diese Aufgaben nicht mehr gebraucht werden. Hier besteht die Chance, die zahlreichen unbesetzten Stellen bei den Bezirksregierungen durch bewährte Beschäftigte sofort zu besetzen.

Durch die altersbedingten Abgänge werden in den nächsten 5 Jahren bis zu einem Drittel der Beschäftigten die Dienststellen verlassen. Jungen, frisch ausgebildeten Beschäftigten werden häufig Aufgaben übertragen, die ein vieljähriges Fach- und Erfahrungswissen erfordern. In diese Überforderung kommt ein Digitalisierungsprogramm, das nur dann zu leisten ist, wenn die vorhandenen Beschäftigten sehr planvoll und besonnen eingesetzt, unterstützt und weitergebildet werden. Auch dafür sind keine Mittelansätze oder Planungen erkennbar.

Wir fordern den Wegfall der sachgrundlosen Befristungen und die Umwandlung befristeter in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. In nahezu allen Ressorts wird von sachgrundlos befristeten Verträgen Gebrauch gemacht, mal dienen sie einer Verlängerung der Probezeit, mal zur Haushaltssicherheit, mal um Personalaufwüchse nicht zu verstetigen oder sichtbar zu machen. Die Landesregierung bzw. die regierungstragenden Landtagsfraktionen stehen hier im Wort, eine Entwicklung ist bis jetzt nicht erkennbar.

Auch an den Hochschulen sind nach wie vor Beschäftigte über viele Jahre und Jahrzehnte hinweg mit befristeten Verträgen beschäftigt, obwohl sie längst dauerhafte Aufgaben wahrnehmen, das lehnen wir ab.

Arbeitszeit angleichen

Die hohe Anzahl unbesetzter Stellen, zusätzliche Aufgaben, Beschäftigte, die in Rente und Pension gegangen sind und über viele Jahre hinweg nicht ersetzt wurden oder Stellenbesetzungs- und Wiederbesetzungssperren sind zu einer handfesten Belastung für die vorhandenen Beschäftigten geworden. Hohe Arbeitsverdichtung, die nun zusätzlich erhöht wird durch den Digitalisierungsdruck, führt zu weiteren krankheitsbedingten Ausfällen. Ältere und Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekommen nur noch selten die Zeit zur Erholung, die sie brauchen um arbeitsfähig zu bleiben. Wir fordern die Angleichung der Wochenarbeitszeit der Beamt*innen an die Wochenarbeitszeit der Tarifbeschäftigten. Die Beamt*innen haben seit Jahren einen beträchtlichen Beitrag zur Haushaltssanierung geleistet. Dies verdient Anerkennung und ein klares Signal der Wertschätzung. Fiskalisch kann diese Ungleichbehandlung zudem längst nicht mehr begründet werden.

Justiz

Wir begrüßen ausdrücklich, dass mehr Stellen geplant sind und die Ausbildung von Nachwuchskräften verstärkt werden soll. Aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten in den Aufgabenbereichen der Justizfachangestellten ist eine Erhöhung der Stellen für Auszubildende nach dem BBiG um mindestens 1/3 auf ca. 400 Stellen jährlich bei Kapitel 04 210, Titel 428 01 erforderlich. Es wird zunehmend schwieriger, geeignete Schulabsolventen für eine Ausbildung in der Laufbahngruppe (Lg.) 1.2 im Justizdienst zu gewinnen. Die Aufgaben in der Lg. 1.2 werden zudem anspruchsvoller. Wir fordern daher, das Eingangssamt für Beamte der Lg. 1.2 bei Gerichten und Staatsanwaltschaften auf A 7 anzuheben.

Der Stellenkegel im Justizwachtmeisterdienst NRW muss verbessert und angehoben werden um eine angemessene und funktionsgerechte Besoldung zu gewährleisten (A 5 = 40 %, A 6 = 40 % und A 7/ A 8 = 20 %).

Für Leiter*innen großer Wachtmeistereien (mit mindestens 20 Arbeitsaufgaben) bei Gerichten und Staatsanwaltschaften fordern wir als Spitzenamt A 8 und die Dienstbezeichnung Leitende*r Erste*r Justizhauptwachtmeister* in (Ltd. EJHW). Die Heraushebung aus dem Bereich der übrigen Leiter*innen einer Wachtmeisterei ist durch die besonders anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit und den Umfang der Aufgaben gerechtfertigt.

Das Personalkostenbudget in den Kapiteln 04 210, 04 215, 04 220, 04 230, 04 240 sowie 04 250, jeweils zu den Titeln 428 01 ist aus unserer Sicht nicht ausreichend, die Folgen der BAG-Entscheidung vom 28.02.2018 (4 AZR 816716) zur Eingruppierung wurden offensichtlich nicht eingeplant. Wir fordern eine Anhebung um hier zeitnah den Rechtsfrieden herzustellen und die Beschäftigten nicht unter Hinweis auf fehlende Mittel noch länger abzuweisen.

Die BAG-Entscheidung hat auf die Eingruppierung der Justizbeschäftigten in Geschäftsstellen und Serviceeinheiten bei Gerichten und Staatsanwaltschaften erhebliche positive Auswirkungen. Es haben sehr viele betroffene Beschäftigte Anträge auf höhere Eingruppierung im Sinne des o.g. Urteils gestellt. Die finanziellen Auswirkungen werden erheblich sein.

Die Auswirkungen des Urteils des BVerfG vom 24.07.2018 – 2 BvR 309/15, 2 BvR 502/16- zum Richtervorbehalt für Fixierungen sind offenkundig ebenfalls nicht in die Planungen eingeflossen. Wir fordern eine angemessene Erhöhung der Anzahl der Stellen für Richter*innen und im nachfolgenden Assistenzbereich für Justizbeschäftigte in der ordentlichen Gerichtsbarkeit aufgrund des Urteils.

Um der Besoldungsmisere bei den Rechtspfleger*innen zu begegnen fordern wir eine Sonderlaufbahn für Rechtspfleger*innen bzw. die Ausweitung des Stellenkegels für Rechtspfleger*innen.

Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung stärken, bedeutet Einnahmen sichern und Lasten gerecht zu verteilen. Die Finanzverwaltung ist wie alle Verwaltungen durch den demographischen Wandel und die digitale Transformation geprägt. Zahlreiche Abgänge führen zu personellen und fachlichen Lücken, die gefüllt werden müssen. Die Steuereinnahmen steigen aufgrund der guten Konjunktur, doch darf ein gleichmäßiger, konsequenter Steuervollzug nicht aus dem Blickfeld geraten. Nur eine leistungsstarke Finanzverwaltung kann im Interesse der-Bürger*innen eine gleichmäßige Steuerlast und damit die staatlichen Einnahmen sichern. Das Personal ist dafür der entscheidende Faktor. Sparmaßnahmen und geringe Einstellungszahlen in der Vergangenheit haben zu einer erheblichen Unterbesetzung geführt. Über 1.500 Planstellen sind nicht besetzt.

Die Betriebsprüfungen und Steuerfahndungen stehen in diesem Zusammenhang zunächst im Fokus, doch die Bearbeitung der Steuerfälle in den Innendienstleistungen leistet einen gleichberechtigten Anteil. Auch hier ist für eine ausrei-

chende Stellenbesetzung Sorge zu tragen, um einen gleichmäßigen Steuervollzug zu gewährleisten. Im kommenden Jahr werden durch das Bundeszentralamt für Steuern Kontrollmitteilungen an die Finanzämter gehen, die gemäß internationaler Abkommen steuerliche im Ausland verwirklichte Sachverhalte beinhalten. Durch die unterschiedlichen Rechtssysteme wird die Auswertung in vielen Fällen absehbar zeitaufwendig und arbeitsintensiv werden.

Bei der prognostizierten Anzahl von mindestens mehreren hunderttausend Vorgängen in NRW ist nicht einschätzbar, wie dies trotz Automationsunterstützung bei der vorhandenen Personalstärke neben dem laufenden Geschäft bewerkstelligt werden soll. Internationale Abkommen zur Verbesserung des Steuervollzugs dürfen aber nicht in der Praxis an einer verfehlten Personalpolitik scheitern. Sie dürfen auch nicht zu Vollzugsdefiziten in anderen Bereichen führen. Und dies darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten und deren Gesundheit ausgetragen werden.

Es ist positiv herauszuheben, dass die in 2017 begonnene Ausbildungsoffensive fortgeführt und verstärkt wurde. Allerdings reichen diese Ausbildungszahlen nicht um die Personalabgänge auszugleichen. Zumal ein nicht unbeachtlicher Teil der Nachwuchskräfte während oder kurz nach der Einweisungszeit die Verwaltung schon wieder verlässt. Es ist dringend erforderlich, die Einstellungsermächtigungen um mindestens weitere 15 % zu erhöhen, auch wenn die Ausbildungskapazitäten an ihre Grenzen stoßen.

Ein zentrales „Übungs- und Ausbildungsfinanzamt“ könnte zusätzliche Hilfe leisten und Entlastung in den Ausbildungsbereichen schaffen.

Die Einstellungszahlen bei den Regierungsbeschäftigten sollten ebenfalls erhöht werden. Die seit 2017 vorgenommenen Neueinstellungen haben gezeigt, dass gute Kräfte für die Verwaltung gewonnen werden können. Sie stellen eine wichtige und notwendige Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung dar. Die Festschreibung der Stellen für Regierungsbeschäftigte begrüßen wir, doch bietet die Verwaltung noch für weitere Regierungsbeschäftigte Einsatzmöglichkeiten. Für die bereits vorhandenen Regierungsbeschäftigten sollten Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden. Auch für Aufgaben ab einer Vergütung aus EG 9 aufwärts wären sicherlich Bewerber*innen zu finden. Der Arbeitsverdichtung könnte durch zusätzliche Stellen für Regierungsbeschäftigte begegnet werden.

Attraktivität der Finanzverwaltung - Arbeitszeit und Besoldungsstruktur

Neben der Ausbildungsoffensive ist eine Steigerung der Attraktivität der Verwaltung dringend geboten. Nur so kann es gelingen, gute Nachwuchskräfte zu gewinnen und auch an die Verwaltung zu binden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamt*innen, eine gute Eingangsbesoldung und gute Entwicklungsperspektiven werden uns immer wieder genannt, wenn junge Beamt*innen überlegen die Finanzverwaltung wieder zu verlassen.

Die Bewertung der Tätigkeiten der Regierungsbeschäftigten in der Entgeltordnung ist zurzeit Inhalt von Gesprächen zwischen der Gewerkschaft ver.di und

der Tarifgemeinschaft der Länder. Die Bezahlung für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen muss den strukturellen Veränderungen in den Verwaltungen Rechnung tragen. Sie wird den Aufgaben und den Leistungen nicht mehr gerecht. Auch junge Beschäftigte haben dies im Blick und suchen auf dem Arbeitsmarkt nach Alternativen, die bessere Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

ver.di fordert eine neue Besoldungsstruktur für die Beamt*innen und eine verbesserte Entgeltordnung für die Tarifbeschäftigten, durch die die veränderten Aufgabenfelder angemessen und marktgerecht bewertet werden.

Die fortentwickelte Automation übernimmt immer mehr standardisierte Tätigkeiten. Die Arbeit der Beschäftigten in allen Laufbahngruppen konzentriert sich auf anspruchsvolle Aufgaben. Die fachlichen Anforderungen in der Finanzverwaltung sind schon immer durch die Vielzahl der zu beachtenden Gesetzesvorschriften und durch die sich rasch wandelnde umfangreiche Rechtsprechung hoch, doch durch die Automation haben sich die Arbeitsabläufe verändert.

Die Arbeit der Beschäftigten fokussiert sich allein auf die schwierigen Rechtsfragen oder komplexe zum Teil durch internationale Wirtschaftsbeziehungen geprägte Lebenssachverhalte. Die Vielzahl der unbesetzten Stellen verschärft die Belastung zusätzlich.

ver.di fordert für alle Laufbahngruppen eine Anhebung der Eingangssämter (A 7, A 10 und A 14). Die veränderte Arbeitssituation auf allen Ebenen wirkt sich auch auf die Anforderungen an das Profil der Führungskräfte aus.

Die seit Jahrzehnten bestehenden Stellenobergrenzen in der Steuerfahndung und in der Konzern- und Betriebsprüfung wurden bis heute nicht an das veränderte Aufgabengebiet angepasst. Bei der Steuerfahndung entsprechen die Parameter, die sich an die Betriebsprüfung anlehnen, zudem nicht den Aufgabenstrukturen. Die Besoldungsstruktur entspricht hier nicht den veränderten Aufgaben in den Funktionsbereichen.

Der weitere Aufbau der zentralen ressortübergreifenden Ermittlungseinheit zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung, der organisierten Wirtschafts- und Steuerkriminalität und der Steuerhinterziehung wird begrüßt. Organisatorisch wird hier den neuen Aufgaben beispielhaft Rechnung getragen, doch in der Besoldung finden die Veränderungen nicht statt. Die Besoldungsstruktur entspricht hier wie auch sonst nicht den veränderten Aufgaben in den Funktionsämtern. Anpassungen wie auch bei der Bezahlung der Beschäftigten im Regelbereich sind dringend geboten.

Die Begrenzung der Entwicklungsmöglichkeit für Beschäftigte in der Straf- und Bußgeldsachenstelle bis A 12 wird dieser Aufgabe mit einer staatsanwaltschaftlichen Funktion ebenfalls nicht gerecht. Wir fordern eine Anhebung der Stellenobergrenzen und eine Öffnung der Entwicklungsmöglichkeiten bis nach A 13 BA. Besonders leistungsstarken Sachbearbeiter*innen in den Festsetzungsämtern sollte ebenfalls eine Möglichkeit der Entwicklung nach A 13 BA geschaffen werden. Dies schafft Entwicklungsperspektiven für junge Leute, die

keine Tätigkeit in einem Funktionsamt oder als Führungskraft anstreben, sich aber mit hoher Leistungsbereitschaft erhebliches Fachwissen angeeignet haben und den Kolleg*innen mit ihrem Wissen zur Seite stehen.

Durch die fortgeschnittene Automation hat sich das Aufgabenfeld der Laufbahngruppe 1.2. in besonderem Maß verändert. Die Beschäftigten des ehemals mittleren Dienstes übernehmen verstärkt sachbearbeitende Tätigkeiten. So werden sie z.B. in der Lohnsteuer Außenprüfung auch mit Prüfungen größerer Betriebe betraut. Neben den bewährten Aufstiegsmöglichkeiten in die Laufbahngruppe 2.1. fordern wir eine Entwicklungsmöglichkeit für diese Beamt*innen bis nach A 11. Die verbesserte Beförderungssituation bei A 9 nach A 9 Z durch die Erhöhung der Planstellen von 30 auf 35 v.H. der Besoldungsgruppe A 9 ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung und wird von uns begrüßt.

Gesundes Arbeiten: mit Fortbildung die Beschäftigten stärken

Neben den fachlichen Herausforderungen stellen wir fest, dass junge Beschäftigte durch die hohen Altersabgänge in Bereichen und zu Aufgaben eingesetzt werden, die sie nur mit enormem persönlichen Einsatz bewältigen können. Ihnen fehlt Erfahrung, Fachwissen und Sicherheit. Spezifisches Fachwissen ist zudem eine unabdingbare Grundlage für einzelne Aufgabenfelder.

Die von der Verwaltung geforderte Verwendungsbreite bringt berufsältere Kolleg*innen in neue Arbeitsbereiche. Die Arbeits- und Prüfungstechniken unterliegen einem steten Wandel. Die intensive, zielgerichtete Fortbildung wird immer wichtiger. Weitere Mittel für die Aus- und Fortbildung sind dringend bereitzustellen. Wir fordern zudem eine Verstärkung der zentralen Aus- und Fortbildungsstätten mit einer entsprechenden Personalausstattung. Sich in neuen Bereichen zu bewähren ist ohne eine entsprechende Fortbildung zur Erlangung des geforderten Spezialwissens eine enorme Belastung für die Beschäftigten. Gute Fortbildungen sind auch ein wesentlicher Baustein zu gesundem Arbeiten bzw. zu einem erfolgreichen Gesundheitsmanagement.

Das Knüpfen von Kontakten zu Kolleg*innen, die in anderen Ämtern mit den gleichen Aufgaben betraut sind, ist wichtig. Durch die Spezialisierung sind teilweise nur noch einzelne Beschäftigte in den Ämtern mit bestimmten Tätigkeiten betraut. Sie werden durch den Austausch mit Kolleg*innen anderer Ämter gestärkt.

Eine zentrale Ausbildungs-/Fortbildungseinrichtung trägt dem Rechnung. Sie ist auch notwendig, weil der Fortbildungsbedarf langfristig besteht. Kurzzeitige Anmietungen von kleineren Tagungshotels, die zurzeit ergänzend vorgenommen werden, können keine dauerhafte Lösung sein. Seit Jahren können Fortbildungen oft nur unverhältnismäßig zeitlich verzögert stattfinden. Erschwerend kommt hinzu, dass die neue Fortbildungsstätte in Bad Honnef, wenn auch nur geringfügig, geringere Fortbildungskapazitäten als die vorhergehende in Bad Godesberg bietet.

Die Fortbildung der neu eingestellten Regierungsbeschäftigten erfordert dringend mehr Schulungsmöglichkeiten. Eine Verstärkung der Fortbildungseinrichtungen mit einer Kapazität für eine weitere Teilnehmerzahl von mindestens 300 Plätzen ist unumgänglich.

Die Bildungsstätte sollte in Westfalen angesiedelt sein, um für Vortragende sowie für Teilnehmer*innen aus diesem Bereich des Landes die Anreise zu vereinfachen. Für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bedeutete dies eine beachtliche Erleichterung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch hieran gemessen. Um eine zeitnahe Lösung zu gewährleisten, sollten entsprechende Mittel bereitgestellt werden.

Auch mit Blick auf die geforderten weiteren Einstellungsermächtigungen (siehe oben) müssen entsprechende Ausbildungskapazitäten bereitgestellt werden.

Gesundes Arbeiten: Sanierungsstau in den Finanzämtern beseitigen

In vielen Dienstgebäuden besteht ein erheblicher Sanierungsstau, weil keine hinreichenden Mittel für die notwendigsten Sanierungen, Neubauten oder auch Neuanmietungen zur Verfügung standen. Die positive Haushaltsentwicklung sollte genutzt werden, diesen Sanierungsrückstand abzubauen.

Zusätzliches Personal braucht Räume, Ausbildungskapazitäten, technische Arbeitsmittel und gute und gesunde Büroausstattungen. Viele vorhandene Arbeitsplätze müssen angepasst und besser ausgestattet werden.

Investition in digitale Transformation: Rechenzentrum der Finanzverwaltung

Die Beschäftigten in den Finanzämtern sind auf funktionierende IT Systeme angewiesen. Ausfälle führen zu weiterer Arbeitsverdichtung. Es darf auch nicht sein, dass Beschäftigte in den Ämtern durch unausgereifte Programme in ihrer Arbeit behindert werden. Die in den unterschiedlichen Steuerbereichen eingesetzten Programme sind so verwoben und komplex wie in keinem anderen Verwaltungsbereich. An der Softwareentwicklung sind aufgrund der Gesetzesfülle und der Zusammenhänge neben den IT Fachkräften auch Beschäftigte mit steuerlichem Wissen oder mit einem entsprechenden Erfahrungsschatz beteiligt.

Das Rechenzentrum ist ein wesentlicher Bereich in der Finanzverwaltung. Auch hier sind rund 70 Stellen unbesetzt. Das erforderliche Fachpersonal kann zu den aktuellen tarif- oder beamtenrechtlichen finanziellen Rahmenbedingungen kaum mehr gewonnen werden.

Über die TV-L Entgeltordnung verhandeln zurzeit die Tarifparteien. Die Besoldungsstruktur und die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Rechenzentrum müssen an die gestiegenen Anforderungen angepasst um auch für Nachwuchskräfte attraktiver zu werden. Eine Investition in diesem Bereich ist eine Investition in die Arbeits- und Zukunftsfähigkeit der Finanzverwaltung.

Umwelt- und Arbeitsschutz

Die Anzahl der Betriebe in NRW ist kontinuierlich gestiegen, die Anzahl der Betriebskontrollen durch den Arbeitsschutz hat ebenso kontinuierlich abgenommen. Die zunächst eigenständige und sehr effektive Arbeitsschutzbehörde wurde Teil der Bezirksregierungen.

Von 652 Beamt*innen sank die Zahl bis 2013 auf 416. Guter und wirksamer Arbeitsschutz rettet Leben und Gesundheit von vielen Arbeitnehmer*innen. Erst durch nachhaltige und stetige Kontrollen wächst auch wieder das Bewusstsein für Gefahren im Arbeitsprozess. Betriebskontrollen sind ein wesentlicher Beitrag zu Sicherung von guten Produktionsabläufen und Arbeitsbedingungen, der Verzicht darauf kann tödlich sein.

Wir fordern, den Arbeitsschutz erheblich zu verstärken und dazu Fachpersonal anzuwerben, dass über die erforderliche Qualifikation verfügt.

Umweltschutz ist Schutz vor erheblichen Folgekosten für die Allgemeinheit und die Bürger*innen. Gut ausgestattete Umweltschutzbehörden können frühzeitig und wirksam gegen Umweltsünder vorgehen, sie können frühzeitig Entwicklungen begegnen, die erhebliche Folgen für die Gesundheit aller haben können. Umweltschutz ist Schutz des Lebens und keineswegs abzubauen Bürokratie. Wir fordern eine bessere Personalausstattung der Umweltbehörden und der nachgeordneten Dienststellen, damit sie ihren gesetzlichen Aufgaben auch gerecht werden können.

Straßen NRW

Die mittelfristige Finanzplanung weist ab 2021 einen um 2.500 Beschäftigte reduzierten Personalansatz aus. Diesem Ansatz liegt vermutlich die Annahme zugrunde, dass 2.500 Beschäftigte ab 2021 an die IGA übergegangen sein werden.

Allerdings sind bisher weder die Rahmenbedingungen für die Betriebsübergänge nach § 613 a BGB geregelt noch die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen. ver.di fordert nach wie vor eine tarifvertragliche Regelung zur Absicherung der Beschäftigten. Erfahrungsgemäß machen Beschäftigte es abhängig von den Regelungen für die Betriebsübergänge, ob sie einem Übergang zustimmen oder widersprechen.

Für die Einführung des e-governments konnten wir im EP für das Verkehrsressort keine Mittelansätze entdecken, obgleich die IT-Aufwendungen in 2019 nahezu verdoppelt werden sollen.