



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

**ver.di Landesbezirk
NRW**

Stellungnahme

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

26. Oktober 2020

■ Stellungnahme der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
zum

Personaletat 2021
Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 17/11100

■ Öffentliche Anhörung des UA Personal am 27.10.2020

I. Vorbemerkung

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Wir kritisieren die Kürze der Frist zur Stellungnahme. Dies hat die inhaltliche Befassung mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf der Landesregierung erschwert und ist kein angemessenes Verfahren.

Wir nehmen in unserer Stellungnahme Bezug auf die Stellungnahme unseres Dachverbandes Deutscher Gewerkschaftsbund NRW und ergänzen die darin gemachten Ausführungen (Stellungnahme 17/3112).

Der Haushaltsplanansatz der Landesregierung für das Jahr 2021 wird in der Ausnahmesituation der Corona-Pandemie vorgelegt.

Wir haben erwartet und gehofft, dass es Hinweise darauf gäbe, dass die Landesregierung erkannt hat, dass zahlreiche wesentliche Funktionsbereiche der öffentlichen Verwaltung unterbesetzt sind und in den nächsten Jahren zusätzlich erhebliche Nachwuchsprobleme haben werden.

Die immer wieder angekündigte Attraktivitätsoffensive ist bisher ausgeblieben und auch dieser Haushaltsplan führt nicht weiter.

Wir haben erwartet, dass Konsequenzen aus der Weiterarbeit der Beschäftigten in der Corona-Zeit in der eigenen Wohnung unter teilweise schwierigen Bedingungen zu veränderten Planungen führen würden. Es bedarf eines erheblich stärkeren IT-Support und Unterstützung bei der Sicherstellung der Datensicherheit. Außerdem müssen zusätzliche Stellen für IT-Fachleute und Anwärter*innen zum BA-Studium für Verwaltungsinformatik geschaffen und die dazugehörigen Kapazitäten an der HSPV verstärkt werden.

Wir haben erwartet, dass die Voraussetzungen für die Digitalisierung der Verwaltung (e-Akte, e-government) auch zu wesentlich höheren Aufwendungen für mobile Endgeräte in allen Bereichen, sowie für einen erheblichen Personalaufwuchs zur Anwenderunterstützung führen würde, aber nichts davon ist im Haushalt 2021 erkennbar.

So fließen lt. Minister Lienenkämper in der Einbringungsrede am 7.10.2020 191 Millionen Euro Landesmittel in die Gigabit-Förderung für eine moderne digitale Infrastruktur. Über die gesamte Legislaturperiode würden zusätzlich fast 3 Milliarden Euro für Digitalisierung, Innovation und Infrastruktur in Nordrhein-Westfalen mehr investiert. Auch die Verwaltung müsse digitalisiert und digitaler werden. 118 Millionen Euro allein in 2021 zusätzlich für die Umsetzung des E-Government-Gesetzes machten das deutlich.

118 Millionen Euro für die gesamte Landesverwaltung in NRW in einer Zeit, in der immer mehr Aufgaben in digitalisierter Form an unterschiedlichen Orten erledigt werden müssen, um die Funktionsfähigkeit zu sichern, ist nicht einmal ein Versuch, das gewaltige Loch zwischen dienstlichem Alltag und programmatischer Erklärung zu schließen.

Der Personalansatz enthält weder Signale für die dringend notwendige Offensive, Nachwuchskräfte zu gewinnen, auszubilden und zu halten, Beschäftigte in Elternzeit zu halten und weiterzubilden, noch Indizien dafür, dass die Überstundenflut in einigen Bereichen zu einem Umdenken in der Einstellungspolitik führt. Und dies vor dem Hintergrund, dass die Beamt*innen nach wie vor 41 Wochenstunden Dienst leisten. Eine Maßnahme, die vor langer Zeit mit dem Versprechen eingeführt wurde, dass sie nur befristet in einer sehr schwierigen Haushaltssituation helfen sollte, die Personalkosten zu senken.

Der Bund und andere Bundesländer führen die Wochenarbeitszeit wieder zurück, NRW plant stattdessen, Langzeitkonten einzuführen um das Überstundenproblem zu vertagen. Zumindest entfielen damit die Kappung der Überstunden.

Das LBG und die LVO enthalten gute Regelungen zur Personalentwicklung, sie sollten die Dienststellen motivieren, langfristig zu planen, ihre Beschäftigten einzubeziehen und sie weiterzuentwickeln. Aber – aus Mangelwirtschaft wird kein attraktives Konzept für die Beschäftigten.

Größere Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, Jobtickets, weitere Stellenhebungen und die Abschaffung der Stellenkegel, sowie Lösungen für Beschäftigte, die sich die Mieten nicht mehr leisten können, sind nicht erkennbar. Es sind keine zusätzlichen Aufwendungen erkennbar für den aktiven Gesundheitsschutz der Beschäftigten während der Corona-Pandemie.

II. Das Problem der unbesetzten Stellen bleibt – es fehlt weiter die versprochene Attraktivitätsoffensive

a.) Strukturelle Verbesserungen in der tariflichen Gehaltsstruktur der Landesbeschäftigten NRW sind notwendig.

Der Landesregierung NRW gelingt es seit Jahren nicht, die Besetzung offener Stellen zu verbessern. Eine wesentliche Ursache hierfür liegt in der Gehaltsstruktur des öffentlichen Dienstes beim Land NRW. Diese ist in weiten Teilen nicht mehr konkurrenzfähig. Wiederholt hat die Tarifgemeinschaft der Länder – deren Mitglied das Land NRW ist – Vorschläge der Gewerkschaft ver.di zur strukturellen Verbesserung der Gehaltsstruktur im öffentlichen Dienst abgelehnt. Einseitige Maßnahmen des Landes NRW, wie z.B. Zuschläge für einzelne Beschäftigte, sind keine Alternative.

Denn bei einseitigen Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter*innen im Landesdienst entscheiden nicht die Arbeitsleistung, Fachkenntnisse oder Berufserfahrung über die eigene Vergütung, sondern der Einstiegszeitpunkt ins Arbeitsverhältnis und die Frage, ob man dem Arbeitgeber Land NRW den Rücken kehren will, oder nicht¹. Dies setzt falsche Anreize und führt zu Ungerechtigkeit und Unzufriedenheit unter den Beschäftigten.

¹ <https://bund-laender-nrw.verdi.de/land/allg-landesverwaltungen/++co++014c9e04-5eca-11ea-aa61-001a4a160100>

Wir fordern die Landesregierung NRW auf, ihre Blockadehaltung aufzugeben und endlich tarifvertragliche Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Gehaltsstruktur anzugehen.

b.) Die stille Enteignung der Landesbeschäftigten muss beendet werden – geleistete Mehrarbeitsstunden müssen voll ausgeglichen werden.

Die fehlende Besetzung der Stellen in der Landesverwaltung NRW verschärft den Arbeitsdruck auf die vorhandenen Beschäftigten. Dieser Arbeitsdruck äußert sich u.a. in den hohen geleisteten Mehrarbeitsstunden. Derzeit sammeln sich auf den Arbeitszeitkonten der Beschäftigten Mehrarbeitsstunden in sechsstelliger Höhe an.

Die Beschäftigten gewähren mit dieser Arbeitsleistung über der vereinbarten Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem monatlichen Entgelt dem Arbeitgeber und Dienstherr Land NRW einen Kredit in Millionenhöhe. Das Land NRW erweist sich jedoch als schlechter Schuldner und zahlt diesen Kredit nicht zurück. Stattdessen werden regelmäßig Mehrarbeitsstunden der Beschäftigten gekappt – je Halbjahr ca. 70 000 Stunden².

Die stille Enteignung der Beschäftigten in der Landesverwaltung NRW muss ein Ende finden. Wir fordern den Ausgleich sämtlicher geleisteter Mehrarbeitsstunden – z.B. durch Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos oder durch entsprechende Vergütung.

c.) Fürsorgepflicht nachkommen – Kostendämpfungspauschale abschaffen

Aufgrund der personellen Unterdeckung und der hohen Arbeitsbelastung sind in der NRW-Landesverwaltung NRW die Krankenstände überdurchschnittlich hoch³. Kann der Dienstherr den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz schon nicht voll gewährleisten, darf den Beamtinnen und Beamten der Zugang zur ärztlichen Versorgung nicht erschwert werden. Zur vollen Verwirklichung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn muss deshalb die Kostendämpfungspauschale gestrichen werden. Diese ist in NRW mit 150 bis 750 Euro je nach Besoldungsgruppe relativ hoch, außerdem gibt es zusätzlich noch Eigenbehalte. In den meisten anderen Bundesländern und im Bund gibt es keine oder eine niedrigere Kostendämpfungspauschale.

d.) Keine Verdrängung von Landesbeschäftigten und ihren Familien aus Ballungsgebieten - Schaffung von Dienstwohnungen

Die Förderung des öffentlichen Wohnungsbaus – nicht nur für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – in NRW ist eine drängende Aufgabe.

Hierfür ist auch die Gründung einer landeseigenen Wohnungsbaugesellschaft wohlwollend zu prüfen.

² <https://bund-laender-nrw.verdi.de/land/++co++caa751b8-7360-11ea-9e08-525400f67940>

³ <https://bund-laender-nrw.verdi.de/land/++co++b531bee8-0ed0-11eb-a492-001a4a160100>

Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum betrifft weite Teile der Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen und ihre Familien bis in den mittleren bzw. der Einstiegsämter des gehobenen Dienstes. Das Problem ist eklatant.

Wir fordern das Land NRW dazu auf, geplante bzw. schon umgesetzte Abschaffungen von Dienstwohnungen für Beschäftigte sofort auszusetzen bzw. rückgängig zu machen.

III. Der Corona-Krise begegnen – Bezirksregierungen und Arbeitsschutz personell besser ausstatten.

Während der Corona-Krise leisten die Beschäftigten des Landes NRW Außergewöhnliches. Beispielhaft nennen wir hier die Leistung der Beschäftigten bei der Verarbeitung der NRW-Überbrückungshilfen und die Leistungen des Arbeitsschutzes NRW. Ein Großteil der besonderen Belastungen während der Corona-Krise wurde von den Beschäftigten der Bezirksregierungen und des Arbeitsschutzes getragen. Die Corona-Krise wird voraussichtlich auch über das Jahr 2021 hinaus anhalten. Entsprechend müssen die Bezirksregierungen und der Arbeitsschutz personell besser ausgestattet werden. Denn wie unter Punkt II. ausgeführt, sind beim Bestandspersonal keine Ressourcen mehr zu heben.

Die Erfahrung zeigt, dass neue Aufgaben ohne zusätzliche Stellen zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten und der Aufgabenerfüllung gehen – wie im Zusammenhang mit der Ansiedlung der zentralen Anerkennungsbehörde für Gesundheitsberufe bei der Bezirksregierung Münster deutlich geworden ist. Neue Stellen müssen zeitgleich mit der Aufgabenzuweisung geschaffen werden. Die nachträgliche Schaffung von Stellen ist nicht dazu geeignet, den durch Personalunterdeckung entstandenen Arbeitsbedarf im Interesse von Bürger*innen und Wirtschaft zeitnah abzuarbeiten.

Derzeit ist nicht erkennbar, wie die zahlreichen Förderprogramme zur Begegnung der Corona-Krise personell bearbeitet werden sollen. Konkrete zusätzliche Stellen sind hierfür bei den Bezirksregierungen nicht hinterlegt.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Technik zur Abarbeitung der Überbrückungshilfen ungenügend ist und hier zahlreiche Klageverfahren zu erwarten sind, die zusätzlich Personalressourcen binden werden.

Ebenso ist kein zusätzliches Personal für die Bearbeitung des Paktes für den öffentlichen Gesundheitsdienst hinterlegt.

Zur Stärkung der Arbeitsschutzverwaltung fordert ver.di⁴:

- kein Aufgabenzuwachs ohne entsprechendes Personal
- eine schnelle Aufgabenkritik mit dem Aufbau des erforderlichen Personals oder ggfls. der Abgabe von geeigneten Aufgaben ohne Personal an den Verbraucherschutz bzw. Umweltschutz
- keine Leistungsverdichtung durch häufige landesweite Einsätze
- keine langen Anfahrtszeiten zu zentralen Dienststellen
- Erhalt der jetzigen Standorte in der Fläche
- Ausbildung und Qualifizierung von mehr Führungskräften in der ASV
- mehr Unterstützungskräfte in der ASV (Entlastung beim Telefondienst und bei administrativen Aufgaben schafft mehr Außendienst)
- deutlich mehr Neueinstellungen vor 2026 zur Einhaltung der aktiven Besichtigungsquote von 5 Prozent lt. Arbeits- und Sozialministerkonferenzbeschluss (jährlich 50 Anwärter*innen bis 2024) in der ASV
- Erhalt und Ausbau der mobilen Arbeit
- Eine bessere IT-Ausstattung durch außendienstfähige Laptops und Mobiltelefone.

IV. Anmerkungen zu einzelnen Ressorts

Finanzverwaltung

Der Haushaltsentwurf enthält gute Ansätze, aber er lässt tiefgreifende Verbesserungen vermissen. Die Erhöhung der Personalkosten in Bereich 12050 um 0,96 v.H. zeigt deutlich, dass im Bereich der Personalkosten kein Spielraum gegeben wird.

ver.di begrüßt, dass im Kapitel 12050 die Ausbildungsoffensive unter dem neu aufgelegten Projekt „Finanzverwaltung für Nordrhein-Westfalen“ mit Einstellungsermächtigungen in Höhe von 485 in die LBG 1.2. und von 1.026 in die LBG 2.1. fortgeführt wird. Die Nachwuchswerbung wird durch weitere Mittel gestärkt. Mit Blick auf die Anzahl der Bewerbungen für alle Laufbahngruppen wird dies als unumgänglich angesehen.

Doch eine grundlegende Attraktivitätssteigerung für Berufseinsteiger durch eine Anhebung der Eingangsbesoldung auf A 7, A 10 und A 14 lässt dieser Haushaltsentwurf vermissen.

Auch nach Abschluss der Vorbereitungsdienste im Sommer sind weiterhin rund 1.000 Stellen unbesetzt. Noch immer verlassen zu viele junge Beschäftigte die Verwaltung während der Ausbildung bzw. während des dualen Studiums oder nach wenigen Jahren der Berufstätigkeit.

Eine Steigerung der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber wie z.B. durch Jobticket, eine Erhöhung der Außendienst- und Polizeizulage, aber auch durch den Wegfall der Kostendämpfungspauschale werden nicht vorgenommen.

⁴ <https://bund-laender-nrw.verdi.de/land/arbeit-gesundheit-soziales/++co++817c6bbc-0952-11eb-a783-001a4a160119>

Eine Arbeitszeitverkürzung und Lebensarbeitskonten fanden bisher keine Umsetzung.

Die Schaffung von Stellen im Bereich des e-learning ist ebenfalls zu knapp bemessen. Durch die in den Personalentwicklungskonzepten geforderten Stellenwechsel und durch die Digitalisierung nimmt der Fortbildungsbedarf ständig zu. Insgesamt wird bei der Personalbemessung dem Fortbildungsbedarf nicht genügend Rechnung getragen.

Die Corona-Pandemie hat den Bedarf im Bereich e-learning forciert. In diesem Zusammenhang sind das Engagement und der Ideenreichtum der Beschäftigten im Bereich der Aus- und Fortbildungen, sei es in den Schulen, Fortbildungseinrichtungen, in den Oberbehörden oder in den Dienststellen bei der praktischen Aus- und Fortbildung hervorzuheben, die unter diesen Umständen eine wenn auch situationsbedingt eingeschränkte aber doch sehr gute Ausbildung und auch Fortbildungen ermöglichen.

Auch unter einem wachsenden Anteil von digitalen Schulungen wird eine Ausweitung der räumlichen und personellen Aus- und Fortbildungskapazitäten als dringend erforderlich angesehen. Präsenzs Schulungen sind jedoch bei vielen Fortbildungen die bessere Schulungsform, sei es beispielhaft bei Grundlagen-schulungen, Fallstudien oder bei einem Erfahrungsaustausch. Die bisherigen Kapazitäten decken den Bedarf nicht ab, so dass nicht vertretbare Wartezeiten auf die für die Arbeitserledigung notwendigen Schulungen entstehen.

In der Laufbahngruppe 1.2. wurden von den Planstellen A 9 weitere 40 Stellen mit Zulage ausgewiesen. Diese Erhöhung entspricht den übertragenen Aufgaben, denn dieser Personenkreis übernimmt in einem immer größer werdenden Ausmaß Sachbearbeitertätigkeiten. Für die LG 1.2 wird im Rahmen eines Projektes das noch ausstehende Personalentwicklungskonzept konzipiert. Hier wäre zur Schaffung einer Entwicklungsperspektive und weiteren Einsatzmöglichkeiten eine Fortentwicklung bis A 11 mit der Ausweisung entsprechender Stellen sachgerecht.

Die Mittel, um die Einarbeitung von Quereinsteigern zu finanzieren, wurden angepasst. Es fehlen jedoch Mittel, die eine Fortbildung der bereits der Verwaltung angehörenden Regierungsbeschäftigten finanzieren, um ihnen eine höhere qualifizierte Verwendungsbreite und damit eine individuelle Entwicklungsperspektive zu ermöglichen.

Justizverwaltung

Der von der Landesregierung NRW vorgelegte Entwurf des Landeshaushalts für das Jahr 2021 wird bei der personalpolitischen Ausrichtung der Bedeutung der Justiz als Dritter Gewalt in unserem Land im Großen und Ganzen durchaus gerecht.

Zusätzlichen Aufgaben (Kindesmissbrauch / Kinderpornographie, Wirtschaftskriminalität / Cum-Ex-Verfahren, Rechtsextremismus, Hasskriminalität) in der Justiz mit neuen Stellen sowie der Verlängerung von kw-Vermerken zu begegnen, dient der Gewährleistung von Sicherheit und Rechtsfrieden in NRW.

Wie bereits in unserer Stellungnahme zum Haushalt 2020 angemerkt, sind aber nach wie vor zahlreiche Stellen insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 nicht besetzt. Angesichts dieser guten Stellensituation und der absehbaren demografischen Fluktuation erwartet die Gewerkschaft ver.di ein wesentlich höheres Tempo bei der Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse sowie einer unmittelbaren unbefristeten Weiterbeschäftigung von geprüften Auszubildenden in der Justiz NRW.

Die Gewerkschaft ver.di sieht nach wie vor in der Praxis an zwei Stellen Handlungsbedarf:

- die Konzeption zum Abbau befristeter Beschäftigungsverhältnisse sollte überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst werden,
- die Vorgaben der Landeshaushaltsordnung NRW sollten hinsichtlich der Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit („Deckungsfähigkeit“) von Planstellen und Tarifstellen flexibilisiert werden.

Vor allem letztgenannter Punkt ist ein Hemmschuh bei dem Bemühen, freie Planstellen für die Entfristung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. der Einstellung von externen Kräften zu nutzen. Letzteres würde auch der Anhäufung von Zeitguthaben und der Kappung von unbezahlter Arbeitszeit entgegenwirken.

Daneben tritt die Gewerkschaft ver.di dafür ein, im Entwurf des Landeshaushalts 2021 die Voraussetzungen für strukturelle Verbesserung im Hinblick auf mehr Attraktivität in der Justiz wie folgt zu schaffen:

- Rückkehr zum ehemaligen Stellenkegel im Justizwachtmeisterdienst LG 1.1 (40% aller Stellen in A 5, 40% aller Stellen in A 6 und 20% der Stellen in A 7/8),
- ein neues Spitzenamt A 8 im Justizwachtmeisterdienst LG 1.1,
- ein neues Eingangsamt A 7 im mittleren Justizdienst LG 1.2,
- die Aufnahme der ganzheitlichen Tätigkeit in einer Service-Einheit bzw. Geschäftsstelle in den Sachbearbeiterkatalog des mittleren Justizdienstes (LG 1.2),
- Sonderlaufbahn Gerichtsvollzieher in der Bandbreite A 9 – A 11,
- eine verfassungskonforme Sonderlaufbahn (A 12 – A 13 AZ) für Rechtspfleger*innen (Stichwort: Dienstpostenbewertung).

Darüber hinaus fordert die Gewerkschaft ver.di zusätzliche Anstrengungen für den Haushalt 2021 zu folgenden Punkten:

- weitere Erhöhung der Ausbildungsplätze (mindestens 50) um den Bedarfsmeldungen der Justizpraxis annähernd zu entsprechen. Ein Ausbau der fachpraktischen Ausbildung unter Zuhilfenahme technischer Möglichkeiten würde die Ausweitung der örtlichen Kapazitäten möglich machen
- für die Umstellungsarbeiten im Hinblick auf das Datengrundbuch zusätzlich personelle Vorsorge im Bereich der Rechtspfleger/innen zu treffen
- die voraussichtlichen Mehrausgaben bei der Umsetzung der zu erwartenden arbeitsrechtlichen Entscheidungen zur Eingruppierung von Justizbeschäftigten in Service-Einheiten bzw. Geschäftsstellen
- die Einführung der Pflegezulage in Höhe von 120 Euro für tarifbeschäftigte Krankenpfleger*innen im Justizvollzug NRW
- die Erhöhung des Anwärterzuschlags auf 90 Prozent und Erweiterung auf den Kreis der Verwaltungsberufe im Justizvollzug NRW
- die Erhöhung des Stellenkegels für alle Berufsgruppen im Justizvollzug NRW
- die Erhöhung und Dynamisierung der sog. Gitterzulage und der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten im Justizvollzug NRW

zu berücksichtigen.

Die im Entwurf des Justizhaushalts dargestellte Priorisierung auf den Ausbau des Ausbildungsbereichs ist grundsätzlich richtig. Die damit einhergehenden vorgesehenen personalwirtschaftlichen und sachwirtschaftlichen Maßnahmen sind folgerichtig.

Die Wiedereinführung eines zweijährigen Vorbereitungsdienstes in der Laufbahngruppe 1.2 sieht die Gewerkschaft ver.di allerdings nach wie vor kritisch. Die jetzt vorgesehenen haushaltswirtschaftlichen Anstrengungen könnten auch genauso gut für die Erweiterung der bestehenden Strukturen der bewährten Justizfachangestelltenausbildung verwendet und ggf. drohende Qualitätsverluste damit vermieden werden.

Der Entwurf des Justizhaushalts 2021 spiegelt darüber hinaus einen zentralen Schwerpunkt auf die Konzentration der Digitalisierung der Justiz NRW wieder.

Die Gewerkschaft ver.di tritt hier für die Schaffung von weiteren zusätzlichen Stellen für die Pilotierungs- und Einführungsphase beim elektronischen Rechtsverkehr in allen Dienstzweigen ein.

Die Ausstattung der Beschäftigten für mobiles Arbeiten, die technische Unterstützung und Anwenderberatung müssen dringend und erheblich verbessert werden. Die Möglichkeiten für e-learning müssen dringend ausgebaut werden. Nicht alle Anwärter*innen haben das Glück, noch in Präsenz ausgebildet zu werden. Sie müssen durch technische Ausstattung und Unterstützung in den Stand versetzt werden, die Ausbildung auch dann erfolgreich zu absolvieren, wenn auf digitalen Unterricht umgestellt werden muss.

Das ITD in Köln kann nach wie vor viele Stellen nicht besetzen. Die angekündigte Attraktivitätsoffensive muss endlich Antworten liefern.

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW)

Die ausgewiesenen Stellen sind zu gering und entsprechen nicht dem Bedarf für die Regelaufgaben. Schon bisher werden nach unserer Beobachtung für Tätigkeiten mit Daueraufgaben immer wieder Beschäftigte befristet und ohne Sachgrund eingestellt – ohne Chance auf eine unbefristete Dauerstelle. Diese Praxis muss beendet werden. Wir brauchen einen deutlichen Stellenaufwuchs im Bereich Verwaltung und Technik in der HSPV NRW – nicht zuletzt, da die Zahl der Auszubildenden bei der Polizei steigt.

Die Kapazitäten der HSPV sind an ihren Grenzen. Mit sehr großem Einsatz aller Beteiligten an der HSPV ist es gelungen, trotz vollständiger Umstellung auf digitalen Unterricht die Ausbildungen in 2020 mit Prüfungen abzuschließen. Es ist dringend notwendig, die Verwaltungskapazitäten aufzubauen, aber auch die Lehre aufzustocken.

Auch hier gibt es keine Begründung dafür, Daueraufgaben immer wieder mit befristet Beschäftigten erledigen zu wollen. Die Landesregierung hat die Verantwortung, die Ausbildung der Nachwuchskräfte sorgsam, langfristig und nachhaltig gegenüber Beschäftigten und Anwärter*innen zu organisieren und durchzuführen.

Umweltverwaltung

1. Landesbetrieb Wald und Holz:

Der Landesbetrieb Wald und Holz befindet sich seit geraumer Zeit in einem gravierenden strukturellen Wandel. Dies ist zum einen Folge des Ergebnisses aus dem Kartellverfahren und zum anderen der massiven Auswirkungen durch den Schädlingsbefall - Borkenkäferplage – nach der extremen Dürre 2018. Vor diesem Hintergrund kommen auf die Beschäftigten des Landesbetriebes vielfältige zusätzliche Herausforderungen und auch Belastungen zu.

ver.di begrüßt die Einrichtung zusätzlicher Stellen zur Wahrnehmung der zusätzlichen Aufgaben im Bereich „Förderung Extremwetter“, „Aufarbeitung von Schadensflächen im Wald, Wiederbewaldung, Kalamitätsflächen“ sowie „Umstellung der Förderung auf die direkte Förderung“. Sämtliche Stellen in diesen Bereichen sind jedoch ausnahmslos befristet und mit kW-Vermerken zum 31.12.2025 versehen.

ver.di kritisiert deutlich die Befristungen im Bereich „Aufarbeitung von Schadensflächen im Wald, Wiederbewaldung, Kalamitätsflächen“.

Aus unserer Sicht ist es fraglich, dass diese zusätzlichen Aufgaben nach dem 31.12.2025 vollständig weggefallen / bzw. erledigt sind.

ver.di ist der Auffassung, dass es sich nicht nur um einen zeitlich begrenzten Änderungsprozess handelt. Aufgrund der veränderten Witterungsbedingungen (Sturmschäden, Dürre etc.) sieht ver.di diese als Daueraufgaben an, um die Funktionsfähigkeit der Waldgebiete als Ökosystem und Holzlieferant zu erhalten.

Es bestehen darüber hinaus Zweifel, dass 6 zusätzliche Stellen (1x LG 2.2, 2x LG 2.1, 3x LG 1.2) in diesem Bereich ausreichend sind, um die zusätzlichen oben genannten Aufgaben zu bewältigen.

ver.di fordert, dass dem Landesbetrieb Wald und Holz, für die wahr zu nehmenden Aufgaben, dauerhaft ausreichendes Personal zur Verfügung gestellt werden muss.

2. Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz (LANUV) NRW

ver.di bewertet die Einrichtung zusätzlicher Stellen im LANUV positiv - es sind u.a. 7 zusätzliche Stellen (3x LG 2.2, 4x LG 2.1) zur Entfristung von Beschäftigten vorgesehen. Die beabsichtigten Entfristungen sind auch in diesem Bereich eine erfreuliche Entwicklung und ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

3. Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur und Verbraucherschutz (MULNV) NRW

Das MULNV erhält laut Haushaltsentwurf einen Stellenzuwachs. Dies möchten wir ausdrücklich positiv bewerten. Wir lenken dennoch das Augenmerk auf folgendes:

In Kapitel 10 010 werden diverse Stellen zur Entfristung befristet Beschäftigter vorgesehen. Insgesamt handelt es sich um 16 Stellen in der Laufbahngruppe 2.2 und drei Stellen in der Laufbahngruppe 2.1. Dies ist grundsätzlich eine erfreuliche Entwicklung. Dennoch muss im Verwaltungshandeln sichergestellt werden, dass diese Stellen tatsächlich für Entfristungen von befristeten Arbeitsverträgen genutzt werden. Aus Erfahrung fordern wir darauf zu achten, dass Entfristungsstellen nicht zur Beendigung von Abordnungen oder Einrichtung anderer Stellen genutzt werden, sondern tatsächlich befristet Beschäftigte entfristet werden. Alles andere widerspricht u.E. dem gesetzgeberischen Willen.

- V. Im Übrigen verweisen wir auf die mündlichen Stellungnahmen des DGB NRW in der Anhörung im Haushalts- und Finanzausschuss am 26.10.2020.**