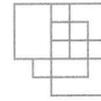


LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
18/931**

A07/1, A07



**DBB NRW**  
Beamtenbund  
und Tarifunion

**DBB NRW** • Ernst-Gnoß-Str. 24 • 40219 Düsseldorf

An den Präsidenten  
des Landtages von Nordrhein-Westfalen  
Referat I.A.2 Fachausschüsse,  
vom Parlament eingesetzte Gremien  
Landtag Nordrhein-Westfalen  
Platz des Landtages 1  
40221 Düsseldorf

1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24  
D-40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 491583-0  
Telefax 0211 491583-10  
post@dbb-nrw.de  
www.dbb-nrw.de

5. Oktober 2023  
AZ: 25\_04\_27\_2024  
Bei Antwort bitte angeben

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes Nordrhein-Westfalen  
für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024) - Personaletat 2024  
Modernisierungs-/Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst  
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5000  
Anhörung des UA Personal am 17. Oktober 2023  
Hier: Schriftliche Stellungnahme des DBB NRW**

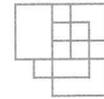
Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,  
sehr geehrte Frau Vorsitzende,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die eingeräumte Möglichkeit, zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Personalhaushalt 2024 Stellung nehmen zu können. Dies machen wir in der hiermit übersandten schriftlichen Stellungnahme und selbstverständlich auch mündlich in der öffentlichen Anhörung des HFA am 19. Oktober 2023.

### **Modernisierungs-/ Attraktivitätsoffensive**

Das Ausgabevolumen von 101,9 Mrd. Euro stellt für das Land Nordrhein-Westfalen schon eine herausragende Höhe dar. So liegt der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben mit etwa 34,5 Prozent in etwa auf dem Stand der Jahre 2021 und 2022.

Insofern ist es schon erstaunlich, dass aufgrund der anstehenden Einkommensrunde der Länder dieser Anteil, offensichtlich ohne Berücksichtigung des Tarifergebnisses von Bund und Kommunen, fast unverändert bleibt.



Zudem möchte der DBB NRW an dieser Stelle nochmals auf die Problematik der Leerstellen hinweisen. Die faktischen Personalausgabensätze (Ist-Zustand) lagen in den vergangenen Jahren regelmäßig unter den geplanten (Soll-Zustand).

Der Rechnungshof NRW hat in der Vergangenheit zu Recht festgestellt, dass die Personalausgabensätze als „Spardose des Landes“ dienen. Im Haushalt wird ein Budget für Planstellen angesetzt, die in der Praxis gar nicht besetzt werden. Dieses Budget wird also durch Minderausgaben bei den aktiv Beschäftigten kompensiert, dadurch dass Leerstellen unbesetzt bleiben.

In den Haushaltsplänen der letzten Jahre zeigte sich immer wieder eine vergleichbare Diskrepanz. So sah der Entwurf des Haushaltsplanes 2021 rund 13.300 Leerstellen vor und auch der Entwurf des Haushaltsplanes 2022 fiel mit 13.409 angesetzten Leerstellen recht ähnlich aus. In der Haushaltsplanung für 2023 wurde die Zahl der Leerstellen auf 12.807 beziffert, ein erneut ähnlich hoher Wert. In der aktuellen Planberatung setzt die Landesregierung die Zahl der Leerstellen in 2024 auf 13.740 an.

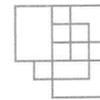
De facto befindet sich die Anzahl der Leerstellen im Jahr 2023 jedoch auf einem absoluten Rekordstand. In der Vorlage an den Ausschuss, Drucksache 18/1411 vom 7. August 2023, werden die aktuellen Leerstellen mit 25.894 ausgewiesen.

Es zeigt sich also, dass in den Haushaltsplänen durchgängig mit einer Anzahl von etwa 13.000 Leerstellen geplant wurde, tatsächlich die Leerstellen inzwischen kontinuierlich angewachsen sind - und das deutlich über die Planwerte hinaus.

Eine tatsächliche Besetzung dieser Leerstellen ist dringend notwendig, denn diese befinden sich inzwischen auf einem besorgniserregenden Niveau. Und dieses verdeutlicht, dass es dem öffentlichen Dienst nach wie vor nur unzureichend gelingt, sich gegen die Konkurrenz der Privatwirtschaft im Kampf um die besten Köpfe durchzusetzen. Der öffentliche Dienst muss als Arbeitgeber attraktiver werden, denn seine Funktionsfähigkeit ist absehbar bedroht. Es droht nicht nur ein personalwirtschaftlicher Kollaps, sondern auch durch den ausbleibenden Wissenstransfer ein Verlust an fachpraktischen Erfahrungen ungeahnten Ausmaßes.

Der DBB NRW fordert deshalb, die nicht genutzten Personalausgaben zur Finanzierung des von uns mehrfach vorgeschlagenen ganzheitlichen Attraktivitätskonzeptes zu nutzen, statt damit andere, nicht personalrelevante Haushaltslöcher zu stopfen.

In ihrem Koalitionsvertrag hat die NRW-Landesregierung eine neue Terminologie etabliert. Statt von einer Attraktivitätsoffensive ist nunmehr von einer Modernisierungsoffensive die Rede. Der DBB NRW schließt sich dieser Terminologie an und appelliert



an die Landesregierung diese nun auch mit den dafür notwendigen Ressourcen auszustatten.

Der DBB NRW hat zur Kenntnis genommen, dass die Landesregierung im Haushaltsplan der allgemeinen Finanzverwaltung für das Haushaltsjahr 2024 zur Verstärkung der Personalausgaben 3,107 Mrd. Euro bereitstellt (Kap. 20 020, Seite 32).

Der DBB NRW sieht dabei, aufgrund der bereits erwähnten Einkommensrunde und der am 28. August 2023 im Finanzministerium stattgefundenen Auftaktveranstaltung zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW, eine Erhöhung der Mittel als notwendig und erforderlich an.

### 1. Modernisierung des Laufbahnrechts

Zur Modernisierung des Laufbahnrechts - welches aus dem dialogorientierten Verfahren seitens der Landesregierung ausgeklammert wurde - fordern wir folgende Mindestanforderungen:

Der DBB NRW fordert, dass im Haushalt ein finanzieller Rahmen vorgesehen wird, mit dem sich eine ganzheitliche Modernisierung des Laufbahnrechts umsetzen lässt. Dazu gehört neben einer zeigemäßen, wettbewerbsfähigen Erhöhung der Eingangssämter auch eine Reform der Erfahrungsstufen sowie schließlich die Schaffung von Perspektiven für eine berufliche Weiterentwicklung.

### 2. Arbeitszeit

Der DBB NRW sieht auf Grund der bereits erwähnten Einkommensrunde es als dringend erforderlich an, die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf 39 Stunden anzupassen. Mit dieser Kernforderung befindet sich der DBB NRW bereits in Gesprächen mit der Landesregierung.

### 3. Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

An dieser Stelle möchten wir auch die zeitnahe Umsetzung der analogen Anwendung des § 3 AZVO Bund anmahnen.

### 4. Amtsangemessene Alimentation

Um überhaupt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten, ist es von elementarer Bedeutung, dass die Besoldung der Beschäftigten wettbewerbsfähig gegenüber der Privatwirtschaft ist. Bereits in seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 hat



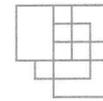
das Bundesverfassungsgericht unter anderem die qualitätssichernde Funktion der Alimentation herausgestellt. Die kontinuierlich hohe Zahl der Leerstellen in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass zahlreiche Stellen in unterschiedlichen Bereichen nicht mehr mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden können und somit eine Qualitätssicherung mittels Besoldung nicht mehr stattfinden kann.

Das Bundesverfassungsgericht hatte die nordrhein-westfälische Landesregierung mit ihren Beschlüssen zudem beauftragt, verfassungskonforme Regelungen zu Besoldung zu treffen. Als Konsequenz hat der Landtag am 9. September 2021 ein Gesetz beschlossen, mit dem die Familienzuschläge ab dem dritten Kind deutlich erhöht werden. Dieses Gesetz sieht - leider nur für diejenigen, die entsprechende Ansprüche im jeweiligen Haushaltsjahr entsprechend geltend gemacht haben - eine rückwirkende Regelung und somit mögliche Nachzahlungen bis einschließlich 2011 vor. Eine Regelung für die davorliegenden Jahre steht jedoch noch aus. Der DBB NRW fordert deshalb, dass im Haushaltsplan 2024 noch entsprechende Vorkehrungen getroffen werden, um weitere Ansprüche für die Beschäftigten realisieren zu können. Denn die Kolleginnen und Kollegen erwarten hier zu Recht eine Erfüllung ihrer Ansprüche.

Was die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zur Grundbesoldung bis einschließlich zum zweiten Kind angeht, steht eine Umsetzung weiterhin noch aus. Dieses Gesetz betrifft allerdings nur den Zeitraum vor 2022. Auch hier steht das Land noch in der Pflicht, Regelungen für die Vorjahre zu treffen. Denn hier liegen bekanntlich Anträge und Widersprüche in hoher Quantität vor. Für die erforderlichen Aufwendungen müssten im Haushalt 2024 ebenfalls Vorkehrungen getroffen werden. Der DBB NRW erwartet hier, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre berechtigten Zahlungen erhalten. Ob diese Kosten im Haushalt hinreichend berücksichtigt werden, kann der DBB NRW selbstverständlich nicht korrekt berechnen, er erwartet aber, dass der Haushalt 2024 hierzu bereits Vorkehrungen trifft.

## **Pensionsfond**

Zielsetzung des Pensionsfonds war ursprünglich und ist weiterhin, ein finanzielles Polster zu schaffen, um künftige Haushalte, nämlich dann, wenn demografisch bedingt sehr viele Beamtinnen und Beamte in die Versorgung münden, zu entlasten. Über zwei unterschiedliche Förderinstrumente sollte letztlich ein Deckungsgrad von 70 Prozent der Versorgungskosten (für nach dem 1. Januar 2006 in den Landesdienst eingetretene Beamtinnen und Beamten) erreicht werden. Bereits in den zurückliegenden Jahren hat der DBB NRW immer wieder angemahnt, dass diese Zielsetzung nicht oder nur teilweise erreicht wurde, bzw. dass sogar Beiträge zur Versorgung komplett ausgesetzt wurden und Eigenanteile der Beamtinnen und Beamten in Anteilen einbehalten wurden. Dieser Umstand wurde vom DBB NRW massiv kritisiert, insbesondere mit



dem Hinweis, dass ein Abweichen von der eigentlichen Zielsetzung zu einer eklatanten Unterfinanzierung führen würde.

Viele selbsternannte Rentenexperten fordern die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung. Dabei wird immer häufiger vergessen, dass Besoldung und Versorgung ein eigenständiges, verfassungsrechtlich geschütztes einheitliches System darstellen. Besoldung und Versorgung bilden beim Alimentationsprinzip eine Einheit, welche die gesamte Erwerbsbiografie in den Blick nimmt und die aktive Phase sowie den Ruhestand aufeinander abgestimmt ausbalanciert. Dies hat auch das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen bestätigt.

Der DBB NRW hat kein Verständnis dafür, im Rahmen eines Änderungsgesetzes zum Pensionsfondsgesetz die Abschöpfung der Gewinne aus dem Pensionsfonds weit vor dem Höchststand der Pensionsausgaben im Jahr 2028 vorzunehmen. Zudem kritisiert der DBB NRW die Streichung weiterer Zuführungen durch das Land. Zwar soll hierdurch der Kapitalstock unangetastet bleiben, dieser wird aber laufend durch die jährliche Inflation substantiell entwertet und immer weniger auskömmlich.

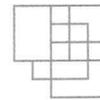
Anlass dieser Gesetzesinitiative zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann laut DBB NRW nur die Haushaltssituation des Landes Nordrhein-Westfalen sein und nicht die Entwicklung der Pensionsausgaben. Nach Auffassung des DBB NRW diskreditiert bereits die Wortwahl der Pensionsausgaben als „Pensionslasten“ die Lebensleistung der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.

Der DBB NRW hat selbstverständlich grundsätzlich Verständnis dafür, dass zur (teilweisen) Deckung der Ausgaben für die Pensionen Mittel aus dem hierfür gebildeten Pensionsfonds entnommen werden. Die Art und Weise sowie der Zeitpunkt muss aber generationengerecht und nachhaltig sein. Dies gewährleistet das derzeit geplant Entnahmegesetz nicht.

Der DBB NRW schlägt daher zur passgenauen Finanzierung und zukunftssicheren Absicherung der Pensionsausgaben ein „Pensionsausgabensicherungssystem (PASS)“ mit dem Ziel vor, nach der aktiven Zeit für die Beamtinnen und Beamten einen Kostendeckungsgrad der Pensionen von 70 Prozent sicherzustellen.

Für die Finanzierung von „PASS“ schlägt der DBB NRW folgendes Verfahren vor:

1. Durch den strukturell bereits erbrachten Eigenanteil der Beamten und Versorgungsempfänger an der ehemaligen Versorgungsrücklage durch dauerhaften



Verzicht der Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfänger auf 1,6 Prozent der Besoldung und Versorgung, in Summe etwa 700 Millionen Euro jedes Jahr

2. die Einsparungen des Landes durch Absenkung des Versorgungsbetrages von 75 Prozent auf 71,75 Prozent, in Summe 3,25 Prozentpunkte
3. sowie einer Zweckgebundenheit eines Teils der nichtverausgabten Personalkosten aus den rund 30.000 unbesetzten Stellen im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen.

Der DBB NRW fordert die Landesregierung daher auf, auf die geplante Änderung des Pensionsfondgesetzes PFoG zu verzichten.

Aus Sicht des DBB NRW sind die vorstehenden Eckpunkte im Rahmen der weiteren Gespräche über eine dringend erforderliche Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zur Personalgewinnung und -bindung - jetzt „Modernisierungsoffensive“ - in den Blick zu nehmen.

Der DBB NRW steht auch weiterhin für konstruktive Gespräche, die auch die gewerkschaftlichen Vorstellungen berücksichtigen, zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude