

14 Seiten

- 1 -

Anhörung zum Personalhaushalt NRW 1992 am

4. November 1991

Stellungnahme der DAG

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
11. WAHLPERIODE

**ZUSCHRIFT
11/1074**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Abgeordnete,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Zuleitung des Entwurfes zum Personalhaushalt NRW 1992 und die Einladung zur Anhörung bedanken wir uns recht herzlich.

Bevor wir zu einigen Einzelplänen Stellung nehmen, gestatten Sie noch allgemeine Vorbemerkungen.

Vergleicht man die Protokolle der Anhörungen zum Personalhaushalt NRW mit den Berufsverbänden in den letzten Jahren, so ist leider festzustellen, daß der größte Teil der von uns vorgebrachten Forderungen und Anregungen nicht umgesetzt worden ist; Jahr für Jahr hat die DAG

- die Freisetzung von Angestelltenstellen,
- die Stellenbesetzungssperre,
- das Fehlen höherwertiger Stellen für Angestellte,
- die Verbeamtung ohne Rücksicht auf Art. 33 des

Grundgesetzes

auf das schärfste kritisiert. Insbesondere sind die aufgrund der Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren geforderten zusätzlichen Stellen nach wie vor nicht eingerichtet worden. Trotz wiederholter Aufforderung unsererseits sind seitens des Landtags keine Anstrengungen unternommen worden, die Belastungen des Personals zu reduzieren. Im Gegenteil für 1992 und 1993 ist vom Finanzminister ein "Null-Stellen-Zuwachs" verkündet worden.

Wir erwarten von Ihnen als gewählte Volksvertreterin und -vertreter für die von uns geforderten Belange einzutreten und nicht mit dafür verantwortlich zu sein,

daß die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeitverkürzung und Aufgabenzuwächse auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

Die DAG wird in der anstehenden Vergütungsrunde diese Erkenntnisse berücksichtigen. Der Schwerpunkt der kommenden Tarifrunde wird schon wegen der wirtschaftlichen Entwicklung auf der linearen Gehaltserhöhung liegen; weitere Arbeitszeitverkürzung wird in dieser Runde nicht gefordert werden.

Seit Jahren beobachten wir den Versuch des Finanzministers, die Personalausgaben des Landes nicht an den vorhandenen öffentlichen Aufgaben zu orientieren, sondern als feste Größe (Quote) am Haushaltsaufkommen festzuschreiben. Diese Absicht des Finanzministeriums scheint uns realitätsfremd, unsolide und konzeptionslos zu sein. Es stellt sich die Frage, ob nicht eine neue Aufgabenverteilung in den Dienststellen geschehen muß, das könnte bedeuten, daß der mittlere Dienst und vergleichbare Angestellte - auch aus Personalkostengründen - solche Aufgaben übernehmen könnten, die bislang dem gehobenen Dienst zugewiesen sind.

Wir erneuern unseren Protest gegen die von der Landesregierung für den Haushalt '91 und jetzt auch für 1992 ausgebrachte Stellenbesetzungssperre. Rechnen wir zu den 9 Monaten noch eine Einarbeitungszeit von 3-6 Monaten hinzu, so ist insbesondere in Dienststellen, in denen bestimmte Positionen nur ein oder 2x besetzt sind, ein vernünftiger Verwaltungsablauf nicht mehr gewährleistet. Verzichteten Sie auf diese Sperre ! Auf jeden Fall sollte die Stellenbesetzungssperre nicht angewandt werden, bei Stellen

- die für die Übernahme von Angestellten nach erfolgter Berufsausbildung vorgesehen sind,
- die nach Ablauf des Erziehungsurlaubs bzw. Mutterschutzfrist neu besetzt werden müssen,
- die nach Ausscheiden aufgrund längerer Krankheit frei werden

In diesen Fällen ist die Verwaltung im eigenen Interesse gut beraten, wenn sie auf die Anwendung der Stellenbesetzungssperre verzichtet.

Besonders zu kritisieren ist die Verfahrensweise 1991, da im letzten Jahr auf kaltem Wege einige Zeit nach Anhörung der Berufsverbände durch den Ausschuß diese Stellenbesetzungssperre per Erlaß festgelegt wurde. Dies zeugt nicht von gutem Stil. Ein derartiges Vorhaben ist unserer Auffassung nicht geeignet, als

Beitrag zur Finanzierung der Kosten des Einigungsprozesses deklariert zu werden (siehe Finanzreport 1/9 /91 Seite 5) noch verfehlte Wirtschafts- oder Personalpolitik aufzufangen. Sie verstärkt nur noch die ohnehin in der Vergangenheit durch die vorgenommenen überzogenen Haushaltseinsparungen entstandenen Personalengpässe. Die daraus resultierenden unzumutbaren Belastungen für die Beschäftigten gehen einher mit einer erheblichen Beeinträchtigung für den Bürgerservice des Landes.

Aus- und Fortbildung

Die Mittel für Aus- und Fortbildung sind dem notwendigen Bedarf in dem jeweiligen Geschäftsbereich anzupassen. Durch die Erweiterung der ADV und den damit verbundenen erhöhten Aus- und Fortbildungsbedarf sind weitere finanzielle Mittel und Ausbildungskapazitäten unabdingbar

Die auf Initiative des Innenministers im Land NRW geplante berufliche Fortbildung

a) der Angestellten in der Sachbearbeiterebene

b) der Angestellten im Schreibdienst

muß endlich realisiert werden. Diese beiden Fortbildungsmöglichkeiten sind ein Weg, um den Angestellten wieder Zukunftsperspektiven im öffentlichen Dienst zu eröffnen und Abwanderungstendenzen (Privatwirtschaft, Kommune) entgegenzuwirken.

Zur Rückführung der Strukturen der Aufgabenwahrnehmung im öffentlichen Dienst auf das von der Verfassung gebotene Maß ist es erforderlich, daß Angestellte durch eine adäquate Fortbildung in die Lage versetzt werden, alle Querschnittsaufgaben ebenso wie Beamte wahrzunehmen.

Schreibdienst

Nach den Empfehlungen im zweiten Bericht zum Frauenförderungskonzept NW und unseren Erfahrungen sind Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiter(innen) im Schreibdienst dringend erforderlich. Einerseits kann die geplante Fortbildung eine Möglichkeit bieten, andererseits sind durch die ADV zusätzliche Gestaltungsräume für eine Zuweisung höherwertiger Aufgaben gegeben.

Da es im Dezember erste Verhandlungen zu einer Veränderung dieses Tarifvertrages geben wird, fordern wir das Land NRW auf, seinen Einfluß geltend zu machen.

Es hat sich in der Zwischenzeit entwickelt, daß Schreibkräfte aufgrund der unterschiedlichen Zulagen (Leistungs- und Funktionszulagen) zum Teil höhere Vergütungen im Verhältnis zu vergleichbaren Beschäftigten im Verwaltungs- und Vorzimmerdienst erhalten. Auch haben sich Aufgaben gewandelt, andere Fähigkeiten und Tätigkeiten sind gefordert, die neu zu bewerten sind.

Für diejenigen Schreibkräfte, die nicht an einer individuellen oder generellen Förderung teilnehmen, ist eine Verbesserung der Tätigkeit durch "die Einrichtung von qualifizierten Mischarbeitsplätzen" wichtig, um die Arbeit vielseitiger, interessanter und motivierender zu gestalten.

AB-Maßnahmen

Bereits in den letzten Jahren haben wir die Einrichtung von AB-Stellen begrüßt, zu bemängeln ist weiterhin der fehlende 2. Schritt, die Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Unsere bereits früher geäußerte Vermutung, daß eine Umwegfinanzierung des Personalhaushaltes auf diesem Wege stattfindet, scheint sich zu bestätigen.

Neue Techniken

Unsere dort im Vorjahr gemachten Vorschläge sind nach unseren Informationen noch nicht umgesetzt worden. Wir fragen Sie als Mitglieder der Arbeitsgruppe, welche Schritte Ihrerseits geplant sind, um die von uns dort gemachten Anregungen in die Tat umzusetzen (Arbeitsmedizinischer Dienst, Arbeitssicherheitsgesetz). Bei der Einführung bzw. Erweiterung der ADV darf die Ergonomie des Arbeitsplatzes nicht vernachlässigt werden, insbesondere fehlen oft die notwendigen Räumlichkeiten. Erschwerend kommt hinzu, daß die Gewerbeaufsicht keine Sanktionsmöglichkeiten bei Mängel im öffentlichen Dienst hat, so kann der öffentliche Arbeitgeber mit dem Argument "fehlende Finanzen" seine Fürsorgepflicht vernachlässigen.

Systemverwalter-Stellen müssen zusätzlich eingerichtet werden und nicht - wie es Praxis ist - als zusätzliche Aufgaben an die Beschäftigten weitergegeben werden. Die Vielfalt der Aufgaben, die eine eigene Stelle rechtfertigen, ist am Konzept zur Funktion der Systemverwalter/innen des Hauptpersonalrates beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu erkennen.

Umweltschutz

Um das allgemein als wichtig anerkannte Ziel des betrieblichen Umweltschutzes durchzusetzen, sollen Umweltbeauftragte mit Kontroll-, Prüfungs- und Beratungsaufgaben in den Dienststellen eingesetzt werden.

Sie geben einen jährlichen Umweltbericht über die ökologische Gesamtsituation in der Dienststelle ab und machen Verbesserungsvorschläge, um im Rahmen eines umfassenden Umweltschutzes in der Dienststelle die Entwicklung, Herstellung und Anwendung umweltfreundlicher, ressourcenschonender Arbeitsverfahren zu fördern und die Arbeitsbedingungen umwelt- und gesundheitsverträglicher zu gestalten. Für ihre Aufgaben können sie nur mit Zustimmung der Personalvertretung eingesetzt werden. Auch die Fortbildung des Personals in Umweltfragen darf nicht vernachlässigt werden.

Einzelplan 04 Justizministerium

Für den Strafvollzug des Landes NW werden folgende Forderungen aufgestellt:

Nach wie vor geht es in den Justizvollzugsanstalten des Landes NW darum, die Personalbedarfsberechnungen an Aufgaben zu orientieren und nicht an Dienstposten auszurichten. In dieser Personalbedarfsberechnung müssen zusätzliche Tätigkeiten berücksichtigt werden:

- Krankenhausbewachung, die außerhalb der Vollzugsanstalt geleistet wird (rund um die Uhr),
- angemessene Zeiten für die Abwicklung der Gefangenenbeurlaubungen
- für zusätzliche, auch prophylaktische Sicherheitsleitungen (z.B. Auffinden von Alkohol, Rauschgift und anderen Drogen)
- rechtzeitige Aushändigung der Weihnachts- und Osterpakete an die Gefangenen
- Telefondienst und zusätzliche Dienstgänge zur Post.

Diese Aufgaben werden vom allgemeinen Vollzugsdienst seit Jahren geleistet. Dadurch wird die im Strafvollzugsgesetz festgeschriebene eigentliche Aufgabenstellung vernachlässigt. Es treten Sicherheitsmängel auf, weil - durch den Zeitausgleich in Folge der Arbeitszeitverkürzung und Nichtbesetzung der notwendigen Stellen - Abteilungen zeitweise bis zu drei Tagen in der Woche nicht besetzt werden können.

Der seit Jahren durch die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft reklamierte Personalbedarf für die Justizvollzugsanstalten des Landes stellt eine absolute Untergrenze des erforderlichen Personalbestandes dar.

Im Stellenplan 1992 muß eine Personalverstärkung Priorität haben, um die Sicherheit zu gewährleisten.

Die Personalführung für die Justizvollzugsanstalten des Landes NW ist nachfolgend dargestellt und orientiert sich an den gewachsenen Aufgaben in den verschiedenen Bereichen:

- höherer Vollzugs- und Verwaltungsdienst: 7 Stellen

- gehobener Vollzugs- und Verwaltungsdienst: 20 Stellen
- mittlerer Vollzugs- und Verwaltungsdienst: 70 Stellen
- allgemeiner Vollzugsdienst: 400 Stellen
- Werkdienst: 80 Stellen

Die DAG fordert seit Jahren eine Personalverstärkung bei den Fachdiensten, die sich im gleichen Maße an den gestiegenen Aufgaben orientieren muß.

Diese Stellen sichern jedoch nur den sofortigen Bedarf. In 1991 wurden bisher 600.000 Überstunden geleistet.

Mit dem z.Zt. vorhandenen Personal kann nur eine Verwahrung und Versorgung der Strafgefangenen gewährleistet werden: Das ist nicht der Wille des Gesetzgebers, der sich zu recht für eine Resozialisierung der Strafgefangenen eingesetzt.

Einzelplan 07 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Staatliche Gewerbeaufsichtsämter

Zur Erfüllung der grundsätzlichen Aufgaben in den Gewerbeaufsichtsämtern reicht der jetzige Personalstand bei weitem nicht aus. Vermehrte Beratungen, Überprüfungen in den Betrieben und Dienststellen sind vonnöten. Ursache für die Abnahme der Besichtigungszahlen ist u.a. die verstärkte Verwaltungstätigkeit und Sachverwaltung in den Sachgebieten. Diese Aufgaben binden verstärkt die Arbeitskraft der Beschäftigten. Berücksichtigt man hier ferner eine verstärkte Tätigkeit z.B. in den Schwerpunkten Störfall VO, Gefahrstoff VO und Meß-Prüfdienste, so ist die Forderung von 194 Stellen nur der tatsächliche Mindestbedarf.

Im Meß- und Prüfdienst ist der Einstellung von technischen Angestellten Vorrang zu geben.

Ebenso muß der betriebsärztliche Dienst ausgeweitet werden. Auch die Beschäftigten des Landes haben einen Anspruch nach dem ASiG, daß sie arbeitsmedizinisch betreut werden, schon 1986 forderte die DAG dies.

Versorgungsverwaltung

Wie schon in früheren Stellungnahmen der DAG zum Personalhaushalt hervorgehoben, wurde trotz neuer Aufgaben kein zusätzliches Personal eingestellt. Hinzugekommen sind:

- die Bearbeitung des Bundeserziehungsgeldgesetzes
- die Übernahme der Aufgaben des Landesprüfamtes am 1.1.1991
- die Durchführung der Arbeitsmarktprogramme
- die Übertragung von Aufgaben im Rahmen der Durchführung der Programme des Europäischen Sozialfonds.

Auch die Übertragung der Fachaufsicht der Landesstelle Unna-Massen hatte keine zusätzlichen Stellen zur Folge. Es darf nicht vergessen werden, daß die dringend notwendige Verwaltungshilfe für das Partnerland Brandenburg in nicht unerheblichem Umfang Personal der Versorgungsverwaltung bindet und auch in Zukunft weiter binden wird.

Hygienisch- bakteriologisches Landesuntersuchungsamt

Hier ist zu kritisieren, daß bei den Stellen unverhältnismäßig viele kw-Vermerke ausgebracht sind. Angesichts der immer stärker in den Vordergrund getretenen Umweltprobleme hat die DAG hierfür kein Verständnis. Die Untersuchungen "Trinkwasser" könnten bei mangelhafter personeller Ausstattung zu unerfreulichen öffentlichen Reaktionen führen. Eine sachgerechte Aufgabenerledigung kann nur mit qualifiziertem, gut bezahltem und nicht überlastetem Personal durchgeführt werden.

Einzelplan 12 Steuerverwaltung

Die ständig anwachsende Arbeitsbelastung der Beschäftigten in der Steuerverwaltung ist unerträglich geworden.

Die wichtigsten Gründe

- seit Jahren vorhandener Personalfehlbestand
- ständig steigende Arbeitsfallzahlen
- halbherzige ADV-Ausstattung
- schwierige und arbeitsaufwendige Umstellungen im Organisationsaufbau und bei den Arbeitsabläufen (Stichwort: z.B. einheitliche Arbeitnehmerveranlagung)

sind immer wieder von der DAG vorgetragen worden und allgemein bekannt. Durch die unumgängliche Verwaltungshilfe für die neuen Bundesländer hat sich die Situation noch weiter verschärft.

Finanzminister Heinz Schleußer ist sehr wohl bekannt, daß in der Finanzverwaltung mit Überlast gearbeitet wird. Statt Konzepte zu entwickeln, die dem Ernst der Lage wirklich gerecht werden und der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten in seiner Verwaltung nachzukommen, setzt sich der Haushälter in seiner Person durch, der sich in Zahlenspielerereien übt und die Probleme nur über noch mehr Flexibilität in allen Bereichen in den Griff zu bekommen glaubt.

Wir kritisieren, daß im Entwurf zum Personalhaushalt 1992

- wiederum weitere Angestelltenstellen abgebaut werden sollen
- immer noch 90 kw-Stellen vorhanden sind
- bei den Planstellen für Beamte des gehobenen Dienstes eine Steigerung von 150 erfolgen soll.

Wir können nicht glauben, daß die hoheitsrechtlichen Aufgaben in der Steuerverwaltung so rasant angestiegen sein sollen, wie aus diesem Entwurf herauszulesen ist. Dieser Entwurf ist ein Schritt in die falsche Richtung.

Wir fordern Sie als Mitglieder des Landtages auf, Ihren Einfluß dahingehend geltend zu machen, daß der dringend benötigte Personalbedarf durch die Einstellung von Angestellten gedeckt wird, weil Angestellte im Gegensatz zu Beamten-

anwärter(n)innen unmittelbar für den Einsatz zur Verfügung stehen und es sich nicht um hoheitsrechtliche Aufgaben im Sinne des Artikel 33 Abs. 4 GG handelt.

Die Zahl der Stellen für Angestellte ist in den Jahren 1980-1989 um rund 1.500 vermindert worden. Nur zu einem verschwindend kleinen Teil ist diese Minderung durch den Wegfall von Aufgaben bedingt.

Nur durch die Streichung und die Umwandlung von Angestelltenstellen hat die Steuerverwaltung im Gegensatz zu anderen Ressorts die aus Haushaltsgründen verordneten Personaleinsparungen in vollem Umfang erbracht. Dies hat zu Arbeitsengpässen geführt und auch die Aufstiegsmöglichkeiten der Angestellten eliminiert.

Unsere Forderung, diese Entwicklung rückgängig zu machen, ist nur recht und billig. Dazu gehört aber auch eine gezielte Fort- und Weiterbildung der Angestellten zum Zwecke des höherwertigen Einsatzes.

In der Steuerverwaltung sind viele Angestellte mit qualifizierter Vorbildung tätig, aber zum Teil auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die eine steuerrechtliche Ausbildung voraussetzen.

Wir fordern den Minister auf, Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung von Angestellten auf dem Gebiet des Steuerrechts zu ergreifen, um hierdurch diesem Personenkreis verbesserte Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Dem Finanzministerium liegen hierzu umfangreiche Unterlagen der DAG vor.

Zum allmählichen Abbau des Personalfehlbestandes, zum Ausgleich der Personalabgänge sowie zur Erfüllung künftigen Personalbedarfs hält die DAG im Personalhaushalt 1992 der Oberfinanzdirektionen und Finanzämter u.a. folgende Maßnahmen für dringend erforderlich:

- Verzicht jeglicher Sperrvermerke (ku + kw) bei Angestelltenstellen
- Ausbringung von zusätzlichen qualifizierten Angestelltenstellen, um die anfallenden Arbeitsbelastungen bewältigen zu können.

Angestelltenstellen sind auch sofort besetzbar, weil zur Zeit eine große Anzahl von Aushilfsangestellten mit Zeitarbeitsverträgen beschäftigt sind. Diese Angestellten könnten auf Dauerstellen übernommen werden.

Im Landesamt für Besoldung und Versorgung sind zusätzlich Stellen erforderlich, da die ZBB des Partnerlandes Brandenburg auch noch durchgeführt wird.

Einzelplan 14 Ministerium Bauen und Wohnen

Hier entsteht ein Personalbesetzungsgefälle zwischen dem Raum Westfalen (Münster) und Rheinland. Da im Rheinland mehr Baumittel zur Verfügung stehen (95 % der Baumittel bei den Finanzbauämtern kommen aus Bundesmitteln), werden die im Raum Münster freiwerdenden Stellen dann zur Rheinschiene verlagert. Dadurch gehen Stellen im Münsteraner Bereich verloren, obwohl z.B. durch das Großklinikum und andere Institute wichtige Aufgaben dort zu erledigen sind, die nur mit ausreichend vorhandenem Personal durchgeführt werden können.

Auch sind zu wenig höherwertige Stellen - vor allem in der Finanzbauverwaltung - vorhanden, um Leistungsanreize zu geben, so daß Beschäftigte in andere Bereiche abwandern.

Einzelplan 15 Ministerium für Stadtentwicklung und Verkehr

Wir wiederholen die schon 1991 ausgesprochene Aufforderung nach Umwandlung der zum 31.12.1991 befristeten - mit kw-Vermerken versehenen Stellen - in unbefristete Stellen. Die vorgesehene Verlängerung der Befristung von einem Jahr kann nicht befriedigen, denn auf dem Arbeitsmarkt stehen derzeit für eine relativ kleine Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber bessere Angebote aus dem Bereich der Kommunen und der freien Ingenieurbüros bereit. Es besteht die Gefahr, daß entweder keine geeigneten Fachleute für die noch unbesetzten Stellen gefunden werden oder Verkehrsingenieurinnen und Verkehrsingenieure bei den Regierungspräsidenten abgeworben werden. Eine Überprüfung der Stellenbewertungen und eine Neubeschreibung der Tätigkeiten ist für den Bereich der Verkehrsingenieurinnen und Verkehrsingenieure dringend geboten, denn die Aufgaben und der Arbeitsumfang haben sich verändert durch

- deutliche Zunahme der Verkehrsdichte
- verstärkte technische Beeinflussung und Überwachungsmöglichkeiten durch neue Technologien
- Vergrößerung des Wegenetzes und dessen intensivere Nutzung
- Zuständigkeitsverlagerungen

- strukturelle Verlagerung bei der Verkehrsmittelwahl hin zur Straße.

Es muß unbedingt nach Lösungen gesucht werden, die mit kw-Vermerken versehenen Stellen in feste Stellen umzuwandeln.

Auch die von der DAG 1991 geforderte vollständige Anwendung der Sonderregelung 2 h BAT sowie die Zahlung der allgemeinen Flugsicherungszulage und der Aufwandsentschädigung ist noch nicht durchgeführt. Es ist dringend geboten, eine Gleichstellung der Fluglotsen im Landesdienst zu den Fluglotsen im Bundesdienst zu erreichen.

Desweiteren fordern wir die Dienststellen auf, Stellen frühzeitig genug auszu-schreiben, damit sie ohne größeren Zeitverlust wieder besetzt werden können. Oft haben Bewerberinnen und Bewerber, die über eine fundierte Berufserfah-rung verfügen, durch mehrjährige Tätigkeit entsprechend lange Kündigungsfristen zu beachten. Weitere Ausfallzeiten gehen zu Lasten der Beschäftigten.

Zusammenfassend fordern wir für den Personalhaushalt 1992

1. Die umgehende Schaffung einer sachgerechten Personalstruktur unter Beachtung folgender Eckpunkte:
 - die Wahrnehmung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes erfolgt durch Beamte, Angestellte und Arbeiter,
 - zur Sicherung und Stärkung des Bundesberufsbeamtentums ist die Be-schäftigung von Beamten auf das von Artikel 33 des Grundgesetzes und Artikel 48 EWG-Vertrag auf das gebotene Maß zu beschränken. Dies be-deutet unter Beachtung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichts-hofes zu Artikel 48 EWG-Vertrag, daß Beamte nur zu beschäftigen sind,
 - in der Eingriffsverwaltung an Stellen, bei denen die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben bestimmend ist, d.h. überwiegt,
 - in der Leistungsverwaltung für die Wahrnehmung von Leitungs-funktionen.
 - Künftig sind bei Aufstellung der Haushalts- und Stellenpläne alle Planstellen für Beamtinnen und Beamte auf ihre funktionale Rechtfertigung zu überprü-fen. Alle Planstellen für Beamte, die die Erfordernisse des Artikel 33 Grund-gesetzes in Verbindung mit Artikel 48 EWGV nicht erfüllen, sind mit einem

Umwandlungsvermerk in Angestelltenplanstellen zu versehen.

- Rücknahme negativer Einschnitte in Angestelltentätigkeiten.
- Sofortige Rücknahme der 9-monatigen Stellenbesetzungssperre.
- Eine qualifiziertes Fort- und Weiterbildungsangebot für Angestellte, daß den zukünftigen Aufgaben der Landesverwaltung gerecht wird.

Neue Aufgaben und gesellschaftliche Entwicklungen werden den Bedarf nach staatlichen Dienstleistungen und damit auch nach ausreichenden qualifiziertem Personal u.a. in den Bereichen

- Umweltschutz
- Gesundheit
- Soziales
- Bildung
- und Freizeit

in den nächsten Jahrzehnten weiter wachsen lassen.

- Verstärkten Einfluß des Landes NW bei der TdL für die Eingruppierungsverhandlungen im Dezember dieses Jahres im Bereich "Schreibdienst" und die Einrichtung von qualifizierten Mischarbeitsplätzen.