

E 20.10.99 Jott

Deutscher Beamtenbund  
Landesbund Nordrhein-Westfalen



Deutscher Beamtenbund · Postfach 32 02 46 · 40417 Düsseldorf

Bund der Gewerkschaften  
des öffentlichen Dienstes

An die  
Mitglieder des Unterausschusses  
„Personal“ des Haushalts- und  
Finanzausschusses des Landtags NW  
Platz des Landtags 1

40002 Düsseldorf



Gartenstraße 22  
40079 Düsseldorf  
Telefon (0211) 491583-0  
Durchwahl (0211) 491583-  
Telefax (0211) 491583-10

20. Oktober 1999  
2/sh

**Anhörung zum Entwurf des Personalhaushalts 2000**

**hier: Vorbereitung der Anhörung durch unsere schriftliche Stellungnahme  
zum Haushaltsgesetz und zu den Stellenplänen 2000**

**Schreiben des Präsidenten des Landtags vom 31. August und  
vom 28. September 1999  
Geschäftszeichen: II.5/GD**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender !  
Sehr geehrte Damen und Herren !

Die Landesregierung hat Ihnen den Regierungsentwurf zum Haushaltsgesetz 2000 und die dazugehörenden Stellenpläne zur Beratung vorgelegt, Sie wollen die Entwürfe mit uns in dem Anhörungstermin am 20. Oktober 1999 erörtern. Wir bereiten die Anhörung durch Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme vor. Üblicherweise teilt sich unsere Stellungnahme in einen allgemeinen Teil und einen Anhangsteil (**Anlage 1**), in dem unsere Forderungen zu den jeweiligen Haushaltskapiteln näher aufgeführt sind.

Außerdem haben Sie mit Schreiben vom 28. September 1999 den Wunsch geäußert, strukturelle Themen zum öffentlichen Dienstrecht in NW mit unmittelbaren Auswirkungen auf den Haushalt 2000 zu erörtern. Wir gehen auf diese Themen in gestraffter Form ein und werden hierzu in der Anhörung noch weitere mündliche Erläuterungen geben. Die Liste der Sprecher, die sich zu den einzelnen Themenblöcken äußern werden, wurde Ihnen bereits mit Fax zugeleitet.

...

## **1 Zum Personalhaushalt 2000**

### **1.1 Stellenabbau und Aufgabenkritik**

Die Landesregierung hat zu Beginn ihrer Amtsperiode im Jahre 1995 entschieden, im Personalhaushalt 22.000 Stellen abzubauen. Sie hält unbeirrt auch im fünften Regierungsjahr an diesem restriktiven Haushaltsziel fest. Sie nimmt dabei bewusst in Kauf, dass es zur Überbelastung des verbliebenen Personals kommt, weil nicht eine einzige staatliche Aufgabe aufgegeben wurde, im Gegenteil die öffentliche Verwaltung wurde mit ständig neuen Aufgaben belastet. Dieses ist eine irriige und schädliche Politik. Es dürfte sich herumgesprochen haben und es ist eindeutig erwiesen, dass durch Einschnitte im Personalhaushalt die Finanzmisere der öffentlichen Haushalte nicht behoben werden kann. Wir fordern erneut, dass die Landesregierung in eine kritische Überprüfung und Kürzung staatlicher Aufgaben eintritt.

### **1.2 Die ständlgigen Kürzungen im Personalbereich sind nicht mehr vermittelbar**

Die Liste der Zumutungen, die die Landesregierung in ihrer Amtsperiode den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zugemutet hat, ist bedrückend: Jubiläumswendungen sind gestrichen worden, die Ministerialzulage wird abgeschafft, die Beihilfen sind drastisch gekürzt worden, das Reisekostenrecht ist zum Nachteil der Beschäftigten verändert worden, der Stellenschlüssel in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ist und bleibt herabgesetzt, die Lehrerpflichtstunden sind erhöht worden, Lehramtsanwärter müssen regulären Unterricht erteilen, Beförderungstellen werden phasenverschoben ausgebracht, die Besetzungs- und Wiederbesetzungssperre sowie die Ersatzbeförderungssperre belasten fast alle Personalbereiche. Dies sind die landeseigenen restriktiven Maßnahmen.

Hinzuzurechnen sind noch die Einschnitte in der Besoldung und Versorgung, die über den Bundesgesetzgeber verfügt worden sind. Zu nennen sind hier die Gehaltsabschläge zum Aufbau der Versorgungsfonds, die Neuschneidung der Besoldungstabellen, vergangene und zukünftige Nullrunden bei den linearen Gehaltsaufbesserungen sowie das ständige Abkoppeln der linearen Besoldungserhöhungen von den tariflichen Erhöhungen. Die Sonderopfer der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind unstrittig in ihrem Gesamtvolumen zwischenzeitlich milliardenschwer.

Nimmt man die Arbeitsverdichtung beim Personal in den Landesverwaltungen hinzu, wird deutlich, dass der öffentliche Dienst die von ihm verlangten Leistungen auf

Dauer nicht mehr erbringen wird. Die Beschäftigten sind es allmählich leid, bei der Haushaltspolitik den Prügelknaben zu spielen, mit dem man nach Belieben umspringen kann. Die von den Koalitionsparteien getragene Landesregierung muss sich am Ende ihrer fünfjährigen Amtszeit den Vorwurf gefallen lassen, ganz erheblich dazu beigetragen zu haben, die Enttäuschung über eine verfehlt Dienstrechtspolitik im Lande weiter zu vergrößern. Dies ist eine traurige und beschämende Bilanz.

### **1.3 Sperren im Haushaltsgesetz beseitigt**

Wir fordern erneut, alle restriktiven Bewirtschaftungsvorschriften aus dem Haushaltsgesetz zu entfernen. Besetzungssperre, Wiederbesetzungssperre und Ersatzbeförderungssperre hatten solange ihren einigermaßen nachvollziehbaren Sinn, bis die einzelnen Verwaltungsbereiche organisations- und aufgabenkritisch überprüft worden sind. Die Landesregierung sagt selbst, dass nunmehr alle Bereiche durchgeprüft worden sind. Hieraus muss sie jetzt die Konsequenzen ziehen, wenn sie sich nicht den Vorwurf machen lassen will, die Sperren zum rein fiskalischen Einsparmittel zu missbrauchen.

### **1.4 Stellensituation in Brennpunkten verbessern**

Wir haben trotz des Diktats des Stellenabbaus und des Verbots der Einrichtung von neuen Stellen immer wieder gefordert, wenigstens in einigen Brennpunktbereichen von diesen restriktiven Maßnahmen abzusehen.

Zu diesen Brennpunkten zählen die Finanzverwaltung, die Polizei, der Lehrerbereich sowie der Strafvollzug. Aufgaben der Verwaltungsreform (neue Steuerungsinstrumente) sowie neue Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten machen gleichermaßen eine Reaktion in Stellenbereichen notwendig.

Im Einzelnen:

Die Stärkung der Finanzverwaltung sollte eine Selbstverständlichkeit sein, nur über eine funktionierende Finanzverwaltung sind verbesserte Steuereinnahmen erreichbar. Es fehlen immer noch über 1000 Betriebsprüfer... Ein Betriebsprüfer erwirtschaftet im Durchschnitt 1,3 Mio DM an Steuereinnahmen im Jahr. Wir rufen in Erinnerung, dass wir im vorigen Jahr einen zweijährigen Stufenplan gefordert haben, mit dem in einem ersten Schritt 200 zusätzliche Stellen für Betriebsprüfer eingerichtet werden sollten. An dieser Forderung halten wir mit großem Nachdruck fest.

Im Lehrerbereich führt die dauerhafte Aussetzung der Schüler-Lehrerstellen-Relation zu Verzerrungen und Irritationen. Die Bereitstellung von Unterricht aus zahllosen Finanzierungstöpfen wird immer fragwürdiger und undurchschaubarer. Hieran vermag der soeben verabschiedete Nachtragshaushalt nichts zu ändern. Das System „Geld statt Stellen“ und der Ausbau von weiteren Finanzierungstöpfen beheben nicht den Unterrichtsausfall, der sich als strukturelles Problem immer mehr ausweitete. Deshalb fordern wir mit Nachdruck die Rückkehr zu einer geordneten Planstellenpolitik im Lehrerbereich. Das heißt, die Schüler-Lehrerstellen-Relation muss wieder das allein gültige Berechnungsprinzip werden. Außerdem muss sofort die Stellenreserve für alle Schulformbereiche wieder eingeführt werden.

Die Polizei und der Strafvollzug als wichtige Garanten der inneren Sicherheit müssen personell in die Lage versetzt werden, den Sicherheitsanspruch der Bevölkerung nachhaltig zu erfüllen. Nordrhein-Westfalen ist, was die sogenannte „Polizeidichte“ betrifft, im Bundesvergleich auf den hinteren Rängen. Die Sicherheitslage in den Strafvollzugsanstalten ist durch die zahllosen Ausbruchsskandale der letzten Monate hinreichend negativ belegt.

## **2. Strukturelle Fragen**

### **2.1 Bewertung des Landesreisekostengesetzes**

Das Landesreisekostengesetz, das ab 1.1.1999 verschiedene negative Neuerungen brachte, steht bekanntlich zur Zeit auf dem Prüfstand. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst und die Ressorts sind vom NRW Finanzministerium aufgefordert worden, entsprechende Erfahrungsberichte vorzulegen. Der DBB-Landesbund NW ist zu der Überzeugung gekommen, dass die Wegstreckenentschädigung erheblich zu niedrig angesetzt worden ist, mit der Folge, dass die Beschäftigten zur Finanzierung von Dienstreisen ihre eigenen Einkommen belasten müssen. Außerdem produzieren aufwendige Vergleichsberechnungen mit dem Ziel, den Dienstreisenden auf die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels zu verweisen; einen Verwaltungsaufwand, der in keinem Verhältnis zum Ertrag steht. Der erzeugte Über-Bürokratismus ist haarsträubend und verstößt gegen alle Bekundungen der Landesregierung, die Verwaltung zu modernisieren und weitgehend zu entbürokratisieren. Wir verweisen auf unsere ausführliche Stellungnahme, die wir Ihnen hierneben in der **Anlage 2** beifügen.

## 2.2 Leistungsprämien

Mit dem von Ihnen verabschiedeten Nachtragshaushaltsgesetz 1999 ist in Kapitel 20020 unter dem Titel 461.10 981 ein Betrag von 50 Mio DM für die Zahlung von Leistungsprämien und andere leistungs- und motivationsfördernde Maßnahmen ausgebracht worden. Im Haushaltsentwurf für das Jahr 2000 ist der gleiche Betrag mit der gleichen Zielsetzung ausgebracht worden. Mit dem Nachtragshaushalt 1999 ist dem NRW Finanzministerium die Möglichkeit eröffnet worden, im Erlasswege die Zahlung der Leistungsprämien auch an den Arbeitnehmerbereich zu ermöglichen. Die Handhabung der einzelnen Ressorts ist unterschiedlich.

Unsere Bewertung der Zahlung der Prämie ist an die jeweilige Interessenlage geknüpft. Befürwortet werden sowohl Prämien als auch die Verwendung der Mittel unter dem Aspekt der Förderung struktureller Belange. Der Lehrerbereich ist hierfür ein tragendes Beispiel, wo die Haushaltsmittel zur Abdeckung von Anrechnungstunden verwandt werden, die den jeweiligen Lehrkräften gutgeschrieben werden. Bei dem System einer flexiblen Handhabung sollte man verbleiben.

Die Leistungsprämien sind Bestandteil der Regelungen aus dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 und im Gesamtzusammenhang zu würdigen. Das Dienstrechtsreformgesetz 1997 brachte u.a. eine Neuschneidung der Besoldungstabellen mit der Abschaffung der zweijährigen Dienstaltersstufen-Regelung und Ersetzung durch einen gestaffelten Leistungsstufenaufbau. Das NRW Finanzministerium verfügt über Berechnungen, die belegen, dass die neue Besoldungstabelle zu jährlichen Einsparungen mit zweistelligen Millionenbeträgen führt und dies mit steigender Tendenz, weil immer mehr Beamte aus den zur Zeit gezahlten Überleitungszulagen herauswachsen. Dem Vernehmen nach soll im Haushaltsjahr 2000 der Einsparbetrag über 50 Mio DM liegen. Das NRW Finanzministerium muss jedoch in der Lage sein, Ihnen die genaue Summe zu errechnen.

Unser Problem mit dem Haushaltsansatz für das Jahr 2000 ist ein anderes. Die Öffnung der Leistungsprämie für den Tarifbereich würde bedeuten, dass bei unverändertem Haushaltsansatz das von den Beamten und Beamtinnen durch Gehaltskürzung erwirtschaftete Geld für einen anderen Personalbereich zur Verfügung gestellt würde. Dies kann nicht richtig sein.

Dabei stellen wir nicht die Frage nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Dies würde dazu führen, dass die Beschäftigtengruppen ggf. gegeneinander ausgespielt würden. Das kann überhaupt nicht in unserem Sinne sein. Unsere Forderung geht deshalb dahin, den Ansatz von 50 Mio DM auf 75 Mio DM anzuheben. Nähere Erläuterungen zur Prämie können wir Ihnen in der mündlichen Anhörung geben.

### **2.3 Ausbildung in der Landesverwaltung**

Das Thema ist aufzugliedern in Ausbildung zu Beamtenlaufbahnen, zum Verwaltungsfachangestellten und zu Ausbildungsberufen, die für Industrie, Privatwirtschaft und Handel qualifizieren.

Die Ausbildung für Beamtenlaufbahnen hat bedarfsgerecht zu erfolgen. Unsere Forderungen hierzu finden Sie in den jeweiligen Haushaltskapiteln. Die Verwaltungen verfügen über die entsprechenden Bedarfszahlen, die in der Regel auch einen möglichen Abgang während der Ausbildung und nach Abschluss der Ausbildung berücksichtigen.

Die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten befindet sich anerkanntermaßen in Nordrhein-Westfalen auf hohem Niveau. Die Verwaltungen bilden zum Teil eindeutig über Bedarf aus. Die Übernahme-situation hat sich mit den Jahren zum Teil dramatisch verschlechtert. Zum Teil finden überhaupt keine Übernahmen mehr statt. Um den geprüften Absolventen die Stellensuche in Handel und Industrie zu erleichtern, werden diese befristet auf sechs Monate zunächst weiterbeschäftigt. Nicht nur, dass die Beschäftigten in dieser Zeit mit niederen Aufgaben beschäftigt werden (Registratur/Ablage), die Betroffenen können auch nach Abschluss kein qualifiziertes Dienstzeugnis erhalten. Sie können allenfalls darauf verweisen, dass die Verwaltung sie nicht übernommen hat. Der Hinweis eines Bewerbers auf diese Umstände hat sich in Handel und Industrie als außerordentlich negativ ausgewirkt. Der Hinweis wird allgemein als „Makel“ empfunden. Hinzu kommt, dass der Verwaltungsfachangestellte an den Anforderungen von Industrie und Handel vorbei ausgebildet wird. Buchführung und kaufmännisches Wirtschaften müsste in die Ausbildungspläne mit aufgenommen werden. Dies wurde von unseren Fachgewerkschaften bislang ergebnislos gefordert. Der Verwaltungsfachangestellte mit der derzeitigen Ausbildung, die ausschließlich auf die öffentliche Verwaltung (Kameralistik etc.) abgestimmt ist,

ist für die Privatwirtschaft nicht brauchbar. Der Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellter“ führt zur Zeit in die Sackgasse.

Bei Azubi-Stellen liegen die Dinge anders. Das Land Nordrhein-Westfalen verfügt über Einrichtungen und Betriebe, in denen tausende von Meistern beschäftigt sind, die Lehrlinge auszubilden in der Lage wären. Zu den Betrieben zählen vorrangig die Universitäten und die Universitätskliniken. Das Land nutzt die ihm gegebenen Kapazitäten nicht aus, um jungen Menschen eine Ausbildung zu vermitteln. Dies ist gegenläufig mit der Ausbildungskampagne der Landesregierung. Wenn sie mehr Ausbildungsplätze in der Wirtschaft fordert, muss sie zunächst einmal im eigenen Hause nach Möglichkeiten suchen, die Ausbildungszahlen nach oben zu bringen. Hier macht die Forderung Sinn, auch über den Bedarf hinaus auszubilden. Die uns vorliegenden Zahlen rechtfertigen diese Annahme ganz und gar nicht, weshalb unsere Forderung dahin geht, die Ausbildungsanstrengungen deutlich zu erhöhen.

#### **2.4 Gleitender Übergang in den Ruhestand**

In Nordrhein-Westfalen sind durch das Neunte Dienstrechtsänderungsgesetz die Voraussetzungen für die Altersteilzeit im Beamtenbereich eröffnet worden. Die Landesregierung steht erst am Anfang in der Umsetzung. Es gibt zur Zeit deutliche Anlaufschwierigkeiten, die unter anderem darauf zurückzuführen sind, dass die Beschäftigten über ihre finanziellen Einbußen während der Restbeschäftigungszeit und während des Ruhestandes nicht hinreichend aufgeklärt sind. Den diesbezüglichen Service muss das Landesamt für Besoldung und Versorgung unbedingt leisten. Den dazu notwendigen Personalbedarf haben wir im Kapitel 12 gefordert. Erschwerend für die Umsetzung der Altersteilzeit wirkt sich die haushaltsgesetzliche Vergabe so aus, dass der Besoldungsaufwand für eine Altersteilzeitstelle aus drei wegfallenden Stellen finanziert werden muss.

Die vom Finanzminister mit Erlass geregelte Sonderurlaubsmöglichkeit ab 58 haben wir begrüßt. Sie entspricht in Form und Ausführung den Regelungen im Tarifbereich.

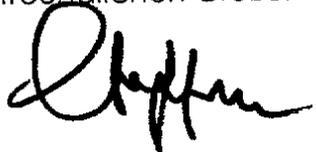
Die Landesregierung beabsichtigt darüber hinaus, in Bundesrat und Bundestag die sogenannte 55er Regelung auf den Weg zu bringen. Der Landesbund ist vom Innenminister in Vorbereitung etwaiger Kabinettsbeschlüsse um Stellungnahme hierzu gebeten worden. Die Regelung soll besagen, dass Beamte, die das 55. Lebensjahr

vollendet haben, bei Personalüberhängen auf ihren Antrag vor dem 1. August 2004 in den Ruhestand versetzt werden können. Der Landesbund hat in seiner Stellungnahme den Vorschlag positiv bewertet. Das eigentliche Problem bei der Gewichtung der drei Varianten (Altersteilzeit, 58er Regelung und 55er Regelung) liegt darin, dass die Akzeptanz der 55er Regelung eindeutig am Größten ist. Da eine gesetzliche Regelung noch aussteht, warten die Betroffenen ab. Damit werden die übrigen Varianten blockiert. Die beschäftigungspolitischen Impulse sowie die Möglichkeit eines beschleunigten Stellenabbaus kommen nicht zum Tragen.

### 3 Schlußbemerkung

Im Prinzip erklären wir uns damit einverstanden, dass der Unterausschuss „Personal“ sich neben reinen Stellenplanfragen auch strukturellen Fragen zuwenden will. Wir möchten allerdings den Hinweis anbringen, dass möglicherweise eine Überforderung auf die Teilnehmer an der Anhörung zukommt. In der Vergangenheit war es schon schwer genug und außerordentlich zeitraubend, in die Details bezüglich der einzelnen Stellenpläne einzudringen. Dieser Mühe wollen und werden wir uns auch in Zukunft stellen. Mit einer kritischen Grundstimmung gehen wir demnach erstmals auch auf Ihren Wunsch ein, sich mit strukturellen Fragen zu befassen. Allerdings sollte der Unterausschuss „Personal“ nicht zum Nebenforum werden, da es die originären Zuständigkeiten des Innenausschusses und des Ausschusses für Verwaltungsstrukturreform berühren. Es käme dann unsererseits zu Doppelbelastungen, die wir nicht in der Lage wären, abzudecken. Deshalb schlagen wir vor, nach der Anhörungsrunde für das Haushaltsjahr 2000 in einen Erfahrungsaustausch darüber einzutreten, ob die jetzt vorgenommene Themenausweitung darstellbar ist oder nicht.

Mit freundlichen Grüßen



( Steffen )  
Vorsitzender

**Anlagen**

Anlage 1 zum Schreiben vom 20. Oktober 1999

Deutscher Beamtenbund  
Landesbund Nordrhein-Westfalen

**STELLENFORDERUNGEN**

zum HAUSHALT 2000

zu den		
KAPITELN	03 110	Polizeibehörden
	03 310	Bezirksregierungen
	04 210	Gerichte und Staatsanwaltschaften
	04 410	Justizvollzugseinrichtungen
	05 310 ff.	Schulformübergreifende Forderungen
	05 310	Grundschulen
	05 320	Hauptschulen
	05 330	Realschulen
	05 340	Gymnasien
	05 390	Sonderschulen
	05 410	Öffentliche Berufskollegs
	10 260	Landesforstverwaltung
	10 410	Staatliche Veterinäruntersuchungsämter/ Chemische Untersuchungsämter
	12 050	Finanzämter
	12 200	Landesamt für Besoldung und Versorgung

Deutscher Beamtenbund  
Landesbund Nordrhein-Westfalen

## KAPITEL 03 110

=====

### **Personalentwicklung und Einstellungsermächtigungen:**

Der Entwurf des Landeshaushalts für das Jahr 2000 sieht erstmals seit 1995 mit 1.099 Anwärtern wieder mehr als tausend Neueinstellungen in den Polizeivollzugsdienst vor. Der Steigerung gegenüber 1999 um rund 300 Stellen steht jedoch eine erneute Reduzierung der Einstellungsermächtigungen um 264 Stellen gegenüber. Seit 1998 bedeutet dies ein Minus von 779 Einstellungsermächtigungen.

Hinzu kommt, dass bis zum Jahre 2005 weitere 848 Streichungen vorgesehen sind.

Die Polizei des Landes NRW hat bereits jetzt einen auch von der Politik seit langem erkannten Personalfehlbestand von mehr als 5.000 Stellen. Die derzeitige Personalmisere wird sich ab dem kommenden Jahr sehr rasch zur Personalkatastrophe ausweiten.

Die Anforderungen an die Polizei wachsen ständig, ohne dass sie selbst darauf Einfluss nehmen kann. Europäisierung und Globalisierung von Kriminalität in seinen vielfältigsten Erscheinungsformen, zunehmende innergesellschaftliche Konflikte und neue Formen der Auseinandersetzungen sind nur einige Merkmale dieser Aufgabenerweiterungen.

### **Wir fordern:**

**Die Streichung von Einstellungsermächtigungen für das kommende und die weiteren Haushaltsjahre müssen unterbleiben. Im Jahre 2000 sind mindestens 1.000 zusätzliche Polizeibeamtinnen und -beamte einzustellen, außerdem mindestens 500 zusätzliche Tarifbeschäftigte.**

Hierfür sind entsprechende Einstellungsermächtigungen einzubringen.

### **Struktur der Polizei NRW/Beförderungen und Stellenhebungen**

Die Strukturverbesserungen in der Polizei sind positiv gewürdigt worden. Demgegenüber stehen eine Kette von Fehlentwicklungen in der Umsetzung dieser Politik, die zu dramatischen Einbrüchen bei der Motivation und Berufszufriedenheit der Polizeibeamtinnen und -beamten geführt hat. Der größte Teil der Angehörigen der II. Säule der Polizei fühlt sich zur Zeit als Verlierer der Strukturmaßnahmen der vergangenen Jahre. Völlig unverständlich ist in diesem Zusammenhang auch, dass im kommenden Jahr lediglich 300 Kommissaranwärter, aber 799 Polizeimeisteranwärter eingestellt werden sollen. Dies ist nach unserer Auffassung ein dramatischer Rückschritt auf dem Weg in die zweigeteilte Laufbahn für die Polizei. Mit dieser Politik werden überdies die Laufbahnprobleme auf Dauer zementiert und die Ausbildung der Polizei künstlich verteuert. Auch in Zukunft werden mittlerer und gehobener Dienst um die wenigen Beförderungsstellen streiten und nach wie vor werden tausende Beamtinnen und Beamte wegen der erforderlichen Aufstiegsausbildung in den gehobenen Dienst dem Dienst mehrjährig entzogen werden.

#### **Wir verlangen daher:**

**Bündelung der Planstellen A 9 und A 10 mit der Folge, dass Kolleginnen und Kollegen ein Jahr nach Bestehen der 2. Fachprüfung nach A 10 befördert werden können.**

**Bündelung der Planstellen A 7 und A 8 zur dringend notwendigen Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten derjenigen, die in unterschiedlichsten Funktionen große Anteile der polizeilichen Aufgaben bewältigen, oft genug unter schwierigsten Einsatzbedingungen und unter großen Gefahren für ihre persönliche Sicherheit, beispielsweise in geschlossenen Einsätzen.**

**Volle Durchschlüsselung der dem gehobenen Dienst seit 1992 zugegangenen Planstellen bis einschließlich A 13 unter voller Ausschöpfung der gesetzlich zulässigen Stellenplanobergrenzen unter Aufhebung des „Deckelungsbeschlusses“.**

**Einstellungen für die Polizei sollen ab dem kommenden Jahr ausschließlich für den gehobenen Polizeivollzugsdienst erfolgen.**

Einführung des längst überfälligen Verwendungsaufstieges in den höheren Dienst der Polizei unter entsprechender Ausweitung der Planstellen des höheren Dienstes auf zunächst mindestens 2 %.

Wir bekräftigen die in der Stellungnahme zum Haushalt 1999 bereits vorgetragene Kritik an der Bereitstellung von Millionenbeträgen, die aus Gehältern der Belegschaft eingespart wurden, zur Vergabe von Leistungsprämien. Viele Strukturprobleme der Polizei könnten mit diesem Geld, im Einvernehmen mit der Belegschaft, einer Lösung näher gebracht werden.

**KAPITEL 03 310**

=====

Bezirksregierungen

Wir fordern

1. für die Lebensmittelüberwachung jeweils eine neue Lebensmittelchemie-Dezernentenstelle einzurichten, wobei die Dezernentenstellen in Köln und Düsseldorf vorrangig sind. Dabei ist die Sachbearbeitung durch entsprechende Stellen im gehobenen bzw. mittleren Dienst zu gewährleisten.
2. für die Überwachung des Tierarzneimittelverkehrs und Tierseuchenbekämpfung bei den Dezernaten 23 jeweils vier Stellen für Tierärzte, vier Stellen des gehobenen Dienstes für die Sachbearbeitung und drei Stellen für die weitere Mitarbeit im mittleren Dienst einzurichten. Die Zulassungen lebensmittelherstellender Betriebe haben sich seit 1993 mehr als verdoppelt, ohne dass dem personell Rechnung getragen worden ist.

**KAPITEL 04 210**

=====

Gerichte und Staatsanwaltschaften

**Zum mittleren Dienst wird gefordert, dass:**

- 1) zur Deckung des Bedarfs ist eine Aufstockung der **Justizsekretäranwärterstellen** von 20 auf 150 Stellen erfolgt. Die Stellen für **Auszubildende** müssen auf 750 angehoben werden. Ein Einstellungskorridor für die Übernahme geprüfter AzuBis muss geschaffen werden.
- 2) der **Justizwachtmeisterdienst** (Beamte als auch Tarifangehörige) 80 zusätzliche Stellen erhält. Die Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung in den Gerichten und Staatsanwaltschaften erfordert die Stellenvermehrung, anderenfalls das Sicherheitskonzept der Landesregierung für die Gerichte leeres Gerede bleibt.

**Zum gehobenen Dienst wird gefordert:**

- ◆ 90 Anwärterstellen zur Bestandswahrung
- ◆ Umwandlung von 80 Hilfs- in Planstellen
- ◆ 3 Stellen A 13/A 14 höherer Dienst für Bezirksrevisoren
- ◆ 6 Stellen A 13/A 14 höherer Dienst für Geschäftsleiter größerer Gerichte und Staatsanwaltschaften

Die Forderung nach mehr Anwärterstellen wird damit begründet, dass die Belastung der vorhandenen Rechtspfleger immer noch groß ist. Daher sind die von uns geforderten 90 Anwärterstellen unbedingt erforderlich. Sie dienen lediglich zur Bestandswahrung. Die Anwärterzahlen für 1998 und 1999 werden bereits zu einem spürbaren Rückgang im Rechtspflegerbereich sorgen.

Außerdem kommen immer neue Aufgaben auf den Rechtspfleger zu. Es soll hier nur an die bevorstehende Einführung der neuen Insolvenzordnung und an die Reform des Kindschaftsrechts erinnert werden. Diese zusätzlichen Aufgaben machen auch eine Verstärkung im Bezirksrevisorenbereich dringend erforderlich.

**Sozialarbeiter in der Strafrechtspflege**

Der Haushaltsentwurf 2000 sieht im Bereich der Bewährungshilfe 20 neue Stellen vor, was von unserer Seite außerordentlich begrüßt wird. Ursprünglich waren jedoch 25 Stellen vorgesehen. Deshalb wird gefordert, dass auch diese 5 Stellen Eingang in den Haushalt 2000 finden.

**Für die Laufbahn der Amtsanwälte wird gefordert, dass**

der Stellenkegel für Oberamtsanwälte der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage nach Fußnote 12 der Verordnung zu § 26 Abs. 4 Nr. 1 BBG von derzeit 20 % auf 40 % angehoben wird. Bei einem Stellenschlüssel von bisher 20 % können nicht alle Oberamtsanwälte bis zu ihrer Pensionierung die Stelle nach A 13 + Amtszulage erreichen, obwohl die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

6 weitere Oberamtsanwalts- und 4 weitere Amtsanwaltsplanstellen müssen eingerichtet werden. Seit 1980 bis heute sind die im amtsanwaltlichen Bereich zu bearbeitenden Ermittlungssachen von 316.655 (im Jahr 1980) auf 420.436 (im Jahr 1997) gestiegen, davon allein in 1996 mit 408.496 auf 420.436 im Jahr 1997. Für 1998 liegen die Zahlen noch nicht vor. Dieser ständig zunehmenden Arbeit ist bei der Vergabe neuer Planstellen in den letzten 10 Jahren nicht Rechnung getragen worden. Eine weitere zusätzliche Arbeitsbelastung ist im Sitzungsdienst festzustellen als Auswirkung des Rechtspflegeentlastungsgesetzes. Die Zahl der Sitzungstage beim Straf- und Jugendrichter ist seitdem um ca. 40 % gestiegen.

**KAPITEL 04 410**

=====

Justizvollzugseinrichtungen

**Wir erheben folgende Forderungen:**

**1 Strukturelle Maßnahmen**

**1.1 Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes**

Mit dem Haushaltsgesetz 1997 sind - erstmals - insgesamt 17 Ämter „Leiter/ innen des allgemeinen Vollzugsdienstes“ von BesGr. A 9 mit Amtszulage nach BesGr. A 10 BBO übergeleitet worden. Um diese strukturelle Verbesserung abzuschließen, sind nunmehr weitere 37 Ämter in die BesGr. A 10 BBO überzuleiten, darunter sieben für Leiter des *Krankenpflegedienstes* der größten Vollzugseinrichtungen des Landes (zwei *geriatrische* Abteilungen eingeschlossen).

**1.2 Laufbahn des Werkdienstes**

Ebenfalls mit dem Haushaltsgesetz 1997 sind - erstmals - 11 Ämter „Werkdienstleiter“ von BesGr. A 9 mit Amtszulage nach BesGr. A 10 BBO übergeleitet worden. Jetzt bedürfen weitere 24 Ämter der Überleitung in die BesGr. A 10 BBO, um die restlichen im Werkdienst (Meisterbrief ist Einstellungsvoraussetzung) des nordrhein-westfälischen Strafvollzuges vorhandenen Funktionsträger (= *Werkdienstleiter*) entsprechend berücksichtigen zu können.

**1.3 Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes**

Mit dem Haushaltsgesetz 1997 sind vier „Verwaltungsleiter“ der größten geschlossenen Vollzugseinrichtungen von BesGr. A 13 gehobener Dienst nach A 13 höherer Dienst übergeleitet worden. Gleichermaßen streben wir eine solche Überleitung für *Stellvertreter* der Anstaltsleiter - die zugleich die Aufgaben eines *Verwaltungsleiters* wahrnehmen - von BesGr. A 12 bzw. BesGr. A 13 gehobener Dienst nach BesGr. A 13 höherer Dienst an. Insgesamt wären von einer solchen Regelung landesweit 18 (!) Amtsinhaber betroffen. Zur Begründung wird ausgeführt:

Die genannten Funktionsträger vertreten Behördenleiter, die entweder in BesGr. A 15 oder BesGr. A 16 BBO besoldet werden. Damit nehmen diese Kolleginnen und Kollegen Funktionen wahr, die in allen anderen Verwaltungsbereichen ausschließlich dem höheren Dienst zugewiesen sind. Erwähnung finden muss auch, dass die Kienbaum-Unternehmensberatung gerade der Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes hohe Kompetenz bescheinigt und den Laufbahnangehörigen bestätigt hat, über eine hervorragende Qualifikation zur Übernahme von Führungsverantwortung zu verfügen. Nach unserer Auffassung ist hier dringlichster Handlungsbedarf angezeigt.

## 2 **Personalbedarf für neue Aufgaben in der Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes**

Die drangvolle Enge in den Vollzugseinrichtungen des Landes und **das Fehlen von rund 900 (!) Personalstellen** allein in den Laufbahnen des *allgemeinen Vollzugsdienstes* und des *Werkdienstes* machen ein effizientes Arbeiten mit den zu betreuenden Gefangenen - und damit das Erreichen des in § 2 StVollzG normierten Vollzugszieles - kaum mehr möglich. Sowohl die Wiedereingliederung der Gefangenen als auch die Gewährleistung der inneren Sicherheit drohen nachhaltigen Schaden zu nehmen.

Diese besorgniserregende Entwicklung vollzieht sich vor dem Hintergrund einer beträchtlichen Schuldenlast des Landes. Gleichwohl darf nicht vergessen werden, dass die Gesamtausgaben der Länder für Rechtsprechung und Strafvollzug Anfang der 80er Jahre noch bei 4,5 %, heute hingegen bei 3,25 % liegen. Allein diese Zahlen belegen, dass unter anderem der Strafvollzug in seiner Gesamtheit bereits einen deutlichen Beitrag zur Konsolidierung der Haushalte geleistet hat. An dieser Stelle ist auch auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Band 40, S. 284 ff.) hinzuweisen, wonach der Staat ungeachtet finanzieller und organisatorischer Schwierigkeiten den Vollzug so ausstatten muss, „wie es zur Realisierung des Vollzugszieles erforderlich ist“.

Eben dieser Anspruch erfährt durch den erwogenen Einsatz von Wach- und Schließgesellschaften - zunächst im Bereich des offenen Vollzuges - eine ernste Beeinträchtigung, die unübersehbare vollzugspolitische Folgen und Konsequenzen nach sich ziehen wird. Dieses Personal ist weder für den sensiblen Bereich

des Strafvollzuges ausgebildet noch hat die Institution Strafvollzug überhaupt die Möglichkeit der Personalauswahl.

Es ist und bleibt zwingend erforderlich, vorrangig für die *neuen* - zusätzlichen - Aufgaben das dafür erforderliche Personal - vor allem in der Laufbahn des *allgemeinen Vollzugsdienstes* - zur Verfügung zu stellen.

### **Verbesserung der waffenlosen Selbstverteidigung**

Aufgrund der wachsenden Gewaltbereitschaft der Inhaftierten wird die Intensivierung der Ausbildung insbesondere bei den Bediensteten des *allgemeinen Vollzugsdienstes* und des *Werkdienstes* in waffenloser Selbstverteidigung unabweisbar. Nach unserer Einschätzung sind je Bediensteten jährlich mindestens 50 Arbeitsstunden aufzuwenden, um einen angemessenen Ausbildungsstand sicherstellen zu können. Hieraus errechnet sich ein **zusätzlicher Personalbedarf in einer Größenordnung von 160 Stellen**. Diese sollten in zwei Schritten durch Ausweisung von 80 zusätzlichen Anwärterstellen mit dem Haushalt 1999 und weiteren 80 Anwärterstellen mit dem Haushalt 2000 gedeckt werden.

### **3 Erlass und Umsetzung verbesserter Obergrenzenregelungen im Vollzugsdienst**

Der Erlass einer Rechtsverordnung zur Verbesserung der Obergrenzenregelung für Beförderungsämter im mittleren Dienst bei Justizvollzugsanstalten - vgl. Art. 18 Versorgungsreformgesetz - entsprechend dem Beschluss der Herbstkonferenz der Justizministerinnen und -minister am 6. November 1997 in Bonn muss rasch erfolgen und zügig umgesetzt werden.

In der demnächst zu erlassenden Rechtsverordnung sollten die Stellenobergrenzen in Anwendung des Beschlusses der Justizministerkonferenz vom 6. November 1997 zumindest wie folgt festgesetzt werden:

#### **Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes**

A 7 (JV-Obersekretär)	bisher 50 %	demnächst 25 %
A 8 (JV-Hauptsekretär)	30 %	35 %
A 9 (JV-Amtsinspektor)	20 %	40 %

#### **Laufbahn des Werkdienstes**

A 7 (Oberwerkmeister)	bisher 35 %	demnächst 20 %
A 8 (Hauptwerkmeister)	40 %	35 %
A 9 (Betriebsinspektor)	25 %	45 %

**KAPITEL 05 310 ff.**

=====

Schulformübergreifende Forderungen

1. Beim Vergleich der Lehrergruppen untereinander ist festzustellen, dass die Verwirklichung einer Besoldungsgerechtigkeit noch lange nicht erreicht ist - dennoch muss dieses Ziel unvermindert angestrebt werden. Es bleibt zu hoffen, dass mit dem Haushalt 2000 dieses Ziel ein Stück näherrückt.
2. Die Lehrerstellen sind auf dem Stand von 1996 festgeschrieben worden, womit die Schüler-Lehrer-Relation aufgehoben worden ist. Die Landesregierung ist stattdessen dazu übergegangen, den Stellenbestand der schulformbezogenen Haushaltskapitel „umzuverteilen“. Diese Verteilerfunktion führt zu krassen Benachteiligungen und löst weitere negative Folgewirkungen aus, u.a. bei der Ermittlung von Anrechnungsstunden zur Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben. Damit haben sich in den von uns nachfolgend genannten Schulkapiteln die Bedingungen für Unterricht und Erziehung zum Teil drastisch verschlechtert. In vielen Fällen ist die Gewährleistung einer kontinuierlichen Schularbeit nicht mehr möglich. Darunter leiden die Verlässlichkeit von Schule und der Schulerfolg der Schüler. Hieran ändert auch die mit dem Nachtragshaushalt 1999 verfügte 300 Mio DM Zuwendung an die Schulen nichts. Wir fordern die Rückkehr zur Bedarfsrelation.
3. Die der Lehrerkonferenz zur Verfügung gestellten Anrechnungsstunden müssen angehoben werden. Sie reichen zur Zeit nicht aus, um die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben auszugleichen. Am dringlichsten ist die Berechnungsgrundlage für die Primarstufe anzubeben auf mindestens 0,6 Stunden je Stelle, in der Sekundarstufe I auf 0,8 Stunden je Stelle, im Sonderschulbereich ist der stufenübergreifende Aufbau entsprechend zu berücksichtigen.
4. Die Schulleiter/innen können im Rahmen ihrer derzeitigen Schulleitungspauschale die notwendigen Führungs-, Management- und Verwaltungsaufgaben schon lange

nicht mehr wahrnehmen. Die Grundpauschalen und die Anrechnungsstunden je Stelle müssen funktionsgerecht noch weiter angehoben werden. Außerdem muss für jede Grund-, Haupt- und Sonderschule ein allgemeiner Vertreter im Amt ernannt werden. Die Rahmenbedingungen für Schulleiter - insbesondere in der Grundschule müssen so verändert werden, dass die Bewerberzahlen auf ausgeschriebene Schulleiterstellen wieder steigen. Zur Zeit sind allein in der Grundschule 232 Leiterstellen und 459 Vertreterstellen unbesetzt (s. Landtagsdrucksache 12/4268).

5. Die leistungsbezogenen Besoldungselemente müssen im Lehrerbereich voll zur Anwendung gebracht werden. Die im Haushaltsentwurf 2000 ausgewiesenen Mittel sind um den Erwirtschaftungsbetrag 1999 (Abschmelzen der Überleitungszulage) und den Anteil für die angestellten Lehrkräfte zu erhöhen. Die durch die Neustrukturierung der Besoldungstabelle erwirtschafteten Mittel müssen über die leistungsbezogenen Besoldungselemente voll wieder an die Beschäftigten zurückgegeben werden. Geschieht dies nicht, fühlen sich die Beschäftigten im Schulbereich betrogen.
6. Wir fordern die Wiedereinrichtung der Stellenreserve. Mit der Ersatzbewirtschaftung aus zahllosen „Töpfen“ muss Schluss gemacht werden.
7. Die Zulage für Fachleiter an Studienseminaren ist seit über 20 Jahren unverändert geblieben und hat an der allgemeinen Einkommensentwicklung nicht teilgenommen. Sie ist angemessen zu erhöhen und leistungsgerecht zu staffeln.
8. Die Altersteilzeit muss auch im Lehrerbereich spätestens ab dem Schuljahr 2000/2001 zugelassen und möglich sein, **ohne** dass die Regelungen der Altersermäßigung sich erneut verschlechtern. Es geht nicht an, dass alle Lehrerinnen und Lehrer ab dem 55. Lebensjahr Einbußen erleiden, damit einige wenige Kolleginnen und Kollegen in den Genuss der Altersteilzeit gelangen. Die Altersteilzeit darf nicht zur Arbeitszeiterhöhung lebensälterer Kolleginnen und Kollegen führen. Sie muss vielmehr als Steuerungselement auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden.
9. Die zuletzt im Jahre 1996 beschlossenen Pflichtstundenanhebungen müssen zurückgenommen werden. Unsere Mitgliedsverbände, der Philologen-Verband NW und der Realschullehrerverband NW haben - was Ihnen bekannt sein dürfte - ein

Rechtsgutachten vorgelegt, das die Rechtmäßigkeit der sogenannten differenzierten Pflichtstundenanhebung verneint. Sowohl nach dem Gleichheitsgrundsatz als auch in Ansehung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn war nach Auffassung der Gutachter, Prof. Dr. Benda und Prof. Dr. Umbach diese Anhebung rechtlich nicht haltbar. Es bleibt bei dem Hinweis, dass der Klageweg beschritten wird, wenn die Pflichtstundenanhebungen nicht zurückgenommen werden.

## KAPITEL 05 330

=====

### Realschulen

Wir fordern

#### **1. Schüler-Lehrer-Relation**

Die Senkung der Schüler-Lehrer-Relation auf 17, 1 ist dringend erforderlich. Kurzfristig ist mindestens die Senkung auf 19 vorzunehmen, damit der Stand der übrigen vergleichbaren Schulformen im S I-Bereich erreicht wird.

Mit der Schüler-Lehrer-Relation von 21,9 sind die Realschulen nicht in der Lage, dem Gesetzesauftrag entsprechend die Schülerinnen und Schüler an Realschulen zu unterrichten und zu erziehen. Wegen der sehr unterschiedlichen Personalausstattung in den Schulformen der Sekundarstufe I werden die Schülerinnen und Schüler an den Realschulen ungerechtfertigt benachteiligt. Unterrichtsausfall und Einschränkungen bei der Erziehung sind die unvermeidlichen Folgen. Eine Senkung der Stellenrelation wenigstens auf das durchschnittliche Niveau der Schulformen der Sekundarstufe I ist zwingend.

Zur Sicherung der Unterrichtsversorgung an Realschulen sind kurzfristig ersatzweise folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Schließung der sog. Deckungslücke,
- Erhöhung der Zahl der Vorgriffseinstellungen auf 2000 sowie
- Aufstockung der Mittel für "Geld statt Stellen", Mittel für Vertretungen bei kurzfristigem Unterrichtsausfall.

#### **2. Schulleitungs- und Kollegiumspauschale**

Der Berechnungsschlüssel für die Schulleitungs- und Kollegiumspauschale muß geändert werden. Nicht die Stellenzahl darf die Grundlage bilden, sondern die Schülerzahl.

Die Schulleitungs- und Kollegiumspauschale wird z.Zt. nach der Stellenzahl berechnet. Das bedeutet für die Realschulen, dass sich die Schlechterstellung der Relation „Schüler je Stelle“ in den Bereich der Ermäßigungsstunden fortsetzt. Vom Grundsatz her sollen die Schulleitung und die Kollegien zeitlich die Möglichkeit erhalten, den Schülerinnen und Schülern sowie den Eltern zur Beratung etc. zur Verfügung zu stehen. Es ist daher folgerichtig, die Zahl der Entlastungsstunden unmittelbar an die Zahl der Schülerinnen und Schüler zu binden.

### **3. Nachschlüsselung von Beförderungsstellen für S I Lehrer**

Die Nachschlüsselung der Beförderungsstellen für S I Lehrer hat unmittelbar zu erfolgen. Gemäß den Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes sollen für die Beförderung der S I Lehrer 40% der Stellen als Beförderungsstellen nach A 13 ausgewiesen werden. Die Verzögerung um drei Jahre ist aus Kostengründen aus der Sicht der Realschulen nicht nachvollziehbar. Jede durch Ausscheiden freiwerdende Stelle eines Realschullehrers oder einer Realschullehrerin ist eine A 13 Stelle. Da mehr A 13 Stellen freiwerden als nachzuschlüsseln sind, ist die unmittelbare Nachschlüsselung kostenneutral.

### **4. Fachleiterbesoldung**

Das Amt des Fachleiters an einem Studienseminar muss ein Beförderungsamt sein.

Seit mehr als 20 Jahren erhält der Fachleiter am Studienseminar für die Ausbildung zum Lehramt S I eine nichtruhegehaltfähige Zulage von 150 DM. Abgesehen von der Ungleichbehandlung - S II-Fachleiter erhalten ein Beförderungsamt nach A 15, auch wenn sie an einem Studienseminar für S I tätig sind - zeigt sich hier, welche Bedeutung der Lehrerausbildung beigemessen wird. Angesichts der wachsenden Aufgaben mit der Novellierung der OVP ist es dringend notwendig, die nötigen Anreize zu schaffen, damit die Qualität der Lehrerausbildung erhalten bleibt. In der Vergangenheit hat sich immer wieder gezeigt, dass keine oder nur vereinzelte Bewerbungen auf Ausschreibungen für Fachleiterstellen erfolgten.

**KAPITEL 05 340**

=====

Gymnasien

Wird nachgereicht !!

Deutscher Beamtenbund  
Landesbund Nordrhein-Westfalen

## KAPITEL 05 410

### Öffentliche Berufskollegs

Unsere Forderungen lauten:

#### 1. Entwicklungen der Schülerzahlen

Der Haushaltsentwurf sieht für die Berufskollegs insgesamt einen leichten Anstieg der Schülerzahlen um ca. 1,9% auf 504 300 vor. Umso überraschender ist die Schätzung der Schülerzahl in den einfachqualifizierenden Vollzeitbildungsgängen. In diesem Bereich, der u.a. die Vorklasse zum Berufsgrundschuljahr, das Berufsgrundschuljahr (Anlage A der APO-BK) und die Berufsfachschule (Anlage B der APO-BK) beinhaltet, soll die Zahl der Schüler und Schülerinnen gegenüber dem Haushalt 1999 um 7.200 (7,8%) sinken. Diese Schätzung entspricht nicht unserer Wahrnehmung. Aufgrund der angespannten Ausbildungsplatzsituation erwarten wir eine erhöhte Nachfrage gerade in dem oben genannten Bereich. Damit tragen diese Bildungsgänge dazu bei, den Ausbildungsplatzmarkt zu entlasten und die Schülerinnen und Schüler erhalten u.a. in den Bildungsgängen eine berufliche Grundbildung bzw. werden auf die duale Ausbildung vorbereitet.

Angesichts dieser besonderen Bedeutung, bitten wir um Überprüfung der Schülerprognose und der sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Grundstellenzahl.

#### 2. Zahl der Planstellen, Zeitbudget

Mit Datum vom 01.08.1999 tritt die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (APO-BK) in Kraft. Dies ist mit einer Vielzahl von Änderungen (z.B. Studentafeln, Abschlüsse, Prüfungen, Unterrichtsorganisation usw.) an der einzelnen Schule verbunden. Um diese zusätzlichen Aufgaben in nächster Zeit zu bewältigen, bedarf es der besonderen Motivation und Arbeitsleistung der Kolleginnen und Kollegen an Berufskollegs. Unter diesem Gesichtspunkt

#### 4. Schüler-Lehrer-Relation, Beschluss zur „Stärkung der Qualifizierungsarbeit“ und Stufenpläne“ wieder beleben

Die Anlage A zur APO-BK (Berufsschule) sieht Differenzierungsmöglichkeiten, z.B. Stütz- und Förderkurse, vor. Das MSWWF hat im März 1998 im Bericht an den Landtag „Entwicklung und Sicherung der Qualität schulischer Arbeit“ vorgetragen, dass die Berufskollegs zukünftig durch differenzierte Stütz- und Fördermaßnahmen die Abbrecherquote bei den Auszubildenden verringern und einen Beitrag zur Verbesserung der Ergebnisse der Lehrabschlussprüfungen leisten können. Gleichzeitig wurde aber die Schüler-Lehrer-Relation schon in 1999 auf 41 : 1 in den einfachqualifizierenden Bildungsgängen (Berufsschule) verschlechtert.

Wir bitten um Prüfung, ob eine Verbesserung der Schüler-Lehrer-Relation möglich ist, und zwar wie dies der Landtag in seinem Beschluss zur „Stärkung der Qualifizierungsarbeit beruflicher Schulen“ und die Landesregierung in ihrem „Stufenplan“ schon 1991 vorgesehen hatte.

#### 5. Einbeziehung der Fachlehrer/Werkstattlehrer in die Pflichtstundenregelung

Fachlehrer/Werkstattlehrer sind nach der Laufbahnverordnung (§ 58 LVO) Lehrer an Berufskollegs. Daher ist nicht einzusehen, dass die Arbeitszeit der Werkstattlehrer anders bemessen wird als die der übrigen Lehrer- und Fachlehrergruppen.

Wir bitten daher um Prüfung, ob die Werkstattlehrer schrittweise in die Pflichtstundenregelung einzubeziehen sind.

#### 6. Beförderungsschlüssel für Fachlehrer/Technische Lehrer

Aufgrund des Beförderungsschlüssels für das jeweils erste Beförderungsamtsamt an Berufskollegs ist festgelegt, dass 65 % der Stellen im Beförderungsamtsamt angesiedelt sind. Das gilt nicht für die Technischen Lehrer (§ 60 LVO). Für diese Gruppe gilt der Beförderungsschlüssel: A 10 : A 11 = 60:40 bzw. A 11 : A 12 = 60 : 40.

Wir bitten daher um Prüfung, ob der Beförderungsschlüssel für diese Lehrergruppen anzupassen ist.

**KAPITEL 10 260**

=====

Landesforstverwaltung

Wir fordern:

**Von jeglichem weiteren Stellenabbau im Bereich der Landesforstverwaltung NW ist abzusehen.**

Die Landesforstverwaltung Nordrhein-Westfalen hat nach der Umorganisation 1995 etliche kw-Vermerke zu erfüllen, die es zunehmend schwieriger machen, die an sie gestellten und ständig zunehmenden Aufgaben zu erfüllen. Gerade im Angestelltenbereich des mittleren und gehobenen Dienstes (Schreibkräfte und Sachbearbeiter) kommt es auf den Forstämtern zu Engpässen, so dass eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung nicht mehr überall gewährleistet ist. Darüber hinaus sollen mit Anfangsbefristung 2001 weitere 36 Stellen des gehobenen Dienstes (24 Land, 12 Kammer) kw-gestellt werden. Dies widerspricht eindeutigen Aussagen der politischen Spitze anlässlich der Umorganisation 1995. Bei einer Intensivierung der Betreuung der Waldbesitzer, was zwischenzeitlich nachweislich geschehen ist, sollten diese Stellen erhalten bleiben. Der Finanzminister sieht sich trotz gegenteiliger Aussagen der Fachministerin an solche Aussagen nicht mehr gebunden, so dass mit einem Wegfall dieser Stellen spätestens im Jahre 2001 zu rechnen ist. Die Auswirkungen für die Glaubwürdigkeit der Landesforstverwaltung NW gegenüber den Waldbesitzern wären katastrophal, da bisherige Leistungen nicht mehr erbracht werden könnten.

**KAPITEL 10 410**

=====

Staatliche Veterinäruntersuchungsämter, Chemische Untersuchungsämter

Wir fordern:

1. Am Chemischen Landes- und Staatlichen Veterinäruntersuchungsamt in Münster sollte die Aussetzung der kw-Vermerke bei Stellen für den lebensmittelchemischen Aufgabenbereich ausgesetzt werden. Der Personalbestand ist bereits so reduziert, dass vom wirksamen Verbraucherschutz nicht mehr gesprochen werden kann. Die derzeitige Abordnungs-Praxis ist nicht akzeptabel, sie reißt nur an anderer Stelle Lücken auf.
2. Für die Staatlichen Veterinäruntersuchungsämter werden 4 Stellen für Tierärztinnen bzw. Tierärzte und 4 Stellen für Laborpersonal gefordert. Der Bereich Verbraucherschutz und der Bereich Tiergesundheit werden vor immer neue weitreichende Aufgaben gestellt (Schweinepest und BSE), die ihre Ursachen im Abbau der Grenzkontrollen haben. Obwohl die angesprochenen Aufgabenfelder für die Bürgerinnen und Bürger hohe Priorität besitzen, wurde an den Staatlichen Veterinäruntersuchungsämtern ständig Personal abgebaut. Dies ist nicht mehr zu verantworten und muss rückgängig gemacht werden.

## KAPITEL 12 050

=====

### I. Allgemeines

#### 1. Beförderungsmöglichkeiten

Die 58er-Regelung wurde für den Beamtenbereich in 1999 eingeführt. Diese Regelung darf nicht zu einer Reduzierung der Beförderungsmöglichkeiten führen.

#### Wir fordern:

Beamte, die die 58er-Regelung nutzen, müssen so behandelt werden, als ob sie pensioniert würden.

Damit wird keine Planstelle blockiert, Beförderungen auf diese Planstelle wären möglich.

Die Erfüllung dieser Forderung würde verhindern, dass Motivationsverluste eintreten.

#### 2. Lehrpersonal

Die Stellen für das Personal der Ausbildungseinrichtungen der Finanzverwaltung sollen wegen verminderter Einstellungszahlen abgebaut werden.

#### Wir fordern:

- kein Abbau des Personals. Einsatz für Fortbildungsmaßnahmen z.B. im Bereich der Qualitätssicherung jede Versetzung von den Ausbildungseinrichtungen und von anderen übergeordneten Behörden an die Finanzämter muss mit der Verlegung der jeweiligen Planstelle in den Bereich des Kapitels 12050 begleitet werden.

#### 3. Prüfungsfreier Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst.

#### Wir fordern:

Der Landtag sollte per Haushaltsgesetz festlegen, dass bestimmte hervorgehobene Tätigkeiten des mittleren Dienstes für eine Übernahme in den gehobenen Dienst qualifiziert sind.

z.B. Hauptsachbearbeiter für Arbeitnehmerfragen  
Bearbeiter in der ITS u.a.

#### 4. Bedarfsbewertung zusätzlich zu Einheitsbewertungen

#### Wir fordern:

Der Personalmehrbedarf von ca. 108 Stellen muss gedeckt werden (s. Arbeitskräftezahl aus einer Untersuchung des Landes Rheinland-Pfalz auf NRW umgerechnet).

**II. Personalforderungen**

<u>1. Höherer Dienst</u>	<u>Stellen</u>
- Ersatz von Altersabgängen bis zum Jahre 2000	16
- außerordentliche Abgänge In den Jahren 1997-1998 ohne vorzeitige Zuruhesetzung	25
- Ersatz wegen vorzeitiger Zuruhesetzung bei Schwerbehinderung und Pensionierung jüngerer Beamter/innen von 1997-1998	35
- Bedarf an Sachgebietsleitern wegen personeller Verstärkung in den StrafaFÄ'n (130 Mitarbeiter/innen aus dem Innendienst)	<u>10</u>
Bedarf	86

Die Realisierung der kw-Vermerke aus der O-Untersuchung von KPMG für die Jahre 97/98 müssen rückgängig gemacht werden. Wegen der ständig steigenden Aufgaben und der steigenden Altersabgänge ab dem Jahre 2001 ist dies unumgänglich.

<u>2. Personal für den gehobenen Dienst</u>	<u>Stellen</u>
- Ersatz für die Altersabgänge im Jahre 2003	230
- Ersatz für a.o. Abgänge ohne vorzeitige Zuruhesetzung Zahlen aus den Jahren 1997-1998	157
- Ersatz für vorzeitige Zuruhesetzung von Schwerbe- hinderten und Pensionierungen von jüngeren Beamten/innen	138
- Zahlen aus den Jahren 1997-1998	33
- Ersatz für vorzeitig ausscheidende Anwärter/innen - Zahlen aus den Jahren 1997-1998	<u>200</u>
- Ersatz für die Personalaufteilung der Außendienste zu Lasten des Innendienstes	758
Einstellungsbedarf an Finanzanwärtern	

<u>3. Personal für den mittleren Dienst</u>	<u>Stellen</u>
- Ersatz für Altersabgänge im Jahre 2002	50
- Ersatz für o.a Abgänge ohne vorzeitige Zuruhesetzung - Zahlen aus den Jahren 1997-1998	66
- Ersatz wegen vorzeitiger Zuruhesetzung von Schwer- behinderten und Pensionierungen von jüngeren Beamten/innen -Zahlen aus den Jahren 1997-1998	72
- Ersatz für vorzeitig ausgeschiedene Anwärter/innen - Zahlen aus den Jahren 1997-1998	37
zusätzliche Kräfte für den Lohnsteueraußendienst	<u>30</u>
Einstellungsbedarf Steueranwärter/innen	255

Mit diesen Einstellungen in den Laufbahnen wird auch eine Überalterung der Verwaltung verhindert.

#### 4. Zusätzliche Ausbildungsplätze

Um jüngeren Menschen mindestens eine Berufsausbildung zu garantieren, müssen über den von der DStG ermittelten Personalbedarf zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Finanzanwälter/innen  
60 Plätze

Steueranwälter/innen  
25 Plätze

#### 5. Service in den Dienstgebäuden

##### Wir fordern

In allen Dienstgebäuden darf auch beim Ausscheiden keine Stelle für Hausmeister, Pförtner und Botendienst gestrichen werden.

- Streichung des § 9 Abs. 1 Haushaltsgesetz.

#### III. Ausweis von kw-Vermerken

Die DStG verkennt nicht, dass sich aus dem Einsatz der Datenverarbeitung personelle Rationalisierungseffekte ergeben. Diese freien personellen Ressourcen sind der Steuerverwaltung uneingeschränkt zur Verfügung zu stellen. Die DStG fordert gleichfalls, dass keine kw-Vermerke für die Steuerverwaltung realisiert werden dürfen, und zwar aus folgenden Gründen:

- steigender Fortbildungsbedarf wegen der sich ständig ändernden Steuergesetze (z.B. Steuerreformgesetze, neue PC-Techniken u.a.m.)  
- zusätzliche Aufgaben z.B. 630-DM-Gesetz usw.

- Umsetzung der Rechtsprechung zum Familienlastenausgleich  
- Fortbildung für Erhalt und Verbesserung des Qualitätsstandards  
- Mehraufwand durch Umstellung auf Euro  
- Verstärkung der Lohnsteuer- und Umsatzsteueraußenprüfungen. Die zusätzliche Durchführung dieser Prüfungen führen dazu, dass Mehrsteuern sofort realisiert werden können.

Die Umsatzsteuersonder- und Lohnsteueraußenprüfungen bei ausländischen Werkvertragsunternehmern führen zu erheblichen Mehrsteuern.

Die Lohnsteueraußenprüfung muss zusätzlich noch die Rechtmäßigkeit der Kindergeldzahlungen überprüfen.

- Verstärkung der Betriebsprüfung und Steuerfahndung zwecks Einnahmesteigerung und erfolgreicherem Kampf gegen Steuerhinterziehung (Bereiche: Banken, Medien, Computer, Internet, internationale Verpflichtungen, Autohandel)  
- Einsatz von zusätzlichen Kräften, um bei ständig steigender technischer Globalisierung die Steuereinnahmen zu sichern.  
- Mehrarbeit durch die Übertragung von zusätzlichen Aufgaben auf die Geschäftsstellen - Bearbeitung von Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungsfällen  
- Aufgabenzuwächse in den Finanzämtern durch personelle Unterstützung der Finanzämter für Strafa (mittlerer Dienst und Angestellte)  
- Mehrarbeit durch die ständig steigende steuerliche Auswertung von Kontrollmitteilungen in Erbschaftssteuerfällen.

**KAPITEL 12 200**

=====

Landesamt für Besoldung und Versorgung .....

Wir fordern:

- **Der Haushaltsvermerk, wonach das gesamte Amt „unter Vorbehalt“ gestellt wird, muss ersatzlos gestrichen werden.** Der Landesrechnungshof hat die Selbständigkeit und die Funktion des Amtes bestätigt. Den Beschäftigten sollte die Androhung der Auflösung des Amtes genommen werden.
- Dem Amt sind zusätzliche Aufgaben zur Interessenwahrung (Auskunftsersuchen) der Beschäftigten in den Landesverwaltungen zuzuweisen. Die Inanspruchnahme von Möglichkeiten des gleitenden Eintritts in den Ruhestand oder des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst setzt voraus, dass Antragsteller sach- und fachkundig durch das LBV beraten werden. Der Finanzminister blockiert derartige Auskunftsersuchen bekanntlich zur Zeit beim 61. bzw. 59. Lebensjahr. Dem LBV sind deshalb weitere Stellen zuzuweisen, damit die künftigen Auskunftsersuchen sachgerecht erfüllt werden können.

Deutscher Beamtenbund  
Landesbund Nordrhein-Westfalen



Deutscher Beamtenbund · Postfach 3202 10 · 40417 Düsseldorf

Bund der Gewerkschaften  
des öffentlichen Dienstes

Finanzministerium des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Jägerhofstraße 6

40479 Düsseldorf

Gartenstraße 22  
40479 Düsseldorf  
Telefon 0211 491583-0  
Durchwahl 0211 491583-  
Telefax 0211 491583-10

14. Oktober 1999

5/rt

**Gesetz zur Neufassung des Landesreisekostengesetzes, zur Änderung des Landesumzugskostengesetzes, zur Änderung des Ausschussmitgliederentschädigungsgesetzes und zur Überlassung von Stellplätzen bei Landesbehörden;**

**hier: Erfahrungsbericht aus den ersten neun Monaten der praktischen Anwendung des neuen Gesetzes im Hinblick auf das Thema Reisekosten**

**Ihr Schreiben vom 23. August 1999 - B 2905 - A7 - IV A 4 -**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir danken Ihnen für das o. a. Schreiben. Wir begrüßen Ihr Interesse an unseren Erfahrungen mit dem neuen Landesreisekostengesetz aus den ersten neun Monaten seiner praktischen Anwendung. Die vom Deutschen Beamtenbund schon vor Monaten in verschiedenen Gesprächen geäußerte Kritik am neuen Reisekostenrecht halten wir weiterhin aufrecht. Dazu liegen entsprechende Stellungnahmen unserer Mitgliedsgewerkschaften vor, die zum Teil durch Berichte von Dienststellenleitern untermauert werden. Im Folgenden gehen wir auf Einzelheiten ein. Wir hoffen auf die Umsetzung der Anregungen und Änderungswünsche.

### Allgemeines

Grundsätzlich ist zunächst einmal anzumerken, dass das neue Reisekostenrecht nicht annähernd in das Konzept passt, welches Ministerpräsident Clement seit Mo-

...

naten umzusetzen versucht. Schlagwörter wie „schlanker Staat“ oder „Verwaltungsstrukturreform“ erscheinen im Lichte der unendlichen Flut von Regelungen im Reisekostenrecht nur noch wenig glaubhaft. Wenn man bedenkt, dass im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform Instrumente wie Organisationsuntersuchungen, Controlling und Budgetierung möglicherweise von den gleichen Leuten umgesetzt werden sollen, die Dienstreisen tätigen müssen und sich bei ihrer Reisekostenabrechnung mit einer nicht mehr überschaubaren Anzahl von Regelungen, Rundschreiben, Richtlinien und Verwaltungsvorschriften konfrontiert sehen, so kann man sich leicht vorstellen, dass diese Personen über den Unterschied zwischen Theorie und Praxis nur noch den Kopf schütteln können. Statt Effizienzsteigerung und Verwaltungsvereinfachung ist preußischer Bürokratismus wieder auf dem Vormarsch. Ob wirklich Regelungen in der vorliegenden Art und dem Umfang gebraucht werden, ist die grundsätzliche Frage, die sich uns stellt.

Nun aber unsere Kritik im einzelnen:

#### **Zu § 3 Abs. 1 Satz 2 LRKG**

Die Normierung des Vorranges der Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel in § 3 Abs. 1 Satz 2 LRKG, die wohl zur Erziehung der im öffentlichen Dienst Beschäftigten dienen soll, ist unnötig. Sofern die Strecken vernünftige Verbindungen aufweisen und es sich dienstlich, aber auch familiär lohnt, Gebrauch vom öffentlichen Personennahverkehr zu machen, wird ohnehin auf die Fahrt mit dem Pkw verzichtet. Dies war schon immer so und ist nach wie vor so. Wir stimmen aus ökologischen Gründen der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln natürlich vom Grundsatz her zu. Allerdings ist die derzeitige Infrastruktur in Nordrhein-Westfalen vollkommen ungeeignet, der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel den Vorrang zu geben. Abgesehen davon waren ökologische Gesichtspunkte auch nicht die Intention, aufgrund dessen der Gesetzgeber den Vorrang gesetzlich normiert hat. Hier waren lediglich wirtschaftliche Gesichtspunkte ausschlaggebend. Das gesetzgeberische Ziel der Wirtschaftlichkeit ist verfehlt worden. Der jetzt normierte Vorrang des öffentlichen Personennahverkehrs hat zur Folge, dass nur bei Vorliegen von „triftigen Gründen“ auch ein anderes Beförderungsmittel gewählt werden kann. Die Feststel-

lung, ob ein triftiger Grund vorliegt, erfordert allein und besonders neben den anderen zu prüfenden Faktoren einen erheblichen Verwaltungsaufwand. Nach den Verwaltungsvorschriften liegen triftige Gründe nämlich insbesondere dann vor, wenn die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel einen zeitlichen Mehraufwand von 30 bzw. 60 Minuten je Strecke bedeuten würde. Ob 30 oder sogar 60 Minuten Mehraufwand in Kauf genommen werden, richtet sich nach der Länge der Strecke. Hier ist also eine komplizierte Vergleichsberechnung vonnöten, die berücksichtigt, wie lang die zurückzulegende Strecke ist, wie lange die Fahrtzeit dauert und wie hoch der zeitliche Mehraufwand bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel wäre. Unverständlich ist ohnehin, wie ein Mehraufwand von fast einer Stunde je Strecke hingenommen werden kann, wenn die Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten pro Tag nur 7,70 Stunden beträgt. Dauert bereits die Fahrt mit dem Pkw eine Stunde, wird ein Mehraufwand von einer weiteren Stunde in Kauf genommen, was mitunter bedeuten kann, dass der Beschäftigte allein vier Stunden am Tag mit der Fahrt beschäftigt ist. Dies alles bedeutet hinsichtlich der Arbeit nicht nur ein Quantitäts-, sondern auch ein Qualitätsverlust. So wird das Vorhaben des Ministerpräsidenten, aus der Landesverwaltung ein Top-Management zu machen, mit Sicherheit nicht erreicht. Abgesehen davon ist das genannte Beispiel wohl sogar als Verstoß gegen die Grundsätze des Haushaltsrechts zu sehen, was hoffentlich bald auch vom Landesrechnungshof erkannt wird.

Weitere triftige Gründe sind z. B., ob schweres (mindestens 25 kg) oder sperriges Gepäck mitzunehmen ist. Hier stellt sich die Frage, ob es Personen, die mit normalen Kräften ausgestattet sind und insbesondere Frauen zugemutet werden kann, eine Dienstreise mit 24 kg schwerem Gepäck, was in etwa einem Sack Zement entspricht, mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchzuführen.

Hinsichtlich der Benutzung des öffentlichen Personennahverkehrs ist anzumerken, dass der Gesetzgeber zwar regelmäßig dessen Benutzung fordert, aber nicht für die Anreize zur Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sorgt. Auf stark frequentierten Strecken sind die Verkehrsmittel absolut überfüllt und in ländlichen Gebieten ist der Zeitaufwand bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln meistens minde-

stens doppelt so hoch wie der Zeitaufwand, der anfiel, wenn die Reise mit einem Pkw zurückgelegt würde, weil keine ausreichenden Verbindungen bestehen. Weitere Gründe gegen den grundsätzlichen Vorrang regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel sind auch Fahrten, bei denen zeitliche Verluste nicht hingenommen werden können (z. B. bei Lebensmittelkontrollen) und die Wahrung des Datenschutzes, die bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht immer gewährleistet ist.

Wir fordern daher die Abschaffung des Vorranges des öffentlichen Personennahverkehrs.

#### **Zu § 3 Abs. 6**

Die Frist zur Beantragung der Reisekostenvergütung ist von einem Jahr auf 6 Monate verkürzt worden. Es handelt sich hierbei um eine Ausschlussfrist.

Wir fordern die Einführung der Möglichkeit, eine Fristverlängerung zu beantragen, besser noch, die Frist wieder auf ein Jahr zu verlängern. Die jetzige Ausschlussfrist führt in Einzelfällen zu Härten. Es besteht immer die Gefahr, ohne eigenes Verschulden (Sammlung der Dienstreisen mit anschließender Krankheit o. ä.) die Vorlagefrist zu versäumen.

#### **Zu § 4 Abs. 2 Satz 1 LRKG**

Die Einführung der 30 km-Grenze hat zu Unverständnis und auch zu einem Gefühl der Ungleichbehandlung geführt. Es ist kaum vermittelbar, wieso Beschäftigte, von denen einer 29 km und der andere 31 km vom Dienort entfernt wohnt, ungleich behandelt werden, wenn sie Dienstreisen tätigen. Die Entfernung der Wohnung zur Arbeitsstätte von mehr oder weniger als 30 km ist als Differenzierungskriterium, welches eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte, ungeeignet. Diese Grenze erscheint willkürlich gesetzt. Das gesetzgeberische Ziel, Gerechtigkeit für die Beschäftigten zu schaffen und außerdem den Verwaltungsaufwand zu minimieren, wurden durch die Einführung der 30 km-Grenze nicht nur nicht erreicht, vielmehr ist auch hier wieder ein erhöhter Verwaltungsaufwand zu bemerken und statt Gerechtigkeit

erscheint Kostenersparnis zu Lasten der Beschäftigten das wohl tatsächlich anvisierte Ziel gewesen zu sein.

Der Verwaltungsaufwand ist deshalb so stark gestiegen, weil nun berechnet werden muss, ob die Entfernung zwischen Wohnung und Dienststelle größer als 30 km ist. Sodann ist zu prüfen, ob der Weg vom Wohnort zum Ziel der Dienstreise kürzer oder von der Dienststelle zum Ziel der Dienstreise kürzer ist. In Zusammenhang mit den weiteren Prüfungen (triftiger Grund für Benutzung eines Pkw, Vergleichsbewertung ÖPNV - Pkw; privater Pkw - Dienstwagen - Mietwagen usw.) ist dieser Aufwand im Verhältnis zu der Ersparnis wohl nicht mehr zu rechtfertigen.

Die 30 km-Grenze hat zur Folge, dass ein Vorteil immer nur für den Dienstherrn entsteht. Ist der Weg zwischen Dienststätte und Ziel der Dienstreise näher, wird ab dort die Wegstreckenentschädigung gezahlt; ist der Weg von der Wohnung des Beschäftigten näher, wird nur eine Entschädigung für diese Entfernung gezahlt. Diese Praxis kann den Beschäftigten nicht verständlich gemacht werden.

All diese Umstände veranlassen uns dazu, den kompletten Wegfall der 30 km-Grenze zu fordern.

#### **Zu § 6 Abs. 1 Satz 2 LRKG**

Auf sehr großen Widerstand ist die Reduzierung der Wegstreckenentschädigung für die Benutzung eines privaten Pkw von früher 52 Pfennig auf nun 48 Pfennig je Kilometer gestoßen. Da in diesem Pauschalsatz auch die Kosten der Fahrzeugvollversicherung inbegriffen sind, was circa einen Anteil von 2 Pfennig je Kilometer ausmacht, ist die Entschädigung tatsächlich um 6 Pfennig gesunken. Für einen Betrag von 46 Pfennig je Kilometer sind aber nur Kleinstwagen kostendeckend zu betreiben. An dieser Stelle ist anzumerken, dass schon seit Jahren der Pauschalbetrag von 52 Pfennig je Kilometer nicht mehr an die stetigen Preissteigerungen (Steuererhöhungen, Verteuerung des Rohöls, Versicherungen usw.) angepasst wurde. Trotz erheblicher Erhöhungen der Mineralölsteuer (sog. Öko-Steuer) und angekündigter zukünftiger Preissteigerungen, trotz erheblich erhöhten Rohölpreisen und

trotz der Anhebung der Mehrwertsteuer von 15 auf 16 % in 1998 wurde der Pauschalbetrag entgegen der Tendenz gesenkt. Dies ist angesichts der derzeitigen Preisentwicklung nicht nur unverständlich, es wird sogar der Eindruck erweckt, dass eine Bereicherung der Dienstherrn auf Kosten ihrer Bediensteten stattfindet. Die Höhe der Pauschalbeträge in der alten Fassung des Landesreisekostengesetzes richtete sich bereits nur nach den Kosten, die den Bediensteten tatsächlich bei einer Dienstreise entstanden sind. Fahrtkostenerstattung war und ist also Aufwendungersatz. Der Ersatz der Aufwendungen für eine Dienstreise steht dem Bediensteten zu.

Auch die Kosten für den Abschluss einer eigenen Vollkaskoversicherung, für die 2 Pfennig je Kilometer in dem Pauschalbetrag enthalten sein sollen, sind aus diesem Betrag nicht zu finanzieren. Wieder geht die Regelung zu Lasten des Bediensteten. Geschieht auf einer dienstlich zurückgelegten Strecke ein Unfall, kann das zur Folge haben, dass die Kosten für die Vollkaskoversicherung steigen. Inwieweit dies von 2 Pfennig je Kilometer abgegolten sein soll, ist nicht erkennbar.

Die Höhe des Pauschalbetrages von 48 Pfennig je Kilometer ist unsozial. Bei den meisten anderen Arbeitgebern in der privaten Wirtschaft finden andere (realistischere) Kilometerpauschalen Anwendung. Wir fordern daher, mindestens zu dem Pauschalbetrag von 52 Pfennig je Kilometer als Wegstreckenentschädigung zurückzukehren. Noch mehr zu begrüßen wäre jedoch eine realistische Neuberechnung der Kosten je Kilometer, bei der nicht jegliche Belastung auf die Bediensteten abgewälzt wird, so dass die Bereitschaft, Dienstreisen zu tätigen, erhalten bleibt. Unter Berücksichtigung der bereits erfolgten und zukünftigen Preissteigerung würde eine realistische Berechnung mit Sicherheit eine Erhöhung des Betrages von 52 Pfennig je Kilometer zur Folge haben.

#### **Zu § 23 Abs. 3 LRKG - alte Fassung -**

Die früher in dem § 23 Abs. 3 LRKG - alte Fassung - normierte Entschädigungsregel bei Rufbereitschaft ist seit dem 1. Januar 1999 ganz weggefallen. Inzwischen ist es zwar wieder möglich, den Beschäftigten, die sich außerhalb eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft in einer „Notsituation“ kurzfristig zu einer seitens

des Dienstherrn verlangten Dienstreise bereit erklären, ihre daraus entstandenen Fahrtkosten zu erstatten. Dies fordern wir aber auch für die ganz normale Rufbereitschaft bzw. für den Bereitschaftsdienst. Es ist ganz und gar nicht einzusehen, dass im Falle der Rufbereitschaft die Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht mehr erstattet werden. Es handelt sich bei diesen Fahrten um Fahrten außerhalb der normalen Dienstzeiten, die zusätzlich zu den in den normalen Dienstzeiten anfallenden Fahrten zur Arbeitsstätte anfallen. Es handelt sich bei der Regelung also um eine Benachteiligung derjenigen Beschäftigten, die einen solchen Bereitschaftsdienst zu leisten haben. Eine solche Verfahrensweise vermindert faktisch das Einkommen der zu Rufbereitschaft verpflichteten Beschäftigten im Vergleich zu Beschäftigten, die keinen Bereitschaftsdienst zu leisten haben.

### **Institut des „anerkannt privateigenen Kraftfahrzeuges“**

Wir fordern, dass das Institut des anerkannt privateigenen Kraftfahrzeuges wieder eingeführt wird. Die Vorteile dieses Institutes liegen auf der Hand. Bei Bediensteten, die häufig Dienstreisen unternehmen müssen, wird die Vollkaskoversicherung wieder übernommen. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass die Haltung eines privaten Pkw erfahrungsgemäß in der Regel wirtschaftlicher als das Vorhalten eines Fuhrparks oder das Mieten von Kraftfahrzeugen ist.

Außerdem muss nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LRKG beim Einsatz eines privaten Kraftfahrzeuges nach der zur Zeit geltenden Rechtslage immer eine Vergleichsberechnung vorgenommen werden, ob der Einsatz von Dienst-, Miet- oder Carsharing-Fahrzeugen günstiger als die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges ist. Die Wiedereinführung des „anerkannt privateigenen Kraftfahrzeuges“ würde diesen erheblichen Aufwand minimieren, was ja auch zu den gesetzgeberischen Zielen gehörte.

### **Schlussbemerkungen**

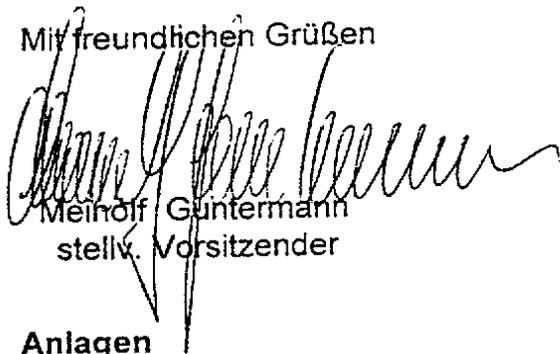
Das jetzt geltende Landesreisekostenrecht hat großen Ärger und viele Zweifel an der Gerechtigkeit unserer Gesetze erzeugt. Es handelt sich um ein sensibles Terrain, da die Bediensteten sich wieder einmal „geschröpft“ fühlen.

Der große Ärger hat bei einigen Bediensteten schon dazu geführt, dass sie tatsächlich nur noch mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren, selbst wenn allein die Fahrzeit fast vier Stunden dauert. Sie akzeptieren, dass ihre Arbeit darunter leidet. Wir verstehen das als eine Form der Resignation. Es besteht also dringender Handlungsbedarf.

Im Anhang erhalten Sie unsere Kritik anhand von einigen Beispielen erläutert.

Wir würden es sehr begrüßen, wenn Sie unsere Änderungswünsche und Anregungen dazu veranlassen würden, das Landesreisekostengesetz nochmals zu ändern und das Reisekostenrecht grundlegend zu vereinfachen. Für ein persönliches Gespräch stehen wir selbstverständlich gerne zu Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Meinolf Guntermann  
stellv. Vorsitzender

Anlagen

Vergleichsberechnung neues Recht / altes Recht  
für eine Dienstreise über 317 km

Die tatsächliche Kostenrelation aufgrund der neuen Regelungen verdeutlicht folgendes Beispiel einer Dienstreise zweiter Steuerfahnder am 30.03.1999 für eine Dienstreise über 317 km

Mietwagenrechnung Firma AVIS	79,72 DM
Benzinkosten	36,50 DM
Parkgebühren an der AVIS-Station	16,00 DM
Fahrtkosten zur Mietwagenstation und zurück	4,80 DM
Dienstzeitverlust An- u. Abholung des Dienstwagens (2 Personen)	25,00 DM
Aufwand in der Geschäftsstelle für	
• Vergleichsberechnung öPNV / privater Pkw	
• Anmeldung der Dienstreise im Fachreferat	
• Telefonische Vorbestellung des Mietwagens	
• Ausstellung des Abholscheins	
• Einzelabrechnung der DR außerhalb der normalen mtl. Abrechnung	
• Einzelabrechnung der Benzinkosten (Einzelersatzung der Vorlagen über Fachreferat und Einzelüberweisung an den Dienstreisenden)	
• Prüfung der Mietwagenrechnung; Weiterleitung an Fachreferat	
<b>Tatsächlicher Aufwand für Dienstreise mit einem Mietwagen</b>	<b>202,22 DM</b>

**Bei Benutzung eines privaten PKW wären entstanden** 161,67 DM  
(Fahrtkostenerstattung zuzüglich Mitnahmeentschädigung für 317 km)

**mithin Mehraufwand für Benutzung des Mietwagens** 40,55 DM

Einzelhebungen (Stand 16.08.1999) in einer Dienststelle haben ergeben, dass für insgesamt 73.332 Dienstreisekilometer mit Mietwagen 57.685 DM gezahlt worden sind. Dies entspricht einem km-Preis von 0,79 DM - ohne die Kosten für den zusätzlichen internen Verwaltungsaufwand -

Nach altem Recht wären bei anerkannt privateigenen PKW Wegstreckenentschädigungen i. H. v. 38.132 DM (73.332 km x 0,52 DM) angefallen. In **7,5 Monaten** sind somit aufgrund des neuen Reisekostenrechts nur für den Einsatz von Mietwagen in einer einzigen Dienststelle des Landes 35.200 DM an Mehrkosten - ohne den zusätzlichen internen Verwaltungsaufwand - entstanden!

Verwaltungsaufwand

Den im Zusammenhang mit der Beantragung, Genehmigung und Abrechnung einer Dienstreise erforderlichen Verwaltungsaufwand macht folgende Auflistung der in jedem Fall zu prüfenden Tatbestände deutlich:

**Bei Benutzung der DB ist vor jeder Dienstreise zu prüfen:**

- Welche Tarifentfernung?
- Wird ICE/Thalys benutzt?
- Liegt Schwerbehinderung oder ein anderer Grund für die Benutzung der 1. Klasse vor?
- Ausstellung eines Großkundenabonnements

**Bei Benutzung eines Mietwagens ist vor jeder Dienstreise zu prüfen:**

- Wie weit ist es bis zum Dienort? (Computerprogramm erforderlich)
- Welche Fahrzeugklasse kann benutzt werden?
- Wie hoch sind die Kosten für einen Mietwagen?
- Wie hoch wäre die Wegstreckenentschädigung?

Erst hiernach erfolgen

- Mittelanfrage
- Beantragung
- Bewilligung
- Bestellung
- Abholung
- Rückgabe
- Abrechnung

**Bei Benutzung privateigener PKW ist vor jeder Dienstreise zu prüfen:**

- Steht ein Poolfahrzeug zur Verfügung?
- Handelt es sich um eine Dienstreise oder einen Dienstgang?
- Ermittlung der Entfernung Wohnort-Dienort (Computerprogramm erforderlich)  
- alternativ bei einem Dienstgang Berechnung ab Stadtgrenze -
- Vergleichsberechnung bei Benutzung eines Mietfahrzeugs (s.o.)
- Ermittlung der Dauer der Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Fahrpläne studieren)
- Ermittlung der Dauer für den Zu- und Abgang zum Bahnhof (nur Schätzung möglich)
- Ermittlung der voraussichtlichen Fahrdauer mit dem PKW (nur per PC möglich)
- Berechnung der (voraussichtlichen!) Zeitersparnis öPNV zu PKW
- Wie schwer ist das Dienstgepäck (auf Hinfahrt/Rückfahrt)?
- Wird auf Hin- und Rückfahrt eine weitere Person mitgenommen?
- Liegt Schwerbehinderung oder ein anderer medizinischer Grund für Pkw-Benutzung vor?

Tatsächliches Beispiel zur Begründung triftiger Gründe

Am Wohnort des Dienstreisenden existiert kein Bahnhof

**Nachweis der Busverbindung:**

05:20 Verlassen der Wohnung

05:30 Abfahrt Buslinie 84

06:33 Ankunft Dienstort Hauptbahnhof

06:46 Abfahrt Buslinie Richtung Ziel der Dienstreise

06:53 Ankunft an der nächsten Bushaltestelle zum Ziel der Dienstreise

alternativ

06:40 Abfahrt Buslinie 506

06:58 Ankunft an der nächsten Bushaltestelle zum Ziel der Dienstreise

zuzüglich Fußweg von der Bushaltestelle zum Ziel der Dienstreise.

Ergebnis:

Zeitaufwand für die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln 1 Std. 38 Min.

gegenüber der Fahrt mit eigenem PKW 46 bis 50 Min.

- **mithin Zeitersparnis durch PKW ca. 53 Min. je Strecke**

Derartige schriftliche Erklärungen sind für alle Dienstreisen erforderlich, soweit keine allgemeine Anerkennung triftiger Gründe vorliegt. Der Aufwand für einen derartigen Nachweis und die entsprechende Überprüfung der Voraussetzungen für triftige Gründe steht bei der weit überwiegenden Anzahl der Fälle in keinem Verhältnis zu der reisekostenrechtlichen Auswirkung.

Zur "Verwaltungsvereinfachung" sind im Geschäftsbereich einer Behörde bereits Einzelerhebungen in sämtlichen Dienststellen über die Entfernung zum Bahnhof, die Fahrzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln und die Möglichkeiten der Einnahme eines Mittagessens (für die Frage, ob ein Tagegeld oder eine Aufwandsvergütung gewährt werden kann) in einer 11-seitigen Verfügung zusammengestellt worden!

Da es sich in der Praxis sowohl bei tatsächlichen Fahrzeiten mit dem ÖPNV als auch bei denen mit dem PKW allenfalls um theoretische Werte handeln kann, hat eine solche Vergleichsberechnung mit der Wirklichkeit oftmals nur wenig gemein.