



vdlA
gewerkschaft

02. November 2020

VDLA-VORSITZENDER HIMMET ERTÜRK FÜR DEN DBB NRW BEI ANHÖRUNG ZUM GESETZ ÜBER DIE FESTSTELLUNG DES HAUSHALTSPLANS DES LANDES NRW FÜR DAS HAUSHALTSJAHR 2021

Der Vorsitzende der vdlA-gewerkschaft, Himmet Ertürk, nahm am 27. Oktober 2020 als Vertreter des dbb nrw an der Anhörung zum Haushaltsgesetz 2021 im Unterausschuss „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses teil. Neben Ertürk waren für den Landesvorstand des dbb nrw sein Landesvorsitzender Roland Stauder sowie der Kollege Andreas Bartsch vom Philologenverband vertreten.

In der Anhörung bekräftigten die Vertreter des dbb nrw nochmals Ihre Forderungen im Rahmen der sogenannten „Attraktivitätsoffensive“ für den öffentlichen Dienst in NRW sowie zur Stärkung des Pensionsfonds. Im Einzelnen ging es hierbei insbesondere um folgende Faktoren, die aus Sicht der dbb-Vertreter eine Attraktivitätssteigerung für den öffentlichen Dienst in NRW darstellen:

➤ **Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit**

Im Jahr 2003 wurde die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in NRW auf 41 Wochenstunden erhöht. Diese ursprünglich bis zum 31.12.2008 befristete Maßnahme wurde später immer wieder verlängert und letztendlich dauerhaft wirksam. Im Ergebnis bedeutete dies de facto eine Besoldungskürzung als Sonderopfer für die Beamtinnen und Beamten in NRW. Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal ist gerade diese hohe Arbeitszeit für potentielle Bewerber/innen ein entscheidender Aspekt, sich gegen eine Bewerbung für den öffentlichen Dienst in NRW zu entscheiden.

„Die Argumentation der Landesregierung, dass eine Absenkung der Arbeitszeit zur Zeit aufgrund der hohen Zahl an Leerstellen nicht umgesetzt werden könne, läuft ins Leere, wenn sich Bewerber/innen aufgrund der aktuellen Arbeitszeiten gegen den öffentlichen Dienst entscheiden und dies die Leerstellensituation noch weiter verschärft“, so Ertürk.

Eine konstruktive Kompromisslösung in diesem Dilemma könnte das vom dbb nrw favorisierte sogenannte „Hessische Modell“ sein, bei dem die wöchentliche Arbeitszeit um beispielsweise eine Stunde mit der Maßgabe reduziert würde, dass diese Arbeitszeit aber trotzdem verrichtet wird und auf einem Arbeitszeitkonto angespart werden könnte. Dies würde den Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit eröffnen lebensphasengerecht über das angesparte Zeitguthaben zu verfügen und sicherlich eine Attraktivitätssteigerung für Bewerber/innen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit darstellen.

➤ **Einführung von attraktiven Modellen für Arbeitszeitkonten**

Die vom Landtag bereits im April 2018 beschlossene Einführung von sogenannten Arbeitszeitkonten wird von den dbb-Vertretern grundsätzlich begrüßt. Allein die Umsetzung gestaltet sich schwieriger als erwartet.



„Bislang warten wir immer noch auf konkrete Umsetzungsvorschläge seitens der Landesregierung. Es wird viel diskutiert, aber konstruktive Lösungen, die auch bei diesem Thema den öffentlichen Dienst in NRW für potentielle Bewerber/innen attraktiver machen könnten, liegen bislan nicht auf dem Tisch. Hier besteht unbedingter Handlungsbedarf“, stellt Ertürk fest.

➤ **Anhebung der Eingangsämter**

Um den Veränderungen der Aufgabenwahrnehmung, den neuen Ausbildungsinhalten sowie den teilweise wissenschaftlichen Abschlüssen Rechnung zu tragen, fordern die dbb-Vertreter im Kontext der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes folgende Anhebungen der Eingangsämter:

Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt: Anhebung von A 6 auf A7

Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt: Anhebung von A 9 auf A 10

Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt: Anhebung von A 13 auf A14

➤ **Abschaffung der Kostendämpfungspauschale**

Die aktuellen Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts zur angemessenen Allimentation vom Beamten deuten eindeutig darauf hin, dass die Kostendämpfungspauschale nicht mehr aufrecht erhalten werden kann. „ Die Kostendämpfungspauschale muss endlich abgeschafft werden. Es war für viele Beteiligte abzusehen, dass diese Maßnahme auf Dauer einer verfassungsrechtlichen Prüfung nicht standhalten kann“, so Ertürk.

➤ **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie**

Ein sehr komplexes Thema, dass in unterschiedlichen Rechtsgebieten hinreichend Potential bietet, um auch hier den öffentlichen Dienst für Bewerber/innen attraktiv auszugestalten. Vom aktuellen Beurteilungswesen bis zur Ausgestaltung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, vom Landesgleichstellungsgesetz bis zur Berücksichtigung familienbezogener Ausfallzeiten bei der Versorgung. Es gibt hinreichend Möglichkeiten, dem grundgesetzlich verankerten Auftrag, nämlich der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das Wirken auf die Beseitigung von bestehenden Nachteilen, gerecht zu werden.

Ein kleiner Ansatz wäre es zum Beispiel, wenn Eltern die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, ein Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde erhalten. Dies würde lediglich eine Analogie zum § 3 der Arbeitszeitverordnung des Bundes darstellen und zu einer spürbaren Entlastung der betroffenen Beschäftigten beitragen.

➤ **Pensionsfonds**

Positiv bewerten die dbb-Vetreter, dass seit 2019 wieder eine Zuführung des Landes zu Pensionsfonds erfolgt. Kristisiert wird jedoch, dass die Zuführung unter dem Betrag bleibt, den die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfänger/innen selbst durch Besoldungs- und Versorgungsverzicht jedes Jahr erwirtschaftet haben. Hier besteht die Forderung, dass die Zuführung mindestens auf die Höhe dieses Betrages aufgestockt und fortgeschrieben wird.

Der vdlA-Landesvorsitzende bekräftigt, dass nichts unversucht bleiben darf, um den öffentlichen Dienst in NRW im Wettbewerb um qualifiziertes Personal konkurrenzfähig zu machen. „Anderenfalls drohen Arbeitsverdichtung und Qualitätsverlust in einem sich verschärfendem Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte öffentlicher Dienstleistungen“, so Ertürk.