

04.12.2024

Große Anfrage 31

der Fraktion der AfD

Von Sprungbeförderungen und Überlastungsanzeigen – Der öffentliche Dienst als Vorzeigarbeitgeber?

Mit mehr als fünf Millionen Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist der öffentliche Dienst der größte Arbeitgeber in Deutschland.¹ Auch in Nordrhein-Westfalen ist er als Arbeitgeber populär. Stand 2022 arbeiteten 901.885 Personen von 8,885 Millionen Erwerbstätigen und damit mehr als jeder Zehnte in diesem Sektor.² Dabei ist der öffentliche Dienst als Arbeitgeber in den vergangenen Jahren immer beliebter geworden. Ursächlich sind dafür laut Umfragen vor allem die Jobsicherheit und die Arbeitszeiten.³

Gleichzeitig haben Detailstudien aber auch strukturelle Probleme ausgemacht, die zu Unzufriedenheit bei (potenziell) Beschäftigten führen.⁴ Gerade zwischen Beamten- und Arbeitnehmerschaft im öffentlichen Dienst scheinen erhebliche Unterschiede zu bestehen. Löwe und Valet kommen zu dem Urteil: „Das Bild des Modellarbeitgebers scheint dabei nicht unbegründet, ist aber stark von der deutlich besser dastehenden Beamtenschaft geprägt.“⁵

Auch haben die vergangenen Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst gezeigt, dass die Entlohnung der Arbeit hier ein steter Streitpunkt zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist.⁶ Im Jahr 2023 waren die Fronten so verhärtet, dass es zu einem Schlichtungsverfahren kommen musste, um eine Lösung zu finden.⁷

¹ Zahlen aus 2021 bei 3,37 Millionen Vollzeit- und 1,72 Millionen Teilzeitbeschäftigten:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/12910/umfrage/entwicklung-des-personalbestandes-im-oeffentlichen-dienst-in-deutschland/>.

² [https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/beschaefigte-im-oeffentlichen-dienst-nach-beschaefigungsbereich-und-art-des-und https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/erwerbstaetige-nach-altersgruppen-geschlecht-und-migrationshintergrund](https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/beschaefigte-im-oeffentlichen-dienst-nach-beschaefigungsbereich-und-art-des-und-https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/erwerbstaetige-nach-altersgruppen-geschlecht-und-migrationshintergrund).

³ <https://www.capital.de/karriere/oeffentlicher-dienst-wird-als-arbeitgeber-immer-beliebter>;
<https://www.businessinsider.de/karriere/jobs-im-oeffentlichen-dienst-analyse-zeigt-warum-sie-so-beliebt-sind-d/>;
<https://www.businessinsider.de/karriere/jeder-4-hat-2022-den-job-gewechselt-viel-zum-oeffentlichen-dienst-a/>;
<https://www.wochenblatt-news.de/nachbarschaft/oeffentlicher-dienst-und-verwaltung-sind-beliebte-ausbildungsbereiche/>;
<https://www.capital.de/karriere/oeffentlicher-dienst-profitiert-von-suche-nach-sinn>.

⁴ Färber, Gisela (Hg.), Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, Speyrer Forschungsberichte 300, o.O. 2021, online unter:<https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5388/file/FB-300.pdf>; ;
<https://nextpublic.de/bleibebarmeter-oeffentlicher-dienst/>.

⁵ Löwe, Paul Severin/Valet, Peter, Ist der öffentliche Dienst noch ein attraktiver Arbeitgeber? Veränderte Wahrnehmungen zu Jobsicherheit, langfristiger Beschäftigung und Karriereperspektiven von Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft von 1985 bis 2018, in: Zeitschrift für Sozialreform, 69/1 (2023), 1–30.

⁶ <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d261a3b0-e147-11ed-86d1-001a4a160129>.

⁷ <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Oeffentlicher-Dienst-Das-ist-das-Ergebnis-der-Tarifverhandlungen,tarifstreit150.html>; <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/tarifstreit-oeffentlicher-dienst-117.html>.

Der öffentliche Dienst hat also als Arbeitgeber mit einer Reihe von Problemen zu kämpfen. Hinzu kommen mehrere Unregelmäßigkeiten in den vergangenen Jahren. So machte 2022 der steile Aufstieg eines Juristen vom Oberregierungsrat (Besoldungsgruppe A 14) zum Ministerialdirigenten (Besoldungsgruppe B 7) binnen weniger Monate Schlagzeilen. Er ist in der Landesvertretung von Nordrhein-Westfalen in Berlin tätig. Die Beförderung wirft vor allem aufgrund ihrer hohen Geschwindigkeit Fragen auf, dauert der Aufstieg in die höhere B-Besoldung doch für gewöhnlich mehrere Jahre. Darüber hinaus berichtete der Kölner Stadtanzeiger, dass die Stelle des Juristen eigentlich nur mit B 4 besoldet werde und die B 7-Stelle im Haushalt für ihn neu geschaffen worden sei.⁸ Gegenüber der Zeitung begründete die Landesregierung die Sprungbeförderung wie folgt: „Herr Doktor R. hat sein 1. Juristisches Staatsexamen als Landesbester mit der Ausnahmenote sehr gut und das 2. Examen ebenfalls mit Prädikat absolviert.“⁹ Abseits der Frage der Rechtmäßigkeit der sprunghaften Beförderung wirft der Fall aber noch weitere Fragen auf. So bleibt offen, ob auch auf anderen Ebenen wie der der Bezirksregierungen bei der Besoldung von Beamten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst sprunghafte Karrieren oder auch ungleiche Besoldungen zu finden sind.

Weitere Schlagzeilen produzierten die Richter des Verwaltungsgerichts Düsseldorf Ende 2021, als sie die Landesregierung öffentlich attackierten. Anlass waren zahlreiche Verfahren um Rückzahlungen von Coronahilfen. Der Großteil, der zum damaligen Zeitpunkt rund 200 Klagen von Bürgern am Verwaltungsgericht Düsseldorf habe laut der dort tätigen Richter aber keinerlei Aussicht auf Erfolg gehabt, was den Klägern auch vermittelt worden sei. Rund 100 hätten daraufhin ihre Klage zurückgezogen, das Land habe aber dennoch, vertreten durch die Bezirksregierung Düsseldorf, eine Anwaltskanzlei aus Münster zur eigenen Vertretung bestellt. Damit seien Kosten von fast 80.000 Euro entstanden, obwohl es gar nicht erst zu Verfahren gekommen sei. Darüber hinaus hätten die Anwälte die Richter erfolglos mit Anhörungsrügen belangt und Befangenheitsanträge gegen sie gestellt. Die Richter veröffentlichten daher eine Pressemitteilung, in der es unverblümt hieß: „Lasst uns gefälligst in Ruhe arbeiten. Wir haben zu tun“.¹⁰

Doch nicht nur die Zusammenarbeit zwischen der Landesregierung und den Behörden hakte in der Vergangenheit. Auch die Arbeitsbelastung von Mitarbeitern wurde bereits zum Problem, das sich in der Form von Überlastungsanzeigen bzw. Gefährdungsanzeigen äußerte. Mit diesem Instrument des Arbeitsschutzes können Arbeitnehmer den Arbeitgeber gemäß §§ 15 und 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) darauf hinweisen, dass eine überhöhte Arbeitsbelastung vorliegt und diese zu Schäden führen kann. Damit schützt sich nicht zuletzt der Arbeitnehmer vor etwaigen Haftungsansprüchen, etwa aufgrund verspäteter Bearbeitung von Akten.¹¹ Eine solche Anzeige nahmen Arbeitnehmer der Kölner Bauaufsicht im Jahr 2020 vor. Da die Zahl der zu bearbeitenden Akten zu hoch war, stellten 40 Beschäftigte der Behörde eine Überlastungsanzeige. Diese reagierte mit einer zweiwöchigen weitgehenden Schließung der Bauaufsicht für Bürger und Architekten, um ein zu großes Neuaufkommen an Akten zu unterbinden.¹² Diese Überlastungsanzeige ist dabei keine Seltenheit. Im Allgemeinen Sozialen Dienst des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe scheinen zahlreiche Mitarbeiter Überlastungsanzeigen zu stellen.¹³ Auch in kommunalen Gesundheitsämtern kam es 2020 zu Überlastungsanzeigen, diesmal aufgrund personeller Engpässe bei der Kontaktnachverfolgung von Corona-Infizierten.¹⁴

⁸ <https://www.ksta.de/politik/in-rekordzeit-befoerdert-blitz-karriere-eines-nrw-beamten-wirft-fragen-auf-360636>.

⁹ Ebd.

¹⁰ https://www.wz.de/nrw/verwaltungsgericht-kritisiert-prozessverhalten-des-landes-nrw_aid-64615437.

¹¹ <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++0625ec54-a88e-11e0-43aa-00093d114afd>.

¹² <https://www.ksta.de/koeln/koeln-behoerde-wird-fuer-zwei-wochen-nicht-erreichbar-sein-227556>.

¹³ <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/esm/MME17-1235.pdf>, 57.

¹⁴ <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV17-3559.pdf>, 6; betroffen waren der Rhein-Sieg-Kreis und die Städteregion Aachen am 26.04.2020 sowie die Stadt Bochum am 14.04.2020. Der Personalmangel konnte in allen Fällen allerdings durch interne Umschichtungen behoben werden.

Diese Missstände wiegen besonders schwer, da doch gerade dem öffentlichen Dienst als Arbeitgeber eine besondere Vorbildfunktion zu. Zu dieser zählt auch, dass für die Landesregierung die für Privatfirmen geltende Verpflichtung besteht, mindestens 5 Prozent der Stellen mit Behinderten zu besetzen.¹⁵ Die Landesregierung hat darüber hinaus in einer Richtlinie bekundet, dass die bloße Erfüllung der Mindestquote nicht ausreichend sei.¹⁶ Diese selbst gesetzten Vorgaben sind letztlich die Maßstäbe, an denen sich der öffentliche Dienst messen lassen muss, wobei die oben geschilderten Vorfälle zumindest Zweifel an deren Erfüllung wecken.

Zusätzlich ergab die 17. Bürgerbefragung des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2023 hinsichtlich der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes alarmierende Zahlen. Aktuell gehen demnach nur noch 27 Prozent der Bürger davon aus, dass der Staat in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen. Insbesondere bei der Asyl- und Flüchtlingspolitik, der Bildungspolitik sowie in der Klima- und Umweltpolitik stellen die Bürger den staatlichen Dienstleistungen und Institutionen schlechte Noten aus. Inzwischen konstatieren 80 Prozent der Befragten eine generelle Verrohung der Gesellschaft. 26 Prozent sind dabei selbst Zeuge von Übergriffen auf öffentlich Bedienstete geworden. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (54 Prozent) wurde bisher selbst beschimpft, bedroht oder tätlich angegriffen.¹⁷ Die Landesregierung steht hier in der Pflicht, ihre Bediensteten zu schützen.

Am 11.11.2022 betonte die Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration, Josefine Paul, in einem Gespräch mit dem Deutschen Beamtenbund Nordrhein-Westfalen noch die Aufgabe der Modernisierungsoffensive im öffentlichen Dienst. Aufgabe sei es, Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. „Der öffentliche Dienst muss attraktiver werden“, betonte Ministerin Paul.¹⁸ Der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen machte in dem Gespräch bereits auf die zunehmende Zahl gewalttätiger Übergriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, insbesondere im Bereich der Polizei und im Strafvollzug aufmerksam. Das Ergebnis der 17. Bürgerbefragung bestätigt diese Einschätzung und dürfte spätestens jetzt als Nachweis für den dringenden Handlungsbedarf gelten.

Zeichen möglicher struktureller Probleme zwischen Dienstherrn und Bediensteten im öffentlichen Dienst zeigen sich auch mit Blick auf juristische Auseinandersetzungen zwischen beiden Seiten. Wie aus der Antwort der Landesregierung vom 29. Juni 2023 (Drucksache 18/4842) auf eine Kleine Anfrage der Abgeordneten der AfD-Fraktion Enxhi Seli-Zacharias vom 25. Mai 2023 (Drucksache 18/4477) hervorgeht, hat allein das Innenministerium von Nordrhein-Westfalen in den Jahren von 2018 bis 2022 jährlich mehr als 40 Rechtsstreitigkeiten mit Beamten und Bediensteten geführt. Auch das LANUV NRW sowie der Landesstraßenbetrieb Straßenbau NRW führten in diesen Jahren mehrere Rechtsstreitigkeiten mit Beamten und Bediensteten. Da die Kleine Anfrage mit Verweis auf die zur Datenerhebung fehlende Zeit durch die Landesregierung nur unvollständig beantwortet wurde, ist von zahlreichen weiteren rechtlichen Auseinandersetzungen zwischen Ministerien, Bezirksregierungen sowie Behörden und ihren Beamten und Bediensteten auszugehen.

¹⁵ §154 SGB IX und Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen Runderlass des Ministeriums des Innern - 21-42.12.01, 4.1: „Die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen trifft gemäß § 154 SGB IX in vollem Umfang auch Arbeitgeber der öffentlichen Hand und damit alle Dienststellen.“

¹⁶ Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen Runderlass des Ministeriums des Innern - 21-42.12.01, 4.3: „Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es dringend erforderlich, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber über die Mindestquote hinaus eingestellt werden.“

¹⁷ <https://www.dbb-nrw.de/aktuelles/news/vertrauen-faellt-gewaltbereitschaft-steigt/>.

¹⁸ <https://www.dbb-nrw.de/aktuelles/news/oeffentlicher-dienst-muss-attraktiver-werden/>.

Wir fragen daher die Landesregierung:

Fragekomplex I – Dienstverhältnisse:

1. Wie viele Beamte im Dienste der Landesregierung sind in den vergangenen fünf Jahren befördert worden? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Besoldungsgruppe, Dienstherr)
2. Wie viele bei der Landesregierung im öffentlichen Dienst Beschäftigte sind in den vergangenen fünf Jahren befördert worden? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Entgeltgruppe, Dienstherr)
3. Bei wie vielen Personen wurden dabei Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen im Rahmen der Beförderung übersprungen? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Entgeltgruppe und Dienstherr)
4. Wie viele Beamte im Dienst der Landesregierung sind in den vergangenen fünf Jahren aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden? (bitte aufschlüsseln nach Jahr, Besoldungsgruppe, Grund des Ausscheidens, Dienstherr)
5. Wie viele bei der Landesregierung im öffentlichen Dienst Beschäftigte sind in den vergangenen fünf Jahren aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden? (bitte aufschlüsseln nach Jahr, Besoldungsgruppe, Grund des Ausscheidens, Dienstherr)
6. Sind halbjährliche Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen in allen Behörden Pflicht? Wenn ja, wer kontrolliert deren Einhaltung? Wenn nein, warum nicht?
7. Oft zahlt die Wirtschaft besser als der öffentliche Dienst. Bei qualifizierten IT-Fachkräften ergibt sich mitunter das Problem der angemessenen Eingruppierung. Welche Strategien verfolgt die Landesregierung, um in Berufen mit Fachkräfteengpass oder sogar Fachkräftemangel bessere Bezahlung anbieten zu können?
8. Wie oft kommt es vor, dass Mitarbeiter auch nach Erreichen der klassischen Regelaltersgrenze weiter beschäftigt werden können? (Bitte die Jahre 2018 bis 2023 und für das 1. Halbjahr des Jahres 2024 getrennt aufschlüsseln)

Fragekomplex II – Arbeitsbelastung:

9. Wie viele Überlastungsanzeigen wurden von Beamten im Dienst der Landesregierung in den vergangenen fünf Jahren gestellt?
10. Wie viele Überlastungsanzeigen wurden von bei der Landesregierung im öffentlichen Dienst Beschäftigten in den vergangenen fünf Jahren gestellt?
11. Wie hoch ist die Fehlzeitenquote in der nordrhein-westfälischen Verwaltung? (Bitte die Jahre 2018 bis 2023 und das 1. Halbjahr des Jahres 2024 getrennt aufschlüsseln)
12. Wie viele Langzeiterkrankte (mehr als 60 Tage durchgängig erkrankt) gab es in den vergangenen fünf Jahren bei den Beamten im Dienst der Landesregierung?
13. Wie viele Langzeiterkrankte (mehr als 60 Tage durchgängig erkrankt) gab es in den vergangenen fünf Jahren bei den im öffentlichen Dienst der Landesregierung Beschäftigten?

14. Wie entwickelte sich die Anzahl von Wiedereingliederungsfällen? (Bitte die Jahre 2018 bis 2023 und das 1. Halbjahr des Jahres 2024 getrennt aufschlüsseln)
15. Gibt es Fälle abgelehnter Wiedereingliederungsmaßnahmen? (Bitte die Jahre 2018 bis 2023 und das 1. Halbjahr des Jahres 2024 getrennt aufschlüsseln)
16. Wie oft wurde im Sinne eines Trennungsmanagements die Option der Kündigung vom Dienstherrn genutzt? (Bitte die Jahre 2018 bis 2023 und das 1. Halbjahr des Jahres 2024 getrennt aufschlüsseln)

Fragekomplex III – Dienststreitigkeiten:

17. Wie viele rechtliche Auseinandersetzungen zwischen der Landesregierung bzw. den ihr nachgeordneten Behörden und Beamten bzw. Beschäftigten des Landes gab es in den vergangenen fünf Jahren? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Beamter oder Beschäftigter, Entgeltgruppe, Grund des Ausscheidens, Dienstherr)
18. Welche Kosten entstanden der Landesregierung bei diesen Verfahren? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr und prozessführender Stelle)

Fragekomplex IV – Gleichstellung und Inklusion

19. Wie hoch war der Anteil der Menschen mit Behinderung an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Landesregierung und der ihr nachgeordneten Stellen in den vergangenen fünf Jahren? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Behörde)
20. Wie hoch war die Summe der Ausgleichszahlungen bei Nichterfüllung der gesetzlichen Mindestquote von fünf Prozent in den vergangenen fünf Jahren? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Behörde)
21. Wie hoch war die Summe der anstelle von Ausgleichszahlungen aufgegebenen Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten in den vergangenen fünf Jahren? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Behörde)

Fragekomplex V – Homeoffice & mobiles Arbeiten

22. Inwieweit ermöglichen die Landesregierung und die ihr nachgeordneten Behörden ihren Mitarbeitern Homeoffice und/oder mobiles Arbeiten? (Bitte auflisten nach Behörde und Regelung bzw. Umfang)
23. Mieten die Landesregierung und/oder die ihr nachgeordneten Behörden Co-Working-Spaces an? (Bitte auflisten nach Behörde und Anzahl sowie Umfang des Mietverhältnisses)

Fragekomplex VI – Gewaltzone Öffentlicher Dienst

24. Wie viele Fälle von Gewalt gegen Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst gab es in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2018 bis 2023? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Art des Dienstverhältnisses sowie Delikt)
25. Welche Konzepte verfolgt die Landesregierung im Kontext der Prävention von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst?
26. Gibt es in den Fällen von Übergriffen auf Beamte oder Beschäftigte im öffentlichen Dienst Nachsorgekonzepte?
27. Welche Maßnahmen werden konkret veranlasst, um körperliche und psychische Folgen der Betroffenen abzumildern?
28. Werden nach Übergriffen weitere Belange und Bedürfnisse der Betroffenen, z.B. das Bedürfnis nach rechtlicher Beratung oder finanzieller Unterstützung, einbezogen?

Dr. Martin Vincentz
Christian Loose
Andreas Keith
Enxhi Seli-Zacharias
Sven W. Tritschler
Markus Wagner
Carlo Clemens
Dr. Hartmut Beucker
Prof. Dr. Daniel Zerbin
Dr. Christian Blex
Zacharias Schalley
Klaus Esser