Landtag
Nordrhein-Westfalen
16. Wahlperiode

Ausschussprotokoll
APr 16/1028
20.10.2015

Unterausschuss Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses

38. Sitzung (öffentlich)

20. Oktober 2015

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:45 Uhr

Vorsitz: Werner Lohn (CDU) (Stellv. Vorsitzender)

Protokoll: Ulrike Schmick, Gertrud Schröder-Djug

Verhandlungspunkt:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2016 (Haushaltsgesetz 2016) **3**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/9300

Schwerpunkt: Personaletat 2016

– Öffentliche Anhörung der Berufsverbände –

Die Sachverständigen tragen ihre Statements vor und beantworten anschließend die Fragen der Abgeordneten.

* * *

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Sehr geehrte Damen und Herren! Ich begrüße Sie herzlich zur 38. Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses.

Am Anfang ein Hinweis: Der Vorsitzende Uli Hahnen ist erkrankt, wie die meisten von Ihnen wissen. Deswegen darf ich als Stellvertreter die heutige Sitzung leiten.

Ich begrüße besonders die Sachverständigen, die der Einladung der Landtagspräsidentin gefolgt sind und möchte zugleich darauf hinweisen, dass von der heutigen Sitzung ein Wortprotokoll angefertigt wird.

Da einige Sachverständige um 14:30 Uhr einen Anschlusstermin haben, wollen wir gleich mit den Eingangsstatements beginnen und diese möglichst auf zwei bis drei Minuten beschränken, damit hinterher noch Zeit für eine Fragerunde bleibt und zumindest alle Sachverständigen bis 14:15 Uhr die Gelegenheit haben, ihr Statement abzugeben.

Die Tagesordnung haben Sie mit der Einladung E 16/1386 erhalten. Es geht heute um die Anhörung zum Personalhaushalt 2016:

> **Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2016 (Haushaltsgesetz 2016)**
>
> Gesetzentwurf
> der Landesregierung
> Drucksache 16/9300
>
> Schwerpunkt: Personaletat 2016
>
> **– Öffentliche Anhörung der Berufsverbände –**

Der Unterausschuss Personal ist mit der Anhörung beauftragt, und die Ergebnisse der Anhörung werden dann in die Beratungen des Haushalts- und Finanzausschusses einfließen.

Wir werden nach den Eingangsstatements Gelegenheit haben, in einem zweiten Block zur Fragerunde zu kommen. Zur Fragerunde gibt es die Bitte, dass die zu Fragenden sich möglichst konkret äußern, an wen sie ihre Fragen richten, damit wir die Fragen einigermaßen stringent und zielorientiert durchgehen können.

Sie haben ein Tableau vorliegen, dem Sie entnehmen können, welche Sachverständigen eingeladen sind. Verehrte Sachverständige, gehen Sie davon aus, dass die Abgeordneten Ihre Stellungnahmen zur Kenntnis bekommen und gelesen haben und man sich bei den Statements wirklich auf die wesentlichen Kernaussagen berufen kann.

Bevor wir in die Statement-Runde einsteigen, hat Frau Gebhard hat noch eine Wortmeldung.

Heike Gebhard (SPD): Ich habe die Bitte, vorab eine Klärung herbeizuführen. Wir haben miteinander vereinbart, dass wir am 1. Dezember 2015 die Anhörung zum Pensionsfonds haben. Wenn wir Ihrer Bitte, was den zeitlichen Ablauf betrifft, folgen wollen, wäre die Frage, ob wir die Verständigung vorab herbeiführen können, also den Punkt „Pensionsfonds“ nicht ins Zentrum der hiesigen Befragung stellen, weil er keine Auswirkungen im Haushalt 2016 hat, sondern dies dann in der Anhörung am 1. Dezember 2015 machen und uns jetzt tatsächlich auf den Haushalt 2016 konzentrieren.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Frau Gebhard, vielen Dank für den Hinweis. Die Bitte ist angekommen. Wenn sich die Sachverständigen allerdings darauf vorbereitet haben, dazu ein paar Sätze zu sagen, können wir ihnen das nicht vorenthalten. Inhaltlich würde in der Tat nichts verlorengehen, wenn man das zu einem späteren Zeitpunkt intensiver diskutiert, bespricht und nachfragt.

Wenn wir soweit mit dem Vorgehen d’accord gehen, darf ich zunächst Herrn Lehmann von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft das Wort geben.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3088): Vielen Dank für die Einladung. In der gebotenen Kürze der Zeit möchte ich darauf hinweisen, dass die Personalkosten des Landes in 2016 deutlich weniger steigen sollen als die übrigen Gesamtkosten bzw. als die Steuereinnahmen und wir aus diesem Umstand ableiten, dass das Personal wieder in besonderem Maße zur Haushaltskonsolidierung beiträgt. Das machen wir seit vielen Jahren. Das machen wir nicht gern, aber allein die Zahlen sprechen dafür, dass diese Kontinuität in der Haushaltsaufstellung ebenso langwierig wie bedauerlich ist.

Auf der anderen Seite halten wir es angesichts der guten Einnahmesituation und angesichts des Umfelds, dass es immer schwieriger wird, gute Leute für diese Verwaltung zu begeistern, für dringend geboten, die Einsparmaßnahmen der Vergangenheit jetzt auf den Prüfstand zu stellen.

Ich erinnere in diesem Zusammenhang an das mehrfach gekürzte Weihnachtsgeld, an das weggefallene Urlaubsgeld, an die Jubiläumszuwendung und natürlich an die Wochenarbeitszeit, alles Themen, die, wenn nicht jetzt, wann dann noch einmal auf den Prüfstand sollen, um gegebenenfalls die Einschränkungen der Vergangenheit rückgängig zu machen.

Im Detail zum Einzelplan 12 möchte ich darauf hinweisen, dass wir in den Vorabbemerkungen immer noch 433 kw-Vermerke ausweisen. Davon sind 243 kw-Vermerke auf eine Untersuchung aus dem Jahr 2000 zurückzuführen, wo man bei uns den damaligen Kassenbereich organisationsuntersucht und für die Finanzverwaltung dann gesagt hat: Wenn da einmal ein modernes Kassenprogramm kommt, würden wir 243 Stellen streichen können, weil wir dann ganz andere Arbeitsabläufe haben.

Heute – 15 Jahre später – haben wir eine Mitteilung bekommen, dass das neue Kassenprogramm nicht vor 2021 an den Start geht. Nach mittlerweile 15 Jahren Laufzeit von nicht erfüllbaren kw-Vermerken und weiteren mindestens fünf Jahren, in denen

sie auch nicht zu erfüllen sein werden, kann man sie langsam auch streichen. Sollte irgendwann einmal dieses Kassenprogramm tatsächlich lauffähig bundesweit vorliegen, dann bin ich gern bereit, mit dem Landtag erneut über Stellenstreichungen in der Finanzverwaltung zu reden. Jetzt allerdings macht es überhaupt keinen Sinn, diese kw-Vermerke drin zu halten. Die sind zwar nicht scharf geschaltet, sorgen aber dafür, dass im Einstellungsbereich von Tarifbeschäftigten wir in der Finanzverwaltung eine äußerste Zurückhaltung auferlegt bekommen, die faktisch in Zukunft zum Problem werden wird.

Ein weiterer Punkt, der uns ganz besonders wichtig ist, ist die Einstellungssituation. Wir haben uns sehr gefreut, dass die Landesregierung eine erneute Erhöhung der Einstellungszahlen vorgenommen hat. 980 Einstellungen in Kapitel 12050 ist ein Wort und fordert die Finanzverwaltung bis an die Grenze der Belastbarkeit. Trotzdem müssten es eigentlich noch mehr sein.

Nach den Berechnungen der Gewerkschaft werden wir trotz allem in den nächsten vier bis fünf Jahren rund 1.500 Stellen mehr abbauen, als wir Leute einstellen können. Das ist zu einem wesentlichen Teil auf den Tarifbereich zurückzuführen, der nicht durch Anwärter ersetzt wird, wo wir in den nächsten Jahren darüber reden müssen, ob wir hier Ersatzeinstellungen vornehmen können oder nicht. Trotz allem brauchen wir qualifizierte Einstellungen, wir brauchen Ausbildungen. Das ist der Anwärter-Vorlauf von zwei bzw. drei Jahren Ausbildung. Wir fordern daher die Verwaltung, nein, wir fordern das Parlament auf, hier nachzubessern.

Dieses Thema Ausbildung beschäftigt uns noch auf einer anderen Ebene. Es wird uns nämlich auf Dauer gesehen nicht gelingen, gute Ausbildungskräfte für den öffentlichen Dienst zu begeistern, wenn wir ihnen nicht berufliche Perspektiven und angemessene Bezahlung anbieten können. In der Finanzverwaltung ist ein wesentlicher Teil der Leistungsträger im gehobenen Dienst. Um bei uns landen zu können, braucht man ein gutes Abitur, um dann in einem dreijährigen Studium zum Diplom-Finanzwirt ausgebildet zu werden und danach den Dienst aufzunehmen. Man tritt diesen Dienst in A 9 als Steuerinspektor an.

Wenn man das Ganze nachvollzieht, sind das mit dem Lebensalter 21 oder 22 Jahre, in dem diese junge Menschen sind, nach Abzug des Krankenkassenbeitrags etwa 1.800 € netto. Jetzt kann man sagen, das ist viel Geld. Man kann aber auch sagen: Nach einem hervorragenden Abitur und einer herausfordernden Ausbildung ist es zumindest nicht angemessen. Denn eine Vielzahl der Kolleginnen und Kollegen überlegt anschließend, wie der weitere berufliche Lebensweg aussehen soll. Dazu gehört auch, dass ein weiteres Studium angetreten und auch links und rechts geschaut wird.

Im Gegensatz zu vielen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes hat die Finanzverwaltung das Problem, nein, eigentlich die Chance, dass sie in einem Wirtschaftsbereich tätig ist, in dem es eine Vielzahl von Angeboten gibt. Ich erinnere an die Anhörung von November 2014, wo es um die Zukunft der Finanzverwaltung ging. Dort haben die Steuerberater eindeutig erklärt, dass sie ihren erhöhten Nachwuchsbedarf in den kommenden Jahren ohne Zweifel im Rückgriff auf die Kolleginnen und Kollegen in der Finanzverwaltung befriedigen wollen. Soll heißen, wir müssen den jungen

Menschen auch nach einer herausfordernden Ausbildung eine angemessene Entwicklung, eine berufliche Perspektive anbieten. Die derzeitigen Angebote sind dazu deutlich zu niedrig.

Ich weise noch einmal darauf hin: Der Wettbewerb mit der Wirtschaft wird nicht allein über die Höhe des Gehalts gewonnen – das wird der öffentliche Dienst nicht schaffen –, aber über Perspektiven, über Beförderungschancen, über Entwicklungen, vielleicht auch zu einem höheren Eingangsgehalt wird zumindest der Baustein gesetzt, damit die Menschen in unserer Verwaltung bleiben.

Ich möchte es angesichts der gebotenen Kürze der Zeit dabei bewenden lassen und freue mich auf Rückfragen.

Dr. Sabine Graf (Deutscher Gewerkschaftsbund NRW) (Stellungnahme 16/3110): Vielen Dank für die Einladung. Wir als DGB NRW setzen uns für einen guten öffentlichen Dienst ein, der den Herausforderungen, die in der Zukunft vor uns liegen, auch wirklich kompetent begegnen kann. Was ist das in erster Linie? Wir denken da an das Phänomen der Zuwanderung. Es gibt eine Schätzung, dass bis 2035 unsere Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen um knapp 1 % wachsen wird, nämlich auf 17,7 Millionen Menschen. Dadurch werden wir uns verändern, unser Land wird sich verändern, und natürlich auch die Bevölkerungsstruktur. Das heißt in erster Linie: Wir altern als Gesellschaft insgesamt langsamer, und werden auch ein Stück weit bunter.

Wir, die DGB-Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen, sehen das als eine große Chance, die wir nutzen sollten. Wir müssen alle diese Menschen, die zu uns kommen, schnell in Schule, in Ausbildung, in Arbeit bringen, und sie müssen die Sprache lernen, um sie zu integrieren. Wir denken, dass die Priorität in der Haushaltspolitik liegen muss. In der Konsequenz heißt das, dass zusätzliches Personal eingestellt werden muss. Ich möchte darauf hinweisen, dass sich die Personalausgaben auf 25,2 Milliarden € belaufen und der Anteil am Gesamtetat jetzt 37,5 % beträgt und damit sogar unter dem Niveau von 2015 liegt. Das muss man bedenken. Wenn man diese Herausforderungen meistern möchten, die ich eben benannt habe, dann muss man gegensteuern.

Bemerken möchte ich auch noch, dass Personalausgaben in der Regel zu einem besseren öffentlichen Dienstleistungsverhalten führen und in zahlreichen Fällen auch die Einnahmen des Landes erhöhen können. In diesem Zusammenhang hat es sich als schwerer Fehler erwiesen, dass insbesondere im Bereich von planerischen Tätigkeiten die Personaldecke in vielen Landesbetrieben ausgedünnt worden ist. Wir stellen in letzter Zeit da ein Umdenken fest, das uns sehr freut. Die Zahl der Stellen in den Planungsbereichen der Landesbetriebe muss wie auch der ganze Bereich der präventiven Sozialpolitikkonsequent ausgebaut werden.

Wir wurden gebeten, auf das Thema Pensionsfonds nicht einzugehen. Das werde ich deshalb auch nicht tun und freue mich noch auf Rückfragen.

Wolfgang Römer (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion) (Stellungnahme 16/3058): Um Wiederholungen zu vermeiden, verweise ich auf die letzten fünf Stellungnahmen ab 2010. Dort werden Sie alles Wesentliche wiederfinden, was auch heute wieder Gegenstand der Beratung ist. Lassen Sie mich dennoch zum Pensionsfonds zwei Sätze verlieren. Zum einen befürchten wir eine chronische Unterfinanzierung – das muss vermieden werden –, zum anderen fordern wir, um diese Gelder zu sichern, einen neutralen Beirat und ein Entnahmegesetz, damit eindeutig geregelt wird, wie mit diesem Geld umgegangen wird.

Wir haben eine große Herausforderung – das sehen wir jeden Tag im Fernsehen – durch die Flüchtlinge, die auf uns zukommen, die wir aufnehmen, die untergebracht, die versorgt werden müssen. Gerade durch diese Flüchtlingspolitik stellt sich uns die Frage, ob der Haushalt in wesentlichen Teilen nicht schon überholt ist, sondern angepasst werden muss, vor allen Dingen für die Kommunen. Das sind wichtige Fragestellungen neben den anderen Problemen und Herausforderungen für den öffentlichen Dienst, die aktuell sind und aus unserer Sicht unter diesen Gesichtspunkten neu diskutiert werden müssen.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3084): Auch wir bedanken uns für die Einladung. Wir begrüßen außerordentlich die Mehreinstellungen im Bereich der Polizei. Fraglich ist natürlich, ob diese Zahlen in Zukunft ausreichen und wir auch genügend qualifizierte Bewerber bekommen. Wir möchten, ohne jetzt zu sehr in die Tiefe zu gehen, noch einmal auf unsere alte Forderung eingehen, dass der Realschüler eine echte Alternative wäre. Das wurde im Innenausschuss ja reichlich diskutiert. Ich möchte jetzt nicht näher darauf eingehen, ist aber Gegenstand unserer alljährlichen Forderungen zum Haushalt.

Wichtiges Ziel ist es, die Polizei bürgernah und leistungsstark zu erhalten. Die Leistungsstärke wird aber bereits jetzt durch eine fortdauernde Überlastung des Personals erreicht. Wir schieben einen Überstundenberg von etwa 3,8 Millionen vor uns her. Das sind rund 2.000 Stellen für Polizeibeamtinnen und -beamte. Das ist auf Dauer nicht zu ertragen. Dieser Stand ist seit Jahren relativ konstant, und ein Abbau ist nicht in Sicht, im Gegenteil, es baut sich weiter auf.

Aufgrund des bereits heute fehlenden Personals und der fortschreitenden Belastung mit immer weiteren zusätzlichen Aufgaben sind wir als Polizei bereits jetzt eine reine Einsatzbewältigungspolizei. Unsere kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung ist mehr als überlastet und seit Langem wirklich an ihrer äußersten Belastungsgrenze angelangt. Kriminalität wird so meist nur noch verwaltet. Bürgerkontakt zur Polizei für Opfer von Straftaten reduziert sich meist auf den Bereich der Anzeigenerstattung oder auf die spätere Einstellung durch die Staatsanwaltschaft. Das war es dann auch. Bürgernähe ist daher mehr ein frommer Wunsch und aus unserer Sicht fern der Realität.

Mögliche Synergien durch einen Wegfall von Aufgabenfeldern sehen wir in direktem Zusammenhang mit den originären und subsidiären Zuständigkeiten. Hier gilt eindeutig, wer die Aufgabenzuweisung hat, die finanziellen Mittel dafür im Haushalt erhält, muss auch das Personal dafür vorhalten. Das ist ganz einfach. Das erfolgt jedoch nicht durchgängig, und die Polizei erledigt diverse Aufgaben immer mehr in subsidiä-

rer Zuständigkeit für andere Behörden, ohne nur im Entferntesten entstandene Kosten für ihren Aufwand – für Personal, für Material – erstattet zu bekommen.

Wenn das bisher geleistet werden konnte, wird das künftig die Gewährleistung der inneren Sicherheit insgesamt entscheidend beeinflussen. Daher wird es vonnöten sein, die Ordnungsbehörden mit mehr Personal auszustatten, um auch so die Polizei zu entlasten, sodass die Ordnungsbehörden ihre Aufgaben rund um die Uhr, also 24 Stunden, erfüllen können und somit die Polizei nicht immer subsidiär eingesetzt werden muss. Die mehr als angespannte Situation der Kommunen ist durchaus bekannt, darf aber nicht dazu führen, dass deren gesetzlichen Aufgaben nicht erfüllt werden können.

Bei der Polizei wird weiter Personal abgebaut, auch wenn wir bis 2025 mehr einstellen. Die steigenden Einstellungszahlen halten das nicht auf. Es verringert sich entsprechend das Aufgabenbudget im Haushalt. Wir sehen die Haushaltskonsolidierung durch Einsparungen beim Personalkörper zulasten der inneren Sicherheit als nicht geeignet an. Kernaufgaben des Staates dürfen nicht der Sparpolitik zum Opfer fallen.

Wir hatten seinerzeit und schon des Öfteren auf Kostengesetze und Verordnungen hingewiesen, haben dazu auch detailliert eine Stellungnahme abgegeben, auch hier im Landtag. Was in anderen Bundesländern schon gang und gäbe ist, kann für Nordrhein-Westfalen nicht ganz so schlecht sein. Aber leider hat das keine Mehrheit gefunden. Wir weisen dennoch seit Jahren in unserer Stellungnahme darauf hin.

Wir begrüßen auch in der anstehenden Dienstrechtsreform die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, allerdings ohne Kompensation durch Streichungen möglicher Planungszulagen. Das ginge nicht auf dem Rücken der eingesetzten Kolleginnen und Kollegen. Dagegen würden wir uns mit Händen und Füßen wehren. Ohne Kompensation hätten wir gern die Ruhegehaltsfähigkeit auch wieder durchgesetzt. Wir haben das Finanzielle bereits erbracht. Es wurden schon 25 Millionen € erwirtschaftet, mehr oder weniger, wenn man das so nennen kann. Somit war seinerzeit schon klar und wurde auch von vielen Landtagsabgeordneten auch aus der Regierungspartei von der SPD so gesagt, dass damit die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wieder hergestellt werden kann. Das hätten wir gern dieses Jahr endlich in der Dienstrechtsreform.

Beim Versorgungsfonds schließen wir uns direkt dem DGB an. Da gibt es nichts hinzuzufügen. Ein Hinweis auf unsere Bereitschaftspolizei. Die Bereitschaftspolizei kommt einsatzbedingt nicht mehr aus den Stiefeln. Ich kann Ihnen sagen, ganze Familien zerbrechen an der Einsatzsituation und an der persönlichen Misere, und aufgrund dieser massiven Belastung gehen die Familien in die Brüche. Diese Einsätze sind auf Dauer bundesweit unter wirklich großen privaten Opfern nicht zu leisten. Es ist eine schlimme Entwicklung, die wir beobachten. Wir möchten jetzt fordern, was wir immer schon gefordert haben. Eine Verwendungszulage macht das alles natürlich nicht besser. Also, wir bräuchten auch da entweder andere Taktiken, andere Möglichkeiten oder einfach mehr Personal in der Bereitschaftspolizei. Vor allem sollten andere Länder nicht weiter Stellen abbauen und Bereitschaftspolizei reduzieren, und NRW muss immer den Lückenbüßer machen und Kräfte in den Osten der Republik oder woanders hinschicken. Das ist auf Dauer nicht zu halten.

Zum Schluss möchte ich noch auf die Situation der Tarifbeschäftigten und der Verwaltungsbeamten hinweisen, wo wir starken Verbesserungsbedarf sehen. Denn die Stellen sind für die Verwaltungsbeamten, wozu auch Bereichswechsler gehören, die dienstunfähig geworden sind und dann den Bereich durch ein Studium an der Fachhochschule gewechselt haben. Die haben massive finanzielle Nachteile. In diesem Bereich sehen wir Handlungsbedarf, dass dort Stellen geschaffen werden. Das gilt auch für Bewertungsmöglichkeiten der Tarifbeschäftigten.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Der Bund Deutscher Kriminalbeamter hat uns keine Rückmeldung gegeben. Ich hoffe, dass sie die Einladung bekommen haben.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW) (Stellungnahme 16/3087): Vielen Dank für die Einladung. Wir haben unsere Stellungnahme in den letzten Jahren eher abgekürzt. Es ist nicht mehr ein riesiger Wunschkatalog, sondern wir haben Kernforderungen festgehalten. Wir begrüßen natürlich die Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1.900. Doch wer die aktuelle Politik verfolgt, wird festgestellt haben, dass das im Wesentlichen der Bedrohung durch den Terrorismus geschuldet ist, aber nicht den Belastungen in den einzelnen Behörden.

Unsere Forderung geht dahin, diese Einstellungszahlen in den nächsten Jahren zu verstetigen, weil wir nach unseren Berechnungen in den nächsten Jahren trotz der Rechenarithmetik von Prof. Weibler in dem Expertengutachten ein Personalminus machen werden, sodass wir davon ausgehen, dass neben diesen geplanten 1.670 Anwärtern noch etwas draufkommen muss, um permanent 1.900 Anwärter einzustellen, von denen letztendlich durch die Durchfallquoten nur 1.800 übrig bleiben. Bedingt durch die dreijährige Ausbildungszeit werden uns diese ausgebildeten Polizeivollzugsbeamten allerdings erst in drei Jahren zur Verfügung stehen. Deswegen fordern wir, kurzfristig für Ersatz zu sorgen, nämlich Tarifbeschäftigte einzustellen, die die Polizei in der jetzigen Situation entlasten können.

Darüber hinaus müssen wir aber auch Möglichkeiten schaffen, endlich wieder Verwaltungsbeamte einzustellen. Denn das ist ein noch größeres Problem in unseren Kreispolizeibehörden, weil die Verwaltung mehr oder weniger zusammenbricht. Wir haben keine Regierungsinspektoren mehr. Auch im Verwaltungsansatz sind die Einstellungsquoten für Regierungsinspektoren relativ gering, wenn man sieht, welche für Aufgaben im Rahmen der Flüchtlingshilfe auf die Bezirksregierungen zukommen.

Herr Rettinghaus hat die 3,8 Millionen Überstunden angesprochen, die bei uns anfallen, und zwar seit Jahren, und es nicht absehbar, dass es weniger wird. Ich glaube, jeder, der die Medien verfolgt, wird erkennen, was im Bereich der Flüchtlinge in den nächsten Monaten noch auf uns zukommt. Da ist an Überstundenabbau überhaupt nicht zu denken. Insofern ist es für uns völlig unverständlich, dass es Regelungen gibt, dass die normalen Verjährungsfristen für Überstunden nach § 195 BGB überhaupt gelten. Aus unserer Sicht kann es nur eine Änderung geben, auch in § 61 LBG, nämlich dass angeordneter Mehrdienst auf keinen Fall verfallen darf. Ich glaube, ansonsten haben die Kollegen überhaupt kein Verständnis dafür, dass Überstunden, die gemacht werden, möglicherweise verfallen.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, dass bei den erhöhten Mehreinstellungen jetzt auch die Stellenplanobergrenzen insofern verändert werden müssen, dass die Beförderungen im Bereich A 12 und A 13 dann entsprechend ausgeweitet werden sollen.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW) (Stellungnahme 16/3100): Herzlichen Dank für die Einladung. Wir haben im Wesentlichen zu der Belastungs- und Stellensituation in der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen Stellung genommen. Positiv möchte ich sagen: Man hat angesichts der Flüchtlingssituation im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit schnell gehandelt und im zweiten und dritten Nachtragshaushalt 59 Stellen für Verwaltungsrichter geschaffen, um die Verfahren, die kommen, abarbeiten zu können. Ob das ausreichend ist, wird die Zukunft zeigen. Aber zumindest ist dies ein deutliches Signal. Es ist auch eine erhebliche Stellenmehrung im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Das muss man auch einmal positiv anerkennen.

Umso frustrierender ist es – da geht es mir wie dem Kollegen Römer –, dass ich im Übrigen geneigt war, die Stellungnahme aus dem Jahr 2014 in Verbindung mit der Stellungnahme aus dem Jahr 2013 und aus den Jahren davor hier einzuschicken, weil sich ansonsten an der Dauergrundmisere anscheinend nichts ändert. Es ist schlimm, es ist frustrierend. Während das Flüchtlingsproblem in der Presse nun allgegenwärtig ist, ist die Dauermisere in der Strafjustiz, in der Ziviljustiz, auch in den Familiengerichtsbarkeiten kaum einen Artikel wert. Gelegentlich taucht irgendwo einmal etwas auf.

Wegen der Kürze der Zeit möchte ich Ihnen gleichwohl ein paar Zahlen nennen. Nach den Zahlen des Justizministeriums – es ist nicht unsere Erfindung – ist es so, dass personalverwendungsbasiert – das ist die Statistik, die beschreibt, wie viel Arbeitsmenge und wie viel real vorhandene Kräfte arbeiten – in der ordentlichen Gerichtsbarkeit 350 Richterkräfte fehlen. Das entspricht der Arbeitskraft des Amtsgerichts Düsseldorf plus der des Landgerichts Düsseldorf plus der des Oberlandesgerichts Düsseldorf, die tutto completto in der Fläche in Nordrhein-Westfalen fehlen.

Ferner fehlen in der Staatsanwaltschaft 200 Kräfte. Das entspricht in der Fläche der Arbeitskraftmenge der Staatsanwaltschaften Düsseldorf, Duisburg, Kleve und Krefeld zusammen. Es ist nicht so, dass dort nicht gehandelt wird. Auch das muss man sagen. Wohlgemerkt: Es fehlen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit 350 Kräfte; wir bekommen 13. Es fehlen 200 Staatsanwälte; wir bekommen vier. Ich möchte das an dieser Stelle nicht weiter kommentieren. Jeder mag sich hochrechnen, welche Konsequenzen das für die Rechtspflege in der Bundesrepublik bzw. hier im Land Nordrhein-Westfalen hat.

Dabei gibt es die Flüchtlingsproblematik nicht nur bei den Verwaltungsgerichten, sondern auch bei den Sozialgerichten – da tut sich etwas –, aber natürlich auch in der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Unbegleitete Minderjährige, wozu die Familiengerichte kurzfristige Entscheidungen treffen müssen, sind das eine, und – das darf man nicht verhehlen – auch über Kriminalstatistik müssen wir uns unterhalten. Wenn 16 Millionen Nordrhein-Westfalen 16 Millionen Straftaten begehen, dann kann man das

bei einem sprunghaften Anstieg der Bevölkerung um mehrere hunderttausend Menschen, ohne das in irgendeiner Form werten zu wollen – wir reden nur über Statistik –, entsprechend hochrechnen. Das zum Thema Stellen.

Lassen Sie mich bitte noch einen Satz zum Thema Besoldung sagen. Stellen und Besoldung hängen auch in der Justiz – leider – eng miteinander zusammen. Wenn wir eine Stelle haben, heißt das noch lange nicht, dass wir die besetzen können. Besoldungsentscheidungen, bei denen ohne sachlichen Grund immer wieder durch Verzögerungen und Abknapsungen versucht wird, den Haushalt quer zu finanzieren, sind nicht geeignet, hochqualifizierte Juristen zu motivieren, in den Staatsdienst zu gehen. Man wünscht sich einen verlässlichen Dienstherrn, und der Dienstherr hat in den letzten zehn bis 15 Jahren so ziemlich alles getan, um das Gegenteil zu beweisen, und es geht genauso weiter. Dementsprechend haben wir, selbst wenn wir die Stellen hätten, Schwierigkeiten, diese zu besetzen. Die Probleme stellen sich vor allem im Bezirk des Oberlandesgerichts Hamm. Ich möchte darauf nicht weiter eingehen. Die Stellungnahmen sind Ihnen in anderen Zusammenhängen, Stichwort Besoldungsgesetz, Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 etc. bekannt. Ich verweise darauf.

Dorothea Schäfer (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW) (Stellungnahme 16/3111): Auch ich bedanke mich herzlich für die Einladung zu dieser Anhörung. Ich will wie mein Vorredner mit einem Lob beginnen. Es ist wirklich gut, dass der Landtag einen dritten Nachtragshaushalt beschlossen hat und dort 2.625 zusätzliche Stellen für Lehrerinnen und Lehrer verabschiedet hat, allerdings – wie Herr Römer gesagt hat – bildet sich das in dem Haushaltsentwurf für 2016 noch nicht ab. Wir sind auch skeptisch, ob die kw-Vermerke dieser Stellen sich wirklich realisieren lassen. Denn wir gehen davon aus, dass ein großer Teil der zusätzlich zu uns gekommenen Kinder und Jugendlichen hierbleiben und es auch weitere Zuwanderung von Flüchtlingen aus Krisen- und -Kriegsgebieten geben wird.

Da wir als Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sagen, dass diese internationalen Klassen maximal zwölf Kinder in einer Gruppe haben dürfen, weil sie mit unterschiedlichen Sprachen, mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und unterschiedlichen Alters zusammengefasst werden, ist das eine Gruppengröße, die für Lehrkräfte gerade noch zu bewältigen ist. Deswegen braucht man noch mehr Stellen. Denn diese Kinder haben alle einen Anspruch auf Bildung.

In dem Zusammenhang erneuern wir unsere Forderung nach der Einführung eines schulscharfen Sozialindexes, weil es keinen Sinn macht, diese zusätzlichen Stellen nur danach zu verteilen, wie viele Schüler 2014 am Gymnasium und wie viele an der Realschule waren, sondern die Stellen müssen da sein, wo die Kinder sind. Diese internationalen Klassen sind keineswegs gleichmäßig verteilt. Das kommt allein schon dadurch, dass die Unterbringung der Flüchtlinge im Land auch nicht vollständig gleichmäßig ist. Das ist überfällig. Deswegen haben wir aus unserer Stellungnahme vom letzten Jahr zu dem Stichwort „Schulscharfer Sozialindex“ zitiert.

Wir begrüßen auch, dass es einen Aufwuchs im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt. Allerdings ist das wirklich erforderlich. Wir haben – zum Glück – viele

junge Lehrerinnen in den Schulen, die Mütter werden. Dann ist es erforderlich, dass es entsprechende Untersuchungen gibt, damit das ungeborene Leben nicht durch gesundheitliche Gefahren in der Schule gefährdet wird.

Das alles ändert jedoch leider nichts daran, dass der Haushalt des Schulministeriums nach wie vor unterfinanziert ist. Man kann dazu auch die neuesten Zahlen des Bundesamts für Statistik heranziehen. Nordrhein-Westfalen ist in den Pro-Kopf-Ausgaben für Schülerinnen und Schüler immer noch auf dem letzten Platz. Wir sind auch weit entfernt von den Forderungen des Dresdner Bildungsgipfels. Ich glaube, zurzeit ist NRW bei 4,1 % des Bruttoinlandsprodukts.

In der schriftlichen Stellungnahme haben wir die Stichworte ausgeführt, wo wir die Unterfinanzierung sehen. Dass die Kienbaum-Lücke wieder einmal etwas breiter thematisiert worden ist, haben wir sozusagen dem Landesrechnungshof zu verdanken. Das ist das Positive. Aber das Negative ist, dass an diesem Haushalt eigentlich gar nichts geändert wird. Es sind nach wie vor insgesamt mehr als 3.500 Stellen, die den Schulen systematisch fehlen, insbesondere den Berufskollegs, den Gesamtschulen, den Hauptschulen und auch den Gymnasien. Sie finden die einzelnen Zahlen in unserer Stellungnahme.

Bei der Inklusion genügen die Aufwendungen, die bisher gemacht worden sind, auch nicht. Das kann alles nur zu einem Erfolg geführt werden, wenn in den Schulen die Bedingungen des gemeinsamen Lernens verbessert werden, das Stellenbudget, das die Stellen zusammenfasst, die für die Förderung der Lern- und Entwicklungsstörungen zur Verfügung gestellt wird, sinkt, weil man davon ausgeht, dass die Schülerzahlen sinken und die Quote der Kinder, die diese Förderung brauchen, festgeschrieben ist. Sie ist einmal festgestellt worden und man hat gesagt: Mehr Kinder anteilig gibt es nicht. Wenn die Gesamtzahl sinkt, was jetzt schon wieder infrage steht, weil sie im Moment durch die Zuwanderung steigt, dürfte diese Reduzierung des Stellenbudgets nicht zu halten sein, und sie ist auch nicht sinnvoll.

Wir haben in den letzten Haushalten eine Ausweitung der Leitungszeit für Schulleiterinnen und Schulleiter bekommen. Das ist positiv. Sie reicht aber noch nicht. Wir haben nach wie vor sehr viele Schulleitungsstellen, vor allen Dingen an Grundschulen, Hauptschulen, aber auch an Realschulen, die nicht besetzt werden können. Das hängt bei der Grundschule zum Beispiel damit zusammen, dass diejenigen, die sich bereit erklären, Schulleiterin oder Schulleiter zu werden, immer noch zu wenig Zeit für diese Leitungsaufgabe haben, immer noch zu viel Unterricht ausrichten müssen und, was die sonstigen Bedingungen angeht – das ist jetzt nicht Landeshaushalt –, es nicht zufriedenstellend ist.

Diese zusätzlichen Stellen ändern natürlich nichts an den Belastungen der Lehrkräfte. Wir brauchen, um den Unterrichtsausfall wirksam vermeiden zu können, eine wirkliche Stellenreserve im Umfang von 8 %. Ansonsten verweise ich auf unsere Stellungnahme und bin dankbar für Nachfragen.

Sabine Mistler (Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3059): Ich danke im Namen des Philologen-Verbands für die Einladung und

möchte mich auf zwei Schwerpunktthemen beziehen, die wir in der Stellungnahme erwähnt haben.

Wir möchten uns im positiven Sinn bedanken für die 1.725 Stellen zur Abdeckung des Grundstellenbedarfs, aber 339 Stellen hiervon waren nachzubesetzen, weil diese aus dem Topf bereits im Frühjahr entnommen worden sind und noch nicht zurückgegeben wurden. Wir sagen aber eindeutig, dass diese Stellen zur Abdeckung des erhöhten Grundbedarfs nicht für 6.000 Schulen reichen. Außerdem greift man unserer Meinung nach auf bestehende Töpfe zurück. Einmal ist das der Topf gegen Unterrichtsausfall und für besondere Fördermaßnahmen. Hier sind dem 4.000er-Topfim Frühjahr 1.000 Stellen zur Deckung des Grundbedarfs entnommen worden, und nur zwei Drittel von den 1.000 Stellen wurden nachbesetzt, jetzt jedoch zur Beschulung von Flüchtlingskindern. Dem wachsenden Grundstellenbedarf aufgrund vermehrter Zuwanderung hat das Land mit 674 Stellen im zweiten Nachtragshaushalt Rechnung getragen. Der zweite Topf der Integrationsstellen mit ca. 3.500 Stellen wird unserer Meinung nach ein wenig geplündert, weil es ganz klar ist, dass dieser Topf vorher schon zu knapp war. Jetzt ist er ausdrücklich zur Sprachförderung von Flüchtlingskindern eröffnet worden, und da reicht es hinten und vorn nicht. Unser Fazit: Es gibt Verschiebungen und Umwidmungen und in dieser Hinsicht auch gewisse Zahlenspiele und ein Zahlenwirrwarr.

Der zweite Punkt, den ich anmerken möchte, ist, dass die Lehrerdecke grundsätzlich zu knapp und zu kurz ist. Meine Vorrednerin hat das auch schon angedeutet. Wir rechnen in den nächsten Jahren tatsächlich mit noch krasseren Engpässen. Sowohl der strukturelle Unterrichtsausfall als auch die Inklusion als auch die Beschulung von Flüchtlingskindern sind Bedingungen, die selbst bei sprudelnden Steuereinnahmen kostenintensiv zu Buche schlagen werden.

Interessanterweise weist der Haushalt 2016 bei wachsenden pädagogischen Aufgaben, denen wir uns täglich stellen müssen, nur einen ganz bescheidenen Aufwuchs von 243 Lehrerstellen auf. Unsere Frage ist ähnlich wie die Frage meiner Vorgängerin, warum sämtlich ausgeschriebene Stellen im dritten Nachtragshaushalt mit einem kw-Vermerk vermerkt wurden. Denn es ist erstaunlich für uns, wie 1.725 Stellen zur Abdeckung des Grundbedarfs zur Verfügung stehen sollen und unserer Meinung nach zuvor noch nie als kw-Stellen ausgewiesen wurden.

Abschließend möchte ich sagen, dass angesichts der vorenthaltenen Stellen insgesamt und der ständig wachsenden arbeitszeitlichen Belastung für Lehrer und Lehrerinnen im nächsten Haushaltsjahr größere Einstellungskontingente zur Verfügung gestellt werden müssen.

Wilhelm Schröder (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e. V.) (Stellungnahme 16/3073): Als vlbs bedanke ich mich ganz herzlich für die Gelegenheit, hier wieder einmal zum Haushalt Stellung nehmen zu können, allerdings mit einer Mischung von Punkten. Vorrednerinnen und Vorredner haben gesagt, man hätte eigentlich wieder dieselben Punkte, und es habe sich nichts getan. Ich gebe die Hoffnung nicht auf. Ich werde eine Mischung aus alten und neuen Punkten servieren.

Ich gebe insofern die Hoffnung nicht auf, als bei den fünf Punkte, die ich benenne, als erster der Punkt, der von meinen beiden Vorrednerinnen schon angesprochen wurde, die Kienbaum-Lücke wieder angesprochen wird. Es ist schlicht ein Skandal, dass es nach wie vor an Berufskollegs 7 % Unterbesetzung gibt, 7 % Unterrichtsausfall strukturell vorprogrammiert ist, und das bei einem „Exportmodell berufliche Bildung“, was immer gerühmt wird, wie gut das ist, was mit Sicherheit wesentlich dazu beiträgt, dass bei uns die Jugendarbeitslosigkeit so gering ist. Jedem Berufskolleg fehlen im Durchschnitt 5,5 Stellen. Bei 80 Stellen, die jedes Berufskolleg hat, ist das eine Menge, was an Unterricht ausfällt.

Diese Kienbaum-Lücke oder auch struktureller Unterrichtsausfall hat in der letzten Zeit in der politischen Diskussion immer mehr Platz gegriffen. Das finde ich wirklich gut. Deswegen meine dringende Bitte an Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete. Das geht nur zu bereinigen – ebenso wie Sie in der Vergangenheit den mutigen Schritt gemacht hatten, die Schüler-Lehrer-Relation in anderen Schulformen deutlich zu verbessern –, indem man die Schüler-Lehrer-Relation im Bereich der Berufskollegs, hier im Bereich der Teilzeit-Berufsschule – das sind eben unsere Klassen des dualen Systems –, von 1:41,64 auf 1:35 verbessert. Das ist die einzige Möglichkeit, wie es an der Stelle gemacht werden kann.

Insofern kann ich das Lob an den Landesrechnungshof, das eben hier ausgesprochen wurde, nicht ganz nachvollziehen. Der Landesrechnungshof hat bei der Kienbaum-Lücke vom Gymnasium gesprochen. Das ist richtig. Das Gymnasium hat nicht ganz 900, das Berufskolleg hat 1.385 und die Realschule hat null Stellen Kienbaum-Lücke. Da frage ich mich, wie der Landesrechnungshof auf eine solche Betrachtung kommt. Das ist für mich an der Stelle wesensfremd.

(Zuruf von Dorothea Schäfer)

– Gymnasien und Realschulen.

(Dorothea Schäfer: Wir haben es untersucht!)

– Sie haben sie untersucht, aber es ist unsinnig, in diesem Zusammenhang zu einer solchen Feststellung zu kommen.

Ein Punkt, der neu ist in der Betrachtung, der sich aber auch auf Teile der Rede meiner Vorredner bezieht – das fängt bei der Polizei an, geht über die Richter, aber auch bis hin zu unserer Schulform –, das ist die Frage der Flüchtlinge. Bei uns sind das die sogenannten internationalen Förderklassen. Es ist eben davon gesprochen und auch gelobt worden, dass im dritten Nachtragshaushalt mit den Stellen, die vorher zur Verfügung gestellt worden sind, 2.685 Stellen zur Verfügung gestellt worden sind. Wenn Sie sich jedoch das konkrete Einstellungsverhalten und das konkrete Verteilungsgehabe dabei anschauen, dann sind in der ersten Phase die Stellen nach dem üblichen Schlüssel, nach dem sonst die Stellen verteilt worden sind, verteilt worden. Frau Schäfer hatte eben schon gesagt, wir haben sowohl regionale Unterschiede als auch Unterschiede in den Schulformen. Ich wage die Prognose, dass gerade die Berufskollegs in dieser Phase zwischen Schule und dem Übergang in die Arbeit zur Berufswelt in den nächsten Jahren eine ganz besondere Rolle spielen werden. Da ist es

absolut nicht sachgerecht, wenn hier zum 1. August 2018 die Stellen kw-behaftet sind.

Wozu wird das führen? Die Schulleitungen von Berufskollegs werden sich genau überlegen, ob sie überhaupt solche Spezialistinnen und Spezialisten an der Stelle einstellen können, die insbesondere Deutsch als Fremdsprache oder Deutsch als Zweitsprache machen, wenn die denn die Stellen besetzen, die sie demnächst, ab dem 1. August 2018, auch noch brauchen, um dringenden fachlichen Bedarf zu decken. Meine Damen und Herren Abgeordnete, ich kann hier nur für die Schulform Berufskolleg sprechen. Weil ich davon ausgehe, dass der Bedarf mit Sicherheit langfristig sein wird, bitte ich dringend darum, dafür diese kw-Stellenbehaftung aufzuheben. Denn es wird dazu führen, dass die Schulen in diesem Bereich nicht das machen können und werden, was sie wollen.

Was ist das Besondere daran? Wir haben in Nordrhein-Westfalen eine Berufsschulpflicht bis 18 Jahren. Andere Länder wie zum Beispiel Bayern haben eine Berufsschulpflicht bis 21 Jahren eingeführt. Das ist doch genau der Bereich, den wir beim Übergang von Schule in den Beruf für die jungen Migrantinnen und Migranten oder Flüchtlinge, die wir hier haben, brauchen. Diese Schülerinnen und Schüler werden wir über Berufsausbildungsmaßnahmen seitens der Bundesagentur für Arbeit bei uns wieder an die Schulen bekommen. Aus dem Grunde ist es nicht sachgerecht, hier einen solchen kw-Vermerk zu machen. Ich bitte Sie, darüber noch einmal besonders nachzudenken.

Zu dem Punkt Stellen gegen Unterrichtsausfall und individuelle Förderung. Auch hier ist es so, dass die Berufskollegs deutlich weniger an Stellen erhalten als alle anderen Schulformen. Auch das ist ein Punkt, den ich hier schon mehrfach kritisiert habe, der nach wie vor nicht behoben ist.

Ich habe eben über Fachkräftemangel bei uns gesprochen. Wir haben immer noch im Bereich Metall, Elektrik, Kfz, das heißt in den gewerblich-technischen Fachrichtungen, etwa 80 % Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, das heißt Leute, die nicht grundständig Lehramt studiert haben. Diese Leute müssen für eine Qualifizierungsmaßnahme, die zwischen drei und fünf Jahren liegt, zwischen einem Drittel und der Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt werden. Das muss auch noch aus dem AVO-Bedarf oder aus den Bordmitteln der Schule aus den Lehrer-Schüler-Relationen bestritten werden. Das überfordert die Berufskollegs ganz einfach. Das ist ein Riesenhappen, der in Wahrheit auch noch zur Kienbaum-Lücke hinzukommt, weil es Unterrichtsausfall oder größere Klassen heißt.

Die anderen Dinge wie Deckelung der Leitungszeit habe ich in den vergangen Jahren schon einmal besonders hervorgehoben. Aus zeitlichen Gründen möchte ich darauf verzichten, darauf noch weiter einzugehen. Deswegen habe ich versucht, diese Schwerpunktthemen zu beleuchten.

Dr. Frank Schulze (SCHaLL NRW e. V.) (Stellungnahme 16/3082): Die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Unterschiede in der Besoldung und in den Ruhegehältern der angestellten Lehrer

und der verbeamteten Lehrer zu beseitigen und hat dies zum Anlass genommen, im Hinblick auf diesen Punkt heute hier vorzutragen.

Ich weise darauf hin, dass die Differenz zwischen der Besoldung zwischen angestellten und verbeamteten Lehrern rund 500 € netto beträgt. Das ist völlig inakzeptabel und bedarf der Beseitigung. Sie werden sich jetzt natürlich die Frage stellen, was das mit dem Haushalt 2016 jetzt zu tun hat. Anlass für diese Überlegungen ist zum einen eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts und zum anderen ein Gesetzgebungsvorhaben, über das der Landtag in Kürze zu entscheiden hat. Bei diesem Gesetzgebungsvorhaben stellt sich die Frage, ob und inwieweit das, was geplant oder man vielleicht darüber hinausgehend machen könnte, Auswirkungen auf die Haushalte hat, insbesondere auf den Haushalt 2016, aber auch auf die nachfolgenden Haushalte.

Ich möchte hier die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. April 2015 zum Einstellungshöchstalter ansprechen. Das Bundesverfassungsgericht hat gesagt, das Einstellungshöchstalter für Beamte ist unwirksam. Das hat zur Konsequenz, dass wir im Augenblick kein Einstellungshöchstalter haben. Dem Landtag liegt ein Gesetzgebungsvorhaben unter der Drucksache 16/9759 vor, wonach ein neues Einstellungshöchstalter eingeführt werden soll. Bei diesem Gesetzgebungsvorhaben wird es natürlich auch um die Frage gehen: Wir wirkt sich das auf den Haushalt im nächsten Jahr, aber auch darüber hinausgehend aus? Im Gesetzgebungsvorhaben wird vorgeschlagen, ein Einstellungshöchstalter von 42 Jahren einzuführen – bisher lag es bei 40 Jahren –, und man will auch Erleichterungen bei der Einrechnung von Kindererziehungszeiten einführen. Wenn man sich das jetzt haushaltsrechtlich überlegt, ist jedoch die Frage: Warum brauchen wir überhaupt ein Einstellungshöchstalter? Man könnte sagen, jeder kann Beamter werden. Die Frage ist: Wirkt sich das überhaupt auf den Haushalt aus?

In dem Gesetzgebungsvorhaben zur Änderung des Landesbeamtengesetzes wird ausgeführt, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der aktiven Zeit und der Zeit im Ruhestand vorhanden sein muss, damit beamtenrechtliche Vorgaben erfüllt sind. Hier weise ich darauf hin, dass wir in Nordrhein-Westfalen – anders als in früheren Zeiten – nach der Föderalismusreform die Situation haben, dass das Beamtenversorgungsrecht, das heißt auch die Berechnung des Ruhegehalts, jetzt in der Hand des Landtags liegt. Sie haben die Gesetzgebungsbefugnis dafür, und die – meint SCHaLL – muss jetzt auch wahrgenommen werden. Man darf nicht, um vielleicht Haushaltsmittel zu sparen, einfach dazu übergehen, ein anderes Höchstalter einzuführen, und zu sagen: Das wirkt sich nicht aus und wir haben keine haushaltsrechtlichen Probleme.

Man wird sich Gedanken darüber machen müssen, ob möglicherweise das Beamtenrecht oder die Grundsätze des Berufsbeamtentums hier etwas anderes verlangen – Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz –, weil der Dienstherr, das Land Nordrhein-Westfalen, verpflichtet ist, auch im Ruhestand zu alimentieren. Aber man muss berücksichtigen, dass, wenn ältere Personen in das Beamtenverhältnis übernommen werden, diese Personen im Regelfall auch Rentenansprüche haben. Da stellt sich die Frage, ob der Landtag nicht auch beim Beamtenversorgungsgesetz ansetzen muss, um diese Un-

gleichbehandlung, die bisher besteht, zu beseitigen und festzulegen, dass Personen, die schon lebensälter sind und in das Beamtenverhältnis übernommen werden, ihre Altersversorgung eben auf zwei Säulen stützen müssen. Denn wenn sie älter sind und ins Beamtenverhältnis übernommen werden, haben sie in der Regel schon Zeiten in einem privatrechtlichen versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis absolviert und Rentenanwartschaften erworben und können daraus teilweise ihre Altersversorgung bestreiten und müssen als Ruhestandsbeamter nicht insgesamt alimentiert werden. Dieses Zwei-Säulen-Modell ist durchaus denkbar. Wir haben dazu mit den schriftlich eingereichten Unterlagen Überlegungen dargelegt, womit man das durchrechnen kann, sodass sich das haushaltsmäßig nicht oder nur unwesentlich auswirkt.

Wir wollen darauf hinweisen, dass der Landtag bei der Frage der Gleichbehandlung von angestellten und verbeamteten Lehrern kein haushaltsrechtliches Problem sehen darf. Darauf muss auch der Haushaltsausschuss hinweisen, wenn diese Fragen jetzt wieder aufkommen. Wenn man die Gesetzgebungsbefugnis im Beamtenversorgungsrecht ernst nimmt, ist es durchaus denkbar, eine Situation herbeizuführen, wonach sich eine Erhöhung des Einstellungshöchstalters und damit auch eine Übernahme von zahlreichen angestellten Lehrern in das Beamtenverhältnis haushaltsrechtlich nicht auswirkt. Wir wollen heute ausdrücklich darauf hinweisen, dass der Haushaltsausschuss dies in die weiteren Beratungen mitnimmt, dass bei der Gleichstellung von angestellten und verbeamteten Lehrern haushaltsrechtlich nicht unbedingt gravierende Nachteile eintreten müssen.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Herzlichen Dank für die Statements. Wir kommen zur Fragerunde. Herr Friehoff hatte mich angesprochen, dass er vorzeitig gehen muss. Es ist eine etwas ungewöhnliche Vorgehensweise, aber vielleicht können wir, wenn Fragen an Herrn Friehoff bestehen sollten, diese jetzt vorziehen und danach in die allgemeine Fragerunde einsteigen.

Dr. Marcus Optendrenk (CDU): Ich möchte mich auf zwei Punkte beschränken, weil Sie Ihr Statement in der gewohnten Prägnanz vorgetragen haben. Haben Sie einen Überblick darüber, wie sich bezogen auf Richter und Staatsanwälte deren Einstellungen insgesamt in den letzten Jahren entwickelt haben? Haben wir alle Stellen und zu welchen Qualifikationsprofilen besetzen können? Die entscheidende Frage in Bezug auf andere Bereiche ist nicht, ob wir Stellen ausweisen, sondern ob wir Stellen auch mit geeigneten Bewerbern zeitnah besetzen können. Denn nur das löst die Probleme, die Sie hier dargestellt haben, wenn wir unterstellen, dass die Besetzung von Stellen die Lösung des Problems ist. Insofern wäre mir wichtig, dass Sie dazu noch ein paar Sätze ausführen.

Meine Fragen an die anderen Sachverständigen würde ich noch zurückstellen.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Gibt es weitere Fragen an Herrn Friehoff? – Das ist nicht der Fall.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW): Ich zitiere jetzt aus der Erinnerung, legen Sie mich deshalb bitte nicht exakt auf die Zahl hinter dem Komma fest. Es ist so, dass es eine Statistik darüber gibt, inwiefern es geschafft wird, die vorhandenen Stellen mit entsprechenden Einstellungen zu versehen. Ich meine, diese Statistik wird seit zwölf oder 14 Jahren geführt. Im Jahre der Doppelnull ist es erstmals nicht gelungen, alle Stellen zu besetzen. Das ist ein sehr deutliches Zeichen. Wie gesagt, es ist ein Problem, das den OLG-Bezirk Hamm betrifft. Auch die anderen Bezirke sind betroffen, aber in Hamm zeigt es sich wesentlich deutlicher als in den Bezirken Köln und Düsseldorf.

Momentan ist es noch möglich, die Stellen im Wesentlichen zu besetzen, aber es werden zunehmend auch Abstriche an den Einstellungsvoraussetzungen vorgenommen. Die Einstellungsquote Prädikatsexamen – das ist das Althergebrachte, was man sich immer vorgestellt hat – wird in den Bezirken Köln und Düsseldorf durchgängig noch oberhalb von 90 % erreicht. Im Bezirk des OLG Hamm ist man dauerhaft auf eine Quote von zwei Dritteln gesunken.

Das möchte ich noch ergänzend erläutern. Es gibt eine unveränderte Erlasslage, die sagt, dass man bei den Einstellungen bis auf eine gute Drei im oberen Bereich runtergehen kann, wenn zusätzliche andere Qualifikationen vorhanden sind, die belegen, dass das jemand ist, der sich nur zufällig unter Wert geschlagen hat. Es gibt harte Kriterien, beispielsweise ein hervorragendes erstes Examen oder eine Promotion, und es gibt weiche Kriterien, die bedeuten, hat sich gefühlt wie immer, sonst gut dargestellt.

Die Leute, die in Köln und Düsseldorf ohne Prädikat eingestellt werden, haben fast ausnahmslos diese harten Kriterien, wo man sagen kann: Jawohl, der hat ein super erstes Examen, hat beim zweiten Examen einfach nur Pech gehabt. Die Leute ohne Prädikat, die im Bezirk Hamm eingestellt werden, haben fast ausnahmslos nur dieses „Rumpelkammer-Kriterium“. Ich will nicht sagen, dass das schlechte Richter sind. Keineswegs. Die Leute werden wirklich einen Tag lang im Assessmentcenter auf Herz und Nieren geprüft, und hohe fachliche Qualität heißt noch lange nicht, dass es ein guter Richter wird. Dazu braucht es eine ganze Ecke mehr. Aber die Wahrscheinlich, dass es rein fachlich ausreicht, ist natürlich mit einer entsprechenden universitären Vorbildung in zwei Examina anders belegt.

Da zeichnen sich die Probleme ab, und die Probleme kommen auch auf die rheinischen Bezirke zu, weil es immer weniger Absolventen gibt und man sich immer mehr um die Leute „balgen“ muss, was halt zunehmend schwieriger wird.

Geld ist allerdings nicht alles. Es gelingt tatsächlich immer noch, hoch qualifizierte Leute für den – das möchte ich an dieser Stelle betonen – wirklich sehr schönen Beruf des Richters und des Staatsanwalts zu begeistern. Das funktioniert allerdings nur, wenn der Dienstherr signalisieren kann: Du wirst zwar bei mir nicht reich, aber auf das, was ich tue, kannst du dich verlassen. Genau dieses Signal ist zum Beispiel durch die Doppelnull komplett anders gekommen. Ein paar Monate Verschiebung ist zwar nur „Geknapse“, aber es zeigt doch eigentlich, welch Geistes Kind diese politischen Besoldungsentscheidungen sind. So bekommt man die hoch qualifizierten Leute nicht in den Staatsdienst.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Ich habe noch eine Wortmeldung von Frau Gebhard. Ich vermute, die bezieht sich auf Ihre Äußerung.

Heike Gebhard (SPD): Danke, dass Sie mir noch die Gelegenheit geben, noch nachzufragen. Ist Ihnen bekannt, wie die Entwicklung der Quote der Prädikatsexamina generell ist? Hat sich an der Gesamtzahl, an dem Verhältnis etwas verändert?

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW): Ja, an den Zahlen hat sich etwas verändert. Ich danke für die Rückfrage. Ich habe es mir vorhin geschenkt, weil ich dachte, das ist ein bisschen zu kleinteilig gedacht. Die Anzahl derer, die das zweite Examen machen, hat sich im Lauf der letzten zehn, zwölf Jahre halbiert. Prozentual ist aber um ein oder zwei Prozentpunkte derer, die innerhalb dieses deutlich geschrumpften Bewerberfelds ein Prädikatsexamen machen, gestiegen. Gleichzeitig ist noch deutlicher prozentual der Anteil derer, die endgültig scheitern und das Examen nicht schaffen, gestiegen. Das heißt, dieser kleine Prozentpunktanteil, wo ein Zuwachs stattfindet, wird natürlich durch die doch signifikant geschrumpfte Gesamtmenge deutlich nicht aufgefangen.

Man kann darüber spekulieren, warum die Verteilung im Notenspektrum jetzt eine andere ist. Ich vermute, das liegt daran, dass wir sehr viel mehr fleißige und schlaue Kolleginnen haben, die da Maßstäbe setzen, wo sich vielleicht der durchschnittliche Jurastudent früher noch so durchgehangelt hat und sich jetzt an anderen Leistungen messen lassen muss. Aber es ist schiere Spekulation, woran das denn nun liegt. Gleichwohl fängt dieser prozentuale Zuwachs den Gesamtrückgang, der enorm ist, nicht auf.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Herr Friehoff, im doppelten Sinn herzlichen Dank. Dann wünsche ich gute Beratungen im Rechtsausschuss.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW): Ich danke für das Verständnis.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Dann setzen wir die Fragerunde fort.

Martin-Sebastian Abel (GRÜNE): Ich habe zwei Fragen. Die erste Frage geht an den Gewerkschaftsbund. Sie haben in Ihrer mündlichen Ausführung und auch der Stellungnahme davon gesprochen bzw. geschrieben, dass der Anteil des Personaletats am Gesamthaushalt 2015 erneut gesunken ist. Ich habe mir die Frage gestellt, ob in dieser Berechnung auch Aufwüchse wie Zahlungen an die Kommunen oder Weiterleitung an Mitteln herausgerechnet sind. Anders kann ich mir das anhand der Personalzahlen nicht erklären.

Eine Frage an Herrn Rettinghaus. Sie haben in Ihrem mündlichen Statement gesagt, dass es eine Zunahme von Einsätzen der Bereitschaftspolizei, also der Hundert-

schaften, in andere Bundesländer gebe. Gibt es dafür aktuelle Statistiken und Zahlen? Gibt es da auch Relationen zu den geleisteten Überstunden?

Dr. Marcus Optendrenk (CDU): Ich bedanke mich auch bei allen anderen Sachverständigen, dass sie uns heute wieder Rede und Antwort stehen und sich entsprechend vorbereitet haben. Denn das ist ein Zeitaufwand, bei dem sichtbar wird, was man von uns richtigerweise an Lektüre erwartet. Deshalb herzlichen Dank für Ihre Mühe.

Ich möchte eine Frage an Herrn Lehmann mit einer Vorbemerkung – wenn Sie gestatten – verbinden, weil auch mehrere andere Sachverständige diesen aus Sicht eines Haushälters schwierigen Zusammenhang dargestellt haben, als müssten die Personalausgaben mindestens so stark steigen wie die Steuereinnahmen. Ich glaube, selbst wenn man Oppositionspolitiker ist, kann man der Regierung nicht vorwerfen, dass sie nicht alle Steuermehreinnahmen dazu einsetzt, Personal einzustellen für den Fall, dass es nicht – daran knüpfe ich meine Frage – einen nachgewiesenen umsetzbaren qualifizierten Bedarf gibt, der sich daraus ergibt, dass man es jetzt genau so tun kann und muss.

Gehen wir einmal davon aus, man hätte Steuermindereinnahmen im nächsten Jahr, was wir alle nicht hoffen. Dann müssten wir die Frage stellen: Ist das dann mit der Prozentrechnung schwierig? Ich weiß noch, dass in der Schule anfangs für mich immer das Thema Mathematik mit den absoluten und den relativen Zahlen eine große Herausforderung war. Wenn also die Steuereinnahmen stärker steigen als die Personalausgaben, dann sinkt natürlich die Personalausgabenquote, wenn beispielsweise das Gemeindefinanzierungsgesetz bei 23 % Anteil der Kommunen an den Steuereinnahmen entsprechend stärker dotiert wird, weil die Kommunen anteilig mehr Geld bekommen, in absoluten Zahlen. Hier will ich nicht die Diskussion anfangen, was passieren würde. Wenn wir die Personalausgaben zwischen 2005 und 2010 des ausgegliederten Bereichs der Hochschulen auch noch in die Quote einrechnen würden, dann lägen wir wahrscheinlich dick über den 40 %. Die alte Heinz-Schleußer-Regel hieß „Über 40 ist des Teufels“.

Dadurch, dass wir das ein bisschen anders handhaben, sollten wir als Parlament so selbstbewusst sein, Ihnen jetzt abzuverlangen – bei Herrn Lehmann tue ich das besonders gern – zu spezifizieren, was im Haushaltsverfahren noch konkret passieren müsste, wenn man ein oder zwei Prioritäten setzen müsste. Was von den vielen sicherlich notwendigen, berechtigten und wünschenswerten Punkten im Bereich der Steuerverwaltung ist es, was jetzt die Hauptpriorität an den Gesetzgeber ist?

Die zweite Frage möchte ich an Herrn Schröder zum Thema „Struktureller Unterrichtsausfall an Berufskollegs“ richten. Sie haben das eben präzisiert. Sie kennen die Argumentationen der Regierungen zur Präventionsrendite. Im Haushaltsentwurf 2016 ist jetzt noch einmal ausgeführt worden, dass gerade aufgrund der Tatsache, dass wir einen verbesserten Anschluss in den beruflichen Ausbildungswegen haben, diese Präventionsrendite dazu führen kann, dass man weiter entsprechend auf dieser Lehrerstellenseite entlastet. Sie könnten mir jetzt erklären, wie der Zusammenhang tatsächlich ist.

Die dritte Frage möchte ich an die beiden Vertreter der Polizeigewerkschaften richten. Wir beschäftigen uns nicht erst in diesem Jahr mit der Frage, wie sich die Zahl der qualifizierten Bewerber in Ihrem Bereich darstellt. In der Tat sind die Aufwüchse, die hier im Parlament insgesamt zum Thema Terrorismus und Ähnlichem mit beschlossen und mitgetragen worden sind, nur zum Teil geeignet, die Gesamtzahl durch demografische Entwicklungen wie auch in anderen Bereichen abzufangen.

Deshalb stellt sich die Frage, welche Überlegungen Sie konkret haben, wenn sich das Potenzial möglicher Bewerber – ähnlich, wie Herr Friehoff das bei den Bereichen der Richter und Staatsanwälte für die fertigen Juristen angesprochen hat – originär nach zweigeteilter Laufbahn in den Anforderungen verschmälert. Wie wollen Sie perspektivisch damit umgehen oder was raten Sie uns zu tun? Denn das Anliegen ist völlig klar. Wir können auch als Parlament in solchen Zeiten nicht davon ausgehen, dass in den nächsten Monaten die strukturellen Probleme, die es jetzt zusätzlich gibt, auch an der Stelle gelöst sind. Insofern muss man wegen der Ausbildungsvorläufe auch anfangen, über solche Themen zu reden. Parallel zu den Haushalten haben wir so etwas wie Dienstrechtsmodernisierung und Ähnliches vor der Brust. Deshalb auch hier die Bitte, dass Sie uns dazu möglicherweise etwas sagen.

Lukas Lamla (PIRATEN): Liebe Sachverständige, vielen Dank im Namen der Piratenfraktion für Ihre Anwesenheit heute hier und auch für die im Vorfeld eingesandten Stellungnahmen. Meine erste Frage richtet sich an alle Verbände der Lehrenden, und zwar geht es um den Themenkomplex „Deutsch als Zweitsprache, Deutsch als Fremdsprache“. Wie werden die neuen Stellen aus dem dritten Nachtragshaushalt qualifiziert? Reichen die Maßnahmen der Landesregierung aus, wenn drei Fünftel, also knapp 60 % bei Einstellung noch keine Ausbildung für Deutsch als Zweitsprache oder Deutsch als Fremdsprache haben sollten? Reicht es aus, vor allem im Hinblick auf die Entwicklung, die wir vermutlich zu erwarten haben?

Eine weitere Frage hätte ich an Herrn Dr. Schulze von der Schutzgemeinschaft der angestellten Lehrerinnen und Lehrer. Sie sagten, dass es jetzt zu Lohnunterschieden oder Ungerechtigkeiten von knapp 500 € zwischen den verbeamteten und angestellten Lehrerinnen und Lehrern führt. Mich würde interessieren, ob Sie auch in Zahlen ausdrücken können, wie die Situation im Ruhestand aussieht. Wo gibt es da die Unterschiede, und lassen die sich in Zahlen ausdrücken? Gibt es vielleicht noch andere Unterschiede oder gar Nachteile, die sich nicht in Zahlen ausdrücken können?

Heike Gebhard (SPD): Auch von mir ein herzliches Dankeschön an alle Expertinnen und Experten. Sie haben darauf hingewiesen, dass diese Anhörung in der Tat eine gewisse Kontinuität zu den vorherigen Anhörungen hat. Das braucht nicht weiter zu verwundern. Darum möchte ich mich erst recht dafür bedanken, dass Sie gleichwohl so differenziert Stellung genommen und die Anstrengungen, die unternommen werden, die Situation in den einzelnen Bereichen zu verbessern, ebenfalls herausgestellt haben.

Ich habe eine Frage an den Kollegen Huß von der GdP. Er hat darauf hingewiesen, dass die Lösung mit zusätzlichen Einstellungen ihre Wirkung natürlich erst zeitverzö-

gert wirklich voll entfalten kann, dass das mit Tarifbeschäftigten kurzfristig erfolgen könnte. In welchen Bereichen gedenken Sie, dann diese Tarifbeschäftigten einzusetzen?

In dem Zusammenhang möchte ich gern eine kleine Bemerkung zur schriftlichen Stellungnahme machen, weil dort Tenor ist, dass es nur am politischen Willen gemangelt habe, die Zahlen vorher schon hochzufahren. Meiner Kenntnis nach gibt es drei Beteiligte, die diese Ausbildung machen müssen. Wenn man neue Curricula entwickeln – die sind schon einmal umgestellt worden – und es erst einmal umgestellt werden muss, dann bedarf es dazu, dass man das hinbekommt. Das ist dann nicht nur eine Frage, ob ich Geld bereitstelle oder nicht, sondern man muss es auch umsetzen können. Ich glaube, da sind wir auf einem guten Weg, denn die Anregung der Verstetigung ist angekommen.

Ich habe noch eine Frage an Herrn Schröder, weil ich ein bisschen irritiert war. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme auf Seite 2 heißt es, dass die Kienbaum-Lücke in fünf anderen Schulformen durch Relationsverbesserungen auf null gebracht worden sei, die einzige, die es noch nicht hat, beträfe das Berufskolleg. Das hörte sich vorhin aber ein bisschen anders an. Vielleicht können Sie das aufklären.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Meine Damen und Herren, da wir flexibel sind, müssen wir die erste Rederunde um Herrn Witzel erweitern, der eben wegen anderer Termine noch nicht anwesend war, damit alle Fraktionen gleichbehandelt werden.

Ralf Witzel (FDP): Es gab parallel zum Haushalt ein Berichterstatter-Gespräch des Finanzministeriums, das außerhalb unserer Möglichkeiten am Rande terminiert worden ist.

Weil ich die Eingangsvorträge alle mitbekommen und die Anliegen in den Stellungnahmen gesehen habe, möchte ich in jedem Fall einen Aspekt an all diejenigen adressieren, die sich davon in ihrem Bereich angesprochen fühlen. Das ist der Bereich der Nachwuchsattraktivität. In welchem Umfang ist das Land bereit, als Haushaltsgesetzgeber Stellen zur Verfügung zu stellen? Welche Auswahlmöglichkeiten, welche Qualifikationen von Bewerberprofilen gibt es in der Entwicklung für die ausgeschriebenen Stellen? Welche Verbleibanreize haben perspektivisch Diensteintritte Jüngerer für die nächsten Jahre?

Weil ich bei verschiedenen Stellungnahmen von Ihnen gesehen habe, dass Sie die Fragestellung beschäftigt, in den nächsten Jahren in hinreichender Quantität und Qualität auch genügend Attraktivität für Nachwuchskräfte zu haben, habe ich folgende Fragen an alle Sachverständigen: Was wäre aus Ihrer Sicht, gerade, wenn wir nicht nur Wunschlisten besprechen, sondern vielleicht auch einmal eine Schwerpunktsetzung vornehmen, das wichtigste Signal an qualifiziertem Nachwuchs für den Bereich, den Sie vertreten? Was wäre aus Sicht Ihrer Organisation die Maßnahme der Priorität Nummer eins?

Ich habe noch eine konkrete Frage an die Deutsche Steuergewerkschaft, weil uns als Haushaltsgesetzgeber, ohne andere Bereiche damit in anderer Weise zu werten,

auch immer der Aspekt der Einnahmeverwaltung sehr interessiert. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme die technische Modernität der Ausbildungseinrichtung in Wuppertal-Ronsdorf angesprochen. Ich glaube, es ist die richtige Entscheidung gewesen, diese Ausbildungseinrichtung sehr modern, sehr ansprechend zu gestalten. Sie haben aber auch auf das Defizit der mangelnden Kommunikation in unserer digitalen Gesellschaft hingewiesen. Wäre das, was Sie hier technisch an Kommunikationsmöglichkeiten für die Aus- und Fortbildung der Jugendlichen beklagen, aus Ihrer Sicht mit 10.000 € jährlich vom Budget her nicht eine finanziell zu vernachlässigende Größenordnung, die trotzdem für dieses junge Publikum, das Sie ansprechen wollen, eine hervorragende Wirkung hätte? Oder glauben Sie, das, was Sie hier fordern, wird sehr viel teurer?

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Ich schließe die erste Fragerunde. Da Fragen an alle Sachverständigen gestellt wurden, könnte man einmal die Reihenfolge in der Antwortrunde ändern. Daher bitte ich den Vertreter von SCHaLL.NRW, zunächst zu beginnen.

Dr. Frank Schulze (SCHaLL NRW e. V.): In Beantwortung auf die Fragen, die Sie zu dem Unterschied in der Altersversorgung zwischen angestellten und verbeamteten Lehrern gestellt haben, kann zunächst auf das Papierverwiesen werden, das Ihnen eigentlich hätte zugehen müssen, nämlich die Stellungnahme von Fischer/Siepe, die mit der Stellungnahme von SCHaLL verlinkt war. Ich weiß nicht, ob sie Ihnen zugegangen ist.

Ich kann Ihnen sagen, dass Berechnungen angestellt worden sind. Man kann nicht allgemein sagen, das ist soundso viel Prozent, das ist soundso viel Euro, weil sich natürlich das Ruhegehalt und auch die Rente in erster Linie danach richten, welche ruhegehaltsfähige Dienstzeiten und welche Rentenanwartschaften man erworben hat. Es sind Vergleichsberechnungen gemacht worden, und man geht davon aus, dass ein angestellter Lehrer, der in Rente gegangen ist, rund 22 % weniger Rente bekommt. Es gibt Vergleichsberechnungen mit dem Erwerb von Rentenanwartschaften bei 40 Dienstjahren als Beamter oder als Angestellter, in denen für den ehemals angestellten Lehrer bis zu 1.000 € monatlich weniger herauskommen.

Das sind also erhebliche Unterschiede, für die es einen sachlichen Grund nicht gibt. Denn sowohl der angestellter Lehrer als auch der verbeamtete Lehrer haben die gleiche Arbeit gemacht, die gleichen Arbeitszeiten und die gleiche Ausbildung gehabt, sind gleich qualifiziert, aber die angestellten Lehrer erhalten sowohl als aktiver Lehrer als auch später im Ruhestand ein wesentlich geringeres Entgelt bzw. eine wesentlich geringere Altersversorgung. Das kann so geändert werden, dass es sich hier haushaltsrechtlich zumindest nicht gravierend auswirkt.

Wilhelm Schröder (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e. V.): Herr Dr. Optendrenk, Sie hatten die Frage nach den 500 Stellen Präventionsrendite gestellt. In der Tat, es kann überhaupt noch keine belastbaren Zahlen dafür geben, obwohl die Stellen bei uns schon abgezogen werden. Denn erst jetzt,

mit Abschluss dieses Schuljahres, werden die jungen Menschen, die in der Sekundarstufe I bereits die Potenzialanalyse – Praktiker usw. – machen, da sein.

Wir stellen fest, dass wir in diesem Bereich – das ist der Übergangsbereich –, in dem wir nach der Baethge-Studie gerade an den Berufskollegs die eigentliche personelle Kompetenz, aber auch – das sagt Baethge in seiner Studie ganz deutlich – den für diesen Bereich ganz wichtigen Faktor haben, eine Kontinuität im Angebot haben und nicht ein Hin- und Herhoppen zwischen unterschiedlichen Trägern, die sich in diesen Bereichen je nach Fördermittelsituation tummeln. Von daher werden wir erst im nächsten Jahr wirklich sehen können, ob so etwas überhaupt eintrifft. Ich kann Ihnen an dieser Stelle nur sagen, wie unsere Beurteilung dazu ausfällt. Die sieht so aus, dass wir sagen: Nein, das kann so nicht funktionieren, nein, es wird in keinem Fall auch nur annähernd eine solche Größenordnung geben, ganz im Gegenteil.

Da sind wir wieder bei dem Punkt, Frau Gebhard, den Sie angesprochen haben. Wir brauchen andere Relationen in diesem Bereich. Wir werden als Berufskollegs deutlich zu schlecht ausgestattet. Ich will Ihnen auch sagen: Wir sind nicht einzige Schulform, die noch eine Kienbaum-Lücke hat, wir haben aber die allergrößte. Wenn wir die Kienbaum-Lücke bei uns mit 1.385 Stellen einmal auf die Gymnasien umrechnen würden, dann hätten die nicht die ca. 900 Stellen Kienbaum-Lücke, sondern etwa 2.000 Stellen. Ich wage zu sagen: Was meinen Sie, wie diese Eltern an den Gymnasien Sturm laufen würden, wenn dort von vornherein der Unterrichtsausfall auf rund 7 % programmiert wäre? Da trifft sich das Ganze.

In allen anderen Schulformen der Sekundarstufe II ist die Relation in den letzten Jahren auf 1:12,7 verbessert worden. Bei uns ist sie nach wie vor 1:16,18. Herr Dr. Optendrenk, das ist dann wieder genau der Bereich des Übergangssystems, wo wir eigentlich ganz andere Relationen bräuchten. Da gehe ich noch weiter, als Frau Schäfer es vorhin gesagt hat. Wir brauchen mindestens eine Relation wie im Förderschulbereich von 1:10, weil bei uns in diesem Bereich die jungen Menschen sind, die Probleme haben. Da sind wir wiederum bei der Situation, wie demnächst die Fachkräfte bei uns überhaupt noch gesichert werden können.

Wir haben einen immer höheren Anteil an Abiturientinnen und Abiturienten. Das stimmt. Wir haben einen immer höheren Anteil an Menschen, die ins Studium gehen. Dazu sagt Baethge in seiner Studie ganz klar und weist es statistisch auch sehr genau nach: Wenn es uns nicht gelingt, in diesem unteren Bereich deutliche Qualifizierungen herauszubringen und hier deutlich mehr zu investieren, dann wird uns dieser Fachkräftenachwuchs im Bereich der Facharbeiterinnen und Facharbeiter demnächst fehlen. Das ist der Punkt, um den es geht.

Herr Lamla, Sie hatten nach DaZ/DaF gefragt. Wir haben zurzeit noch nicht die Zahlen. Morgen haben wir die Gelegenheit, einmal persönlich mit der Ministerin darüber zu sprechen. Es hat offensichtlich eine Umfrage gegeben, was wir überhaupt an DaZ/DaF-Lehrkräften zurzeit schon in den Schulen haben. Das müsste man erst einmal ermitteln.

Ich habe jetzt noch mit einer Schulleiterin gesprochen, die mir sagte: Ich habe festgestellt, dass bei mir bereits vier Leute sind, die DaZ/DaF haben. Da komme ich zu

dem Problem mit den kw-Stellen. Diese Schulleiterin sagt mir: Ich kann die aus dem Fachunterricht freiziehen – die geben vielleicht noch Unterricht in Maschinenbau oder im kaufmännischen Bereich –, dann machen die DaZ/DaF. Wunderbar! Dann habe ich aber großen Bedarf im fachlichen Bereich. Also muss ich da Ersatzeinstellungen vornehmen. Was ist, wenn diese Stellen dann kw-behaftet sind? Das sind Stellen, die ich auf Dauer haben muss und ohne die ich auf Dauer nicht arbeiten kann.

Deswegen funktioniert das mit dem kw-Vermerk in dieser Form nicht, insbesondere deshalb, weil ich zu prognostizieren wage, dass gerade die Berufskollegs im Zusammenspiel mit der Bundesanstalt für Arbeit und den vielen BAB-Maßnahmen, die in diesem Fall demnächst im Flüchtlingsbereich laufen werden, eine ganz besondere Leistung zu vollbringen haben.

Bayern – habe ich schon gesagt – hat die Schulpflicht bis zum 21. Lebensjahr ausgedehnt. Unsere Ministerin, Frau Löhrmann, sagt: Das ist Bundessache, das muss der Bund finanzieren. Ich kann unter landesfinanzpolitischen Gründen nachvollziehen, dass man sagt: Für die Berufsschulpflicht sind wir bis zum 18. Lebensjahrzuständig, den Rest soll dann der Bund machen. Wenn Sie diese Institution Berufskolleg von vornherein außen vorhalten, sodass wir diese Angebote nicht in dem Sinn von Schulpflicht machen, sondern nur dann, wenn wir im Bereich der Kür solche Angebote fahren können, werden Sie nicht das Potenzial ausnutzen können, das Sie eigentlich haben, um demnächst eine arbeits- und gesellschaftspolitische Integration für diesen Bereich hinzubekommen.

Sie hatten mich zu dem Punkt Kienbaum-Lücke angesprochen. Ich hatte gemeint – das steht in meiner Stellungnahme auch so –, dass wir die einzige Schulform sind, in der es keine solchen Relationsverbesserungen gegeben hat.

(Heike Gebhard [SPD]: Da steht: „auf null gebracht worden!“)

– “keine Relationsverbesserung erfahren hat“.

(Heike Gebhard [SPD]: Den ersten Satz meine ich: „Die Kienbaum-Lücke ist in fünf andere Schulformen durch Relationsverbesserungen auf null gebracht worden!“)

– Ist ja auch richtig. Es ist in fünf anderen Schulformen durch Relationsverbesserungen auf null gebracht worden. Die letzte Relationsverbesserung, die es gegeben hat, war in den Realschulen, und die Realschule hat Kienbaum-Lücke Null. Es gibt noch andere Schulformen, die eine Kienbaum-Lücke haben. Den größten Anteil haben Berufskollegs, danach kommen die Gymnasien mit ungefähr 900, wobei Gymnasien 29.000 Grundstellen haben. Wir haben 21.000 Grundstellen bei einem Anteil von 1.385. Wenn Sie die Relation hochrechnen, kommen Sie darauf, dass es bei uns prozentual der absolut größte Anteil ist. Wer auch noch einen Teil an solchen Kienbaum-Stellen hat, das sind zum Beispiel die Gesamtschulen und ein paar Stellen im Bereich der Förderschulen. Auch dort finden Sie das. Das haben wir durchaus mit betrachtet.

Herr Witzel, zur Nachwuchsattraktivität kann ich nur sagen: Wir haben eine große Konkurrenz bei denjenigen, die ins Berufskollegschulsystem kommen, die als Maschinenbauer, als Elektriker oder als sonstige Naturwissenschaftlerausgebildet sind, sodass sie mit ihren Qualifikationen auch sehr gut Stellen in der Wirtschaft bekommen. Das merken wir auch durch Abwanderung. Insofern ist eine Forderung, auf die ich in diesem Zusammenhang heute verzichtet hatte, dass wir sagen: Wir brauchen für das Lehramt an Berufskollegs die Einstellungsgrundlage A 14, um im Wettbewerb mit den anderen Anbietern attraktiv zu sein. Übrigens stehen wir damit nicht allein. Die ganzen Technischen Dienste in der öffentlichen Verwaltung haben ein ähnliches Problem. Das sieht man an dieser Stelle.

Sabine Mistler (Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen): Sie fragten, ob es ein Problem sei, dass es zurzeit die Ausbildung noch nicht gibt. Das sehe ich noch nicht vorrangig, weil viele Kolleginnen und Kollegen, die sich auf den Weg machen, zu denen ich zum Teil auch engen Kontakt habe, deutschaffin oder Fremdsprachenlehrer sind und das durchaus stemmen können. Was ihnen viel größere Probleme macht, ist eher das ganze Drumherum, dass gewisse Möglichkeiten und Strukturen noch nicht gegeben sind, die ihnen die Arbeit an der Schule vielleicht erleichtern, zum Beispiel die Organisation, die Absprachen mit den kommunalen Integrationszentren usw.

Es gibt natürlich auch viele traumatisierte Kinder. Das ist schon ein Problem für die jungen Kolleginnen und Kollegen, die das in der Form natürlich noch nicht erfahren haben. Ebenso die extreme Heterogenität der Klassen, die vorrangig am Gymnasium ein größeres Problem ist. Ich glaube, dadurch, dass durch die DaZ/DaF-Qualifikation jetzt erst die Möglichkeit geschaffen wurde, Stellen zu bekommen, bringt es viele auf den Weg, diese Ausbildung zu machen. Die Aus- und Fortbildungen werden vom Ministerium auch angeboten und sind – wie Sie sicher wissen – in kürzester Zeit ausgebucht. Insofern sehe ich es zurzeit noch nicht als großes Problem an. Aber wenn die Entwicklung so weitergeht, denke ich, dass wir da an unsere Grenzen kommen werden.

Dorothea Schäfer (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Ich würde gern als erstes auf die Frage von Herrn Lamla antworten. Wir haben zum Glück 2009 eine Änderung unseres Lehrerausbildungsgesetzes bekommen, sodass Deutsch als Zweitsprache jetzt verpflichtend für alle gemacht worden ist. Die kommen jetzt. Dann haben wir eher das Problem, dass nach wie vor die meisten, die mit dem Lehramtsstudium fertig werden, am Gymnasium unterrichten wollen oder an Schulformen, in denen sie auch in Sekundarstufe II unterrichten können. Wir haben jedoch nach wie vor die meisten internationalen Klassen an den Hauptschulen. Ich kann niemanden zwingen und sagen: Du musst die Stelle jetzt da und da annehmen. Das mit den kw-Vermerken sehe ich übrigens nicht so, dass die eine Stelle hinterher gestrichen wird, sondern die Absicht ist offensichtlich 2018, den gesamten Stellenplan Einzelplan 05 wieder entsprechend zu reduzieren. Aber da sagen wir auch: Man muss auf jeden Fall schauen, wie groß die Schülerzahl ist und wie groß der Bedarf auch weiterhin an Sprachförderung ist.

Denn unsere Erfahrung ist, es ist gar nicht neu. Die internationalen Klassen haben wir seit 20 Jahren, aber halt in sehr kleiner Zahl. Da hatte eine Hauptschule eine Klasse, und da hatte eine Gesamtschule eine Klasse. Dieser Aufwuchs, dass auf einmal 40.000 Schülerinnen und Schüler mehr diesen Bedarf haben, ist das Neue. Dazu kommt, dass sehr schnell reagiert werden muss: Wo bildet die Kommune aus, wo werden die weiteren internationalen Klassen gebildet? Dann muss ich dafür sorgen, dass die Lehrerinnen und Lehrer dort hinkommen.

Bei der Stellenbesetzung hatte sich im Frühjahr schon gezeigt, dass sich, wenn die Stellen ausgeschrieben sind, nur jemand bewerben darf, der Deutsch als Zweitsprache mitbringt und deshalb nicht alle Stellen besetzt werden konnten. Dann ist die Ausschreibung geändert worden, wenn man sich bereit erklärt, diese Fortbildung zu machen. Natürlich werden dann vor allen Dingen Lehrerinnen und Lehrer gesucht, die schon länger Erfahrung damit haben. Berufsanfängerinnen mit Fächern Englisch und Mathematik beispielsweise wird man da sicherlich nicht einfach einsetzen, denn dann verschleißt man die sofort im ersten Jahr. Die Besetzungen sind aber auch über diese neuen Grundstellen möglich. Aber es reicht insgesamt nicht.

Zum Thema der unterschiedlichen Bezahlung für tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte möchte ich auch gern etwas sagen. Als DGB-Gewerkschaft sind wir der Meinung, dass das in erster Linie ein Problem der falschen Eingruppierung ist. Lehrkräfte sind Hochschulabsolventen, wenn es vollständig ausgebildete Lehrkräfte sind. Und es gibt nur im Schulbereich die Situation, dass jemand mit erstem und zweitem Staatsexamen oder Bachelor/Master-Abschluss plus Referendariat zum Beispiel in die Entgeltgruppe 11 des TV-L eingruppiert wird. Es gibt einen Eingruppierungstarifvertrag mit dem Beamtenbund, mit der GEW gibt es keinen. Insofern sollte das Land weiter Einfluss auf die Tarifgemeinschaft deutscher Länder nehmen, dass die sich noch einmal mit der GEW zu Verhandlungen treffen. Das ist ein großer Knackpunkt.

Das andere sind Probleme, die nicht nur lehrerspezifisch sind. Dazu könnten wahrscheinlich auch Herr Lehmann oder die Polizei etwas sagen. Die haben von den Zahlen her zwar weniger Tarifbeschäftigte, aber sie haben auch noch die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Das ist bei den Lehrkräften nicht der Fall. Die werden immer behandelt, als wären sie Beamte, nur bei der Bezahlung nicht. Auch wenn eine höherwertige Tätigkeit übernommen wird, wird es nicht wie bei einem Angestellten nach kurzer Zeit entsprechend vergütet, sondern man wird genauso behandelt, als wenn es ein Beamter wäre. Das hat sich über Jahre entwickelt, aber diese Sache ist nicht mehr hinnehmbar. Für uns ist das ein Thema von Tarifverhandlungen, und das wird auf Bundesebene gemacht. Das Land NRW lässt sich durch den Vorsitzenden des Arbeitgeberverbandes vertreten. Doch der ist kein Satellit, sondern er hängt auch mit unserer Politik in NRW zusammen.

Kienbaum-Lücke ist ein altes Thema. Darum ist es nicht marginal, sondern es wirkt sich tatsächlich aus, weil die Stunden gar nicht eingesetzt werden können, wenn ich eine strukturelle Unterbesetzung habe.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW): Zu der Frage, ob wir genügend qualifizierte Bewerber haben. Wir haben im Regelfall immer zwischen

8.000 und 9.000 Bewerber. Daraus ziehen wir in diesem Jahr 2.600 geeignete Bewerber. Was immer ein bisschen falsch interpretiert wird, ist, dass keine Auswahl mehr stattfindet. Ich glaube, man muss sich einmal das Auswahlverfahren vor Augen führen. Das ist ein Auswahlverfahren, das bei 10.000 bis 12.000 Interessenten ansetzt, wobei 8.000 Leute die Bewerbung abgeben. Dann entsteht ein gefiltertes Verfahren über Intelligenztest, über ärztliche Untersuchung und über verhaltensorientiertes Assessmentcenter. Letztendlich bleiben in diesem Jahr 2.600 Leute übrig, die wir alle hätten einstellen können. Es ist ein wissenschaftlich erprobtes Auswahlverfahren, wo festgelegt wird, bis zu welchem Wert man geeignet ist; und das sind 2.600 Leute.

Erstaunlich ist: Wir hatten letztes Jahr 8.600 fertige Bewerbungen, in diesem Jahr haben wir 9.037. Das heißt, es ist eher ein Bewerberanstieg, davon – was mich ein bisschen erstaunt hat – ein Frauenanteil von fast 45 %. In den letzten Jahren, auch in den anderen Bundesländern, stellen wir fest, dass der Anteil der Frauen schwankt. Das hängt natürlich ganz stark mit einem Thema zusammen, Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamte. Sie fragten eben, was man tun muss, um mögliche Bewerber oder auch Bewerbergruppen zu halten. Wir hören aus den anderen Bundesländern eher zaghafte Ansätze, dass Eltern, insbesondere von Frauen, ihren Kindern wegen der zunehmenden Gewalt gegen Polizei nicht mehr empfehlen, zur Polizei zu gehen. Das schwappt immer hoch und runter, je nachdem, welche Ereignisse es gibt, wenn ich zum Beispiel daran denke, dass es bei der EZB-Eröffnung brennende Streifenwagen gab. Das ist ein großes Problem. Gott sei Dank ist es zu uns noch nicht übergeschwappt, aber ich sehe es als relativ große Gefahr an, dass der Beruf eher unattraktiv wird.

Ich bin sicher, dass wir, was die Flüchtlingszuwanderung angeht, in den nächsten Jahren auch Riesenkonflikte bekommen werden. In den Tausender-Zelten, die wir haben, ist es vorprogrammiert, dass wir da massenhaft Auseinandersetzungen haben. Dann wird es schwierig, weil solche Dinge nicht mehr mit einer Ansprache zu regeln sind. Da können Sie nicht mehr mit zwei drei Streifenwagen hinfahren. Wir haben das in einigen Bundesländern erlebt. Ich sehe ein großes Problem darin, dass der Beruf dadurch unattraktiv wird. Es wurde schon gesagt, materielle Dinge sind nicht alles, aber ich glaube, eine Mindestversorgung muss man haben. Deswegen warnen wir dringend davor, die Vergütung oder sonstigen Dinge bei der Alimentierung herunterzusetzen.

Zu dem Punkt Attraktivität. Das gilt natürlich wie für alle anderen Verwaltungsbereiche auch. Ich muss Perspektiven im Bereich der öffentlichen Verwaltung machen. Es ist klar, dass wir im Bereich der Polizei die 12er- und 13er-Stellen und auch den höheren Dienst ausweiten. Die jungen Leute wollen Perspektiven haben. Wir erleben das auch. Die Leute machen das Bachelor-Studium, haben eine hohe Qualifikation, und wenn sie sehen, dass es nicht weitergeht, studieren sehr viele nebenbei noch etwas anderes. Das ist jedoch eigentlich völlig zwecklos, weil sie im Endeffekt mit diesem Studiengang nichts anfangen können. Aber daran merkt man, dass die Leute willig sind.

Von Frau Gebhard gab es die Frage, in welchen Bereichen Tarifbeschäftigte eingesetzt werden. Denn in unserer Stellungnahme haben wir geschrieben, wir könnten es, weil Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen erst in einigen Jahren zur Verfügung stehen, kurzfristig durch Tarifbereiche ersetzen. Es gibt mannigfach Stellenmöglichkeiten im Bereich der Führungsstellen, das heißt die Administration im Bereich der Auswertung, im Bereich der Schreibkräfte. Wir könnten also im Bereich der Ermittlungsdienste auch sagen, wir stellen mehr Schreibkräfte ein oder sprechen auf Band, und die Vernehmungen werden diktiert usw. Das alles sind kleine Mosaiksteinchen, wo man Leute einsetzen könnte. Wir könnten im Bereich der Kommissariate Wirtschaftskriminalität zum Beispiel Fachkräfte einsetzen, die die Auswertungen vornehmen. Im Bereich der IT-Kriminalität – hier stellen wir im Regelfall Tarifbeschäftigte ein – stellt es sich besonders dramatisch dar, was die Attraktivität des öffentlichen Dienstes angeht. Das ist gerade eine Kriminalitätsform, die in vielen Bereichen mittlerweile ganz stark ausufert, und dafür brauchen Sie Spezialisten. Doch die bekommen sie auf dem freien Markt nicht, weil keiner für EG 13 oder EG 12 anfängt und weil die Attraktivität in der freien Wirtschaft relativ groß ist.

Das deckt sich auch mit der Frage von Herrn Witzel, was die Qualität und Quantität angeht. Was die Bewerberlage insgesamt für den Polizeibereich angeht, ist das aus unserer Sicht gut. Wir profitieren davon, dass die anderen Bundesländer relativ schlechte Rahmenbedingungen haben. Das heißt, in den Randgebieten zu Niedersachsen beispielsweise bekommen wir auch viele Bewerber aus anderen Bundesländern. Das ist ein Zeichen, dass auch mit materiellen Dingen Bewerber zu halten sind.

Noch ein Punkt, wo wir Polizeivollzugsbeamte ersetzen können. Da ist der Objektschutz immer das Thema. Ich glaube, hier muss man relativ vorsichtig sein. Das kann man vielleicht bei Dauerobjektschutz machen, aber bei uns ist das Kernproblem der Objektschutz. Wir haben mittlerweile in den Kreispolizeibehörden zig Personen- und Objektschutzmaßnahmen, das heißt, bestimmte Einsatzmaßnahmen, Gefährdungsstufen, bei denen die Leute vielleicht einmal in der Stunde dort hinfahren. Das können Sie nicht durch Tarifbeschäftigte abdecken, weil es darauf ankommt, möglicherweise ein Einsatzszenario zu bewerten. Deswegen geht das nur bei irgendwelchen Dauerposten. Wir haben zum Beispiel die Synagogen, vor denen ein Dauerposten Polizei steht. Ich möchte die Landesregierung sehen, die den Mut hat zu sagen: Das besetzen wir durch private Sicherheitsdienste. Den Aufschrei möchte ich hören. Das fängt bei anderen Botschaften an und, und, und, bei denen wir mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in den nächsten Monaten noch wesentlich mehr Aufgaben haben werden.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW): Bereitschaftspolizei. Die Zahlen von gestern sind heute schon veraltet. Aktuelle Zahlen liegen soweit nicht vor. Sie steigen ständig. Die Einheitsbelastungen – wir entnehmen das täglich den Medien: PEGIDA, HoGeSa, Kögida, Dügida und wie sie alle heißen – werden immer mehr, und überall muss die Hundertschaft ran, weil die normalen Einsatzkräfte von den Wachen auch schon im normalen Tagesgeschäft im

Einsatzgeschehen völlig überlastet sind. Das führt dazu, dass es kein Frei und auch kein Erlassfrei mehr gibt.

Es ist wirklich so, dass die Familien sowohl in NRW als auch bei der Bundespolizei tatsächlich daran kaputtgehen. Denn die Mitarbeiter kommen gar nicht mehr nach Hause, und man kann sich nicht um die Kinder kümmern. Man hat Probleme, die Kinder unterzubringen oder überhaupt versorgt zu bekommen. Das sind für die Familien wirklich große Probleme, die man nicht unterschätzen sollte.

In diesem Jahr waren es der G7-Gipfel und Fußball als ständiges Event, ganz viele Spiele mit Gewaltpotenzial von der ersten Liga bis in die unteren Ligen, in denen wir teilweise noch mehr Gewalt haben, letztes Wochenende bei Ausschreitungen wieder diverse Unterstützungseinsätze in Dresden. Ich kann Ihnen sagen, an manchen Tagen und an Wochenenden profitieren wir alle nur von unserem Glück, dass nichts weiter passierte, dass die Rocker einmal alle gut geschlafen und sich nicht getroffen haben, sodass da nicht auch noch etwas passiert.

Wir haben die Hundertschaften in ganzen Stadtteilen, in denen sie sichtbare Präsenz zeigen und auch durchgreifen müssen. Das wird auch immer mehr, und es ist nichts mehr draufzusatteln. Während wir in Nordrhein-Westfalen den Luxus haben, 1.800 Hundertschaften zu haben, diese Hundertschaften gut ausgestattet sind, also personell eine gute angemessene Erlassstärke vorhalten, haben die anderen Bundesländer, vor allem die Ostländer, massiv Tausende Stellen abgebaut. Seit Jahren ist es gängige Praxis, und bis heute hat das noch so stattgefunden. Sie haben immer weiter reduziert, weil es aufgrund der Erlasslage – Bund-Länder-Abkommen insgesamt – immer noch billiger ist, sich die Kräfte zu leihen. Es sind hauptsächlich Bayern, die Bundespolizei und Nordrhein-Westfalen, die immer in andere Länder abgeben, wobei wir das – soweit mir bekannt – etwas reduziert haben, aber auch nur aufgrund der gestiegenen Belastung im Land. Erst kommt Nordrhein-Westfalen dran, und was dann noch möglich ist, geht in andere Bundesländer wie jetzt nach Dresden, Berlin, Hamburg und zu sonstigen Anlässen. Wir sind mittlerweile bundesweit unterwegs. Wenn wir sagen, die kommen nicht mehr aus den Stiefeln, dann kommen die tatsächlich nicht mehr aus den Stiefeln.

Hinzu kommt, dass wir wie früher Unterstützungseinsätze von der Bereitschaftspolizei anlassbezogen in Kreispolizeibehördenhaben und Kontrollen in irgendwelchen Stadtteilen machen. Bekämpfung von Tageswohnungseinbrüchen, mobile Täter. All das sind noch Dinge. Das ist nicht plötzlich weggefallen; die ganzen Einsätze gehen zulasten dessen, und jetzt fängt die dunkle Jahreszeit erst an. Die Zahlen werden noch weiter steigen, und es wird uns alles auf die Füße fallen, allein – wie Herr Huß sagte – durch die Belastungen in den Flüchtlingsheimen. Auch das wird uns vor ganz große Herausforderungen stellen, die wir so, wie es jetzt ist, nicht gestemmt bekommen werden.

Da sind wir in dem Bereich, wie ich in der Stellungnahme ausgeführt habe, dass wir uns als Polizei auf Kernaufgaben konzentrieren müssen, wo wir dann über die Aufgabenzuweisung nachdenken müssen. Wenn es bis dato immer ging, wenn auch mit Mühen, für andere Ordnungsbehörden subsidiär tätig werden, wird das in Zukunft nicht mehr möglich sein. Es geht dann eindeutig zulasten anderer Einsätze, anderer

Maßnahmen, der Bekämpfung von Tageswohnungseinbruch, von Wohnungseinbruch insgesamt und von allen anderen Delikten. Das zieht sich weiter bis hin zu dem Bereich der Kriminalpolizei.

Qualifizierte Bewerber. Es ist richtig, wir haben diese Zahl der Bewerber, ca. 9.000. Doch darunter sind noch welche, die schon einmal auf die Homepage geklickt haben, die haben also noch nicht eine Bewerbung abgegeben. Wer seine Bewerbungsunterlagen nicht komplett abgibt, der hat wahrscheinlich kein Interesse gehabt und nicht richtig gelesen, sodass die durch das Muster fallen. Wenn unter dem Strich dann noch 2.600 übrig bleiben, ist es für diesen interessanten Beruf zu wenig. Das ist und bleibt zu wenig für eine Auswahl für einen Beruf, den auch nicht jeder machen kann.

Man darf keinen falschen Eindruck haben, wir müssen alles abdecken und auch mal zupacken können. Man darf das Studium in diesem Bereich nicht nur als Studium sehen, man muss später auch auf der Straße Dienst machen. Der eigentliche Job, den man bei uns macht, ist die Streifentätigkeit, also der Job auf der Wache. Die Haupttätigkeit ist der qualifizierte Streifenführer. Dann vorzugaukeln, jeder zweite würde Hubschrauberpilot und kämpft gegen organisierte Kriminalität, ist nicht realistisch, es ist falsch. Man muss den Leuten sagen, wie es ist. Es wird mit Sicherheit ein starker Grund sein, warum diese Zahlen relativ niedrig sind, dass die Gewalt und die Wahrnehmung in den Medien wirklich so ist, wie sie ist, dass keiner sagt: Warum soll ich meinen Kopf für „diese Politik“ hinhalten und warum soll ich mich dauernd dieser Gewalt aussetzen? Was soll ich da machen? Dann sucht man sich einen anderen Berufszweig und bewirbt sich dort. Das ist so, und das wird die Zahlen erklären.

Wir haben immer schon gesagt, dass Realschüler durchaus eine Alternative sind, um das noch einmal aufzugreifen. Kürzlich wurde es in einer Anfrage der CDU behandelt, und in 70 Seiten hat die Landesregierung beantwortet, warum wir das nicht brauchen. Das sehen wir völlig anders. In Rheinland-Pfalz zum Beispiel klappt es, und wir sehen auch weiterhin keinen einzigen Grund aufgrund der jetzt vorliegenden Bewerberzahlen, es nicht zumindest in Nordrhein-Westfalen zu versuchen, um uns qualifizierte interessierte Bewerber für den Beruf zu sichern. Denn wer sich zwei Jahre auf das Studium vorbereitet, der wird diesen Beruf auch gern ausüben. Es gibt auch die Zeit der Praktika in diesen zwei Jahren. Entweder man weiß, der Beruf ist etwas für mich oder man wechselt in die allgemeine Verwaltung.

Wir sehen dort nur Vorteile. Wir haben das seit Jahren gebetsmühlenartig vorgetragen. Seitens der Landesregierung wird dafür keine Notwendigkeit erachtet. Klar, die 2.600 Bewerber reichen. Es sind nicht die, die den besten Rangordnungswert erzielen, es sind auch nicht die, die den besten Bachelor-Abschluss haben. Trotzdem wären mehr Bewerber wünschenswert. Wir stellen jetzt fast 2.000 Bewerber ein, und 600 bleiben übrig. Die Zahlen in den 80er-Jahren waren fünfstellig. Das hat sich dramatisch geändert. Wir sind froh und dankbar dafür, dass wir diejenigen einstellen, wir kein extra neues Studienjahr machen müssen, wir sie in dieses Studienjahr integrieren können und auch alle drei Träger erklärt haben, sie schaffen das schon irgendwie. Natürlich schaffen wir es irgendwie, aber es wird ganz schön eng werden. Wir machen auch wieder mehr Praxisanteil im Studium. Das ist lobenswert, das ist gut so, aber das muss vor Ort erst einmal gestemmt werden, was nicht einfach wird.

Doch wir stehen vor Herausforderungen und werden auf keinen Fall sagen: Das schaffen wir nicht. Polizei schafft das immer.

Tarifbeschäftigte, Verwaltungsbeamte können entlasten. Herr Huß hat es schon gesagt. Im Objektschutz sehe ich durchaus Möglichkeiten. Dort, wo man keine politische Brisanz hat, kann man das machen – man kennt es aus der Luftsicherheit –, und unterm Strich ist es auch noch teurer. Man kann besser Tarifbeschäftigte einstellen, die für das Land an wirklich nicht von politischer Brisanz betroffenen Stellen diese Aufgaben im Objektschutz übernehmen. Es ist klar, das kann keine Synagoge sein, denn dort ist die Brisanz viel zu hoch, gerade wenn die Ausschreitungen in Israel sich täglich verschärfen. Wenn eine Hundertschaft fast nur Objektschutz macht – teilweise Oberkommissare und Hauptkommissare – und rund um die Uhr irgendwo vor einem Haus steht, zum Beispiel beim Botschafter aus Ecuador, dann fördert das nicht gerade die persönliche Zufriedenheit in dieser Besoldungsgruppe. Außerdem müssen wir erklären, warum sich zwei Hauptkommissare acht, neun Stunden die Füße platt stehen, denn die könnten auch Wohnungseinbrüche, die organisierte Kriminalität oder die Rockerkriminalität bekämpfen. Von daher hätten wir schon Ansätze, die man erkennen kann. Man muss es nur klar trennen und definieren.

Die 2.600 Bewerber, die übrig bleiben, sind vielleicht nicht nur dem Gewaltpotenzialgezollt, das der Polizei entgegenschwappt, sondern auch den mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten, einer Funktionszuordnung, die optimiert sein könnte, der Stellen im A12/A13-Bereich, also der mangelnde Aufstieg, der dort geboten wird, die mangelnden Perspektiven, aber letztendlich im höheren Dienst die Aufstiegs- und Besoldungsmöglichkeiten, die verglichen mit der freien Wirtschaft in diesen Führungspositionen stark zu wünschen übrig lassen. Wer über A11 hinaus Karriere in der Polizei machen will, der braucht bei der Polizei nicht anzufangen. Es wird schon ordentlich bezahlt, und A9 ist ein ordentliches Einstiegsgehalt, aber auch mit der Gefährdungslage und im täglichen Dienst gerade abgegolten. Aber wer Karriere machen möchte, hat nicht unbedingt die Anreize. Auch das wird mit Sicherheit die Zahlen, die wir haben, erklären. Attraktiver könnten wir das machen über eine bearbeitete Funktionszuordnung sowohl bei der Schutzpolizei als auch bei der Kriminalpolizei, bei A12/A13 im gehobenen Dienst, aber auch im höheren Dienst.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Herr Huß hatte noch angemeldet, noch etwas Weitergehendes zur Frage der Hundertschaften sagen zu können.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW): Wir haben das als Hauptpersonalrat noch einmal ausgewertet. Wir haben zwar jede Woche eine Hundertschaft, aber überwiegend in die Ostländer. Das hängt in der jetzigen Situation damit zusammen, dass fast alle Bundesländer die Polizei für die Flüchtlingsregistrierung einsetzen, und dadurch haben die relativ wenige Polizeikräfte, und Nordrhein-Westfalen ist jetzt in erhöhtem Maß gefordert, wobei sich die Zahlen jetzt deutlich erhöht haben, aber insgesamt noch nicht so sind, dass die Hälfte der Leute immer weg ist. So ist es auch nicht. Doch das ist ein Problem, gerade weil es die Bundespolizei

ist, die mehr oder weniger ganz nach Bayern verlagert ist, und die sonst immer sehr starke Kräfte gestellt haben. Das lässt jetzt nach.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Da auch der DBB terminbedingt bereits gehen musste, kommen wir in der Antwortrunde zu Frau Dr. Graf.

Dr. Sabine Graf (Deutscher Gewerkschaftsbund NRW): Ich wurde nach der Zahl 37,5 % gefragt. Das ist eine Zahl, die nicht wir errechnet haben, sondern sie stammt aus dem Haushalt selbst und steht in unserer Begründung. Klar, sie liegt unter dem Niveau von 2015. Das kann man auch nachlesen. Ich denke, die Frage ist damit schon halbwegs beantwortet. Betonen möchte ich noch, dass die Nachtragshaushalte 2015 für neue Stellen gesorgt haben. 2016 sind sie nicht berücksichtigt. Man sollte nicht die Fehler der Vergangenheit wiederholen. Wir brauchen Ausbildung, wir brauchen Arbeit. Das ist ein Aspekt, der mit dieser Zahl im Grunde ausgedrückt wird.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Zunächst einmal möchte ich verdeutlichen, dass der Zusammenhang zwischen den Mehreinnahmen und den Personalkosten und damit der Zusammenhang mit der Personalkostenquote auch deswegen in diese Diskussion hineingehört, weil in den Jahren 2000 bis 2010 der umgekehrte Zusammenhang zum Anlass genommen wurde, bittere Einschnitte in die Beamtenbesoldung vorzunehmen.

Weil wir eine hohe Personalkostenquote und die Steuereinnahmen nicht in dem Maße steigend hatten, wie wir es erwartet haben oder wie es in den Haushalten mehr oder weniger leichtsinnig angesetzt worden war, deswegen hat man die Besoldung gekürzt, deswegen hat man das Weihnachtsgeld gestrichen, deswegen hat man den Beschäftigten eine höhere Arbeitszeit zugemutet. Wenn das jetzt alles umgekehrt ist, dann gehörte es zum guten Ton, diese Kürzungen rückgängig zu machen. Ich halte das für eine zwingende Konsequenz und werde deswegen nicht müde werden, diese Zusammenhänge deutlich zu machen.

Zu der Frage, welches der Punkt wäre, den die Steuer-Gewerkschaft für die Finanzverwaltung am Wichtigsten ansähe, wenn wir in die Zukunft schauen, möchte ich an der Stelle sagen, dass das die strukturellen Verbesserungen für die jungen Kolleginnen und Kollegen sind. Denn das hängt originär mit dem Thema Nachwuchsgewinnung zusammen, was eine andere Frage war. Wenn sich junge Menschen für einen Beruf entscheiden, dann steht im Vordergrund die Ausbildungszeit, in dem Fall das Studium, aber in der zweiten Reihe steht die Frage: Was passiert dann mit mir?

Für den Bereich der Finanzverwaltung gehört es mittlerweile zum Standard – da rede ich durchaus von 90 bis 95 % aller Bewerber –, dass sie, wenn sie bei uns das Studium, die Ausbildung aufnehmen, durchaus im Auge haben, dass man mit dieser Ausbildung nachher ein weites Berufsfeld vor sich liegen hat. Das mag man auch daran sehen, dass eine große Zahl von Kolleginnen und Kollegen nach dem Studium und nach dem Abschluss als Diplom-Finanzwirt ein weiteres Studium anhängt, ob das Wirtschaftspsychologie oder Jura ist, um für die berufliche Zukunft Möglichkeiten zu haben.

Das bedeutet aber auch, dass die Mobilität der jungen Menschen nach ihrer Berufswahl bzw. nach einer abgeschlossenen Ausbildung heutzutage deutlich höher ist, als das noch in den vergangen zehn, zwanzig Jahren zu verzeichnen war. Das wiederum bedeutet für eine Berufssparte, wie sie in der Finanzverwaltung exemplarisch ist, in der sich ein breiter Wettbewerb mit der Wirtschaft um die besten Köpfe ergeben kann, dass wir diesem Wettbewerb standhalten müssen. Das wird uns nur gelingen, wenn wir derartige strukturelle Verbesserungen für junge Menschen eröffnen.

Dazu gehört für mich – das ist an einer anderen Stelle nachgefragt worden –, dass es möglich sein muss, den Absolventen aus Nordkirchen innerhalb von vier Jahren nach A10 befördern. Dazu gehört für mich, dass man mit A10/A11 die Perspektive zumindest erkennen muss. Dabei sind wir noch nicht einmal in den großartigen Gehaltssteigerungen, sondern in überschaubaren Beträgen, damit man in dieser Wettbewerbssituation als Finanzverwaltung, als öffentlicher Dienst mitreden kann. Im Übrigen gilt das nicht nur für die Finanzverwaltung, sondern überall dort, wo die jungen Menschen mit ihrer Ausbildung im öffentlichen Dienst eine berufliche Alternative finden.

Ein Punkt, der mir besonders wichtig wäre, ist der Hinweis auf die Attraktivität der Ausbildung an sich. Herr Witzel hatte nachgefragt, wie es mit der technischen Ausstattung aussieht. Tatsächlich ist es so: In den Ausbildungseinrichtungen der Finanzverwaltung in Nordkirchen und jetzt neu in Wuppertal-Ronsdorf haben wir im Großen und Ganzen gute Verhältnisse. In Nordkirchen kommen die guten Verhältnisse hoffentlich bald wieder, wenn die Neubauten fertig sind. In Wuppertal-Ronsdorf haben wir im vergangenen Jahr eine Ausbildungsstätte bezogen, die am Rand zur A1 hin liegt. Alles gut, alles prima; sogar die Größe ist in Ordnung. Doch wie man auf den Gedanken kommen kann, in einem nagelneuen Gebäude, in einer Ausbildungsstätte für Menschen, die in einem Alter zwischen 16 und 20 Jahren sind, das Ganze ohne ein WLAN oder einen Internetanschluss zu bauen, das mag das Geheimnis einer Verwaltung bleiben, die dazu gesagt hat, man habe bewusst auf das WLAN verzichtet, weil man es aus erzieherischen Aspekten für junge Menschen als gefährlich ansehe. Dabei hat offensichtlich die Verwaltung verkannt, dass es mittlerweile Software-Lösungen zur altersgerechten Nutzungseinschränkung gibt, die auch im Bereich des WLAN anwendbar sind.

Vor dem Hintergrund braucht man sich nicht zu wundern, wenn man in der Verwaltung tatsächlich bei einem Tag der offenen Tür erleben muss, dass junge Menschen mit ihren Eltern – wir reden von 15- und 16-Jährigen – dort hinkommen, zu allererst auf ihr Smartphone schauen und dann sehen, dass es kein Netz gibt. Und dann bewerben die sich nicht. Das ist kein Quatsch. Sie bewerben sich nicht, wenn sie wissen, dass sie zwei Jahre lang an einer Ausbildungsstätte sind, wo sie im Datennirwana leben. Das sind Dinge, wie man seine Verwaltung auch künstlich unattraktiv machen kann. Ich sage noch einmal: Alles andere ist richtig gelungen, aber der Schritt in die Zukunft sollte auch über ein WLAN möglich sein.

Ein letzter Hinweis: Es ist völlig unverständlich, warum die öffentliche Hand, warum das Land Nordrhein-Westfalen in seinen Einrichtungen der Öffentlichkeit nicht generell entsprechende Möglichkeiten zur WLAN-Anbindung anbietet. Auch in einem Fi-

nanzamt sitzen Bürgerinnen und Bürger, die noch schnell etwas nachschlagen wollen. Ich kann mir vorstellen, dass es auch in anderen Dienststellen sinnvoll wäre. Wo auf der einen Seite die private Freifunkinitiative Lösungen gefunden hat, das rechtlich abzusichern, sollte auch das Land NRW in der Lage sein, behördenübergreifend seinen Bürgerinnen und Bürgern einen derartigen Service zu bieten.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Wir sind nun in der zweiten Fragerunde.

Lukas Lamla (PIRATEN): Ich habe keine direkte Frage, sondern eher eine Bitte an Herrn Dr. Schulze von SCHaLL. Wir haben festgestellt, dass uns die Anlagen, die Sie erwähnt haben, bedauerlicherweise nicht erreicht haben. Vielleicht könnten Sie die Anlagen über die Ausschussassistenz noch zusenden, damit sie den Ausschussmitgliedern zugestellt werden können.

Herr Lehmann, vielen Dank für Ihr Wort zum Thema Freifunkinitiativen. Seien Sie sicher, wir als Piratenfraktion arbeiten intensiv daran, dass alle öffentlichen Gebäude mit freiem WLAN ausgestattet werden.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Frau Kiwitt vom Ausschusssekretariat sagt zu, dass die Anlagen mit einem Neudruck an alle Ausschussmitglieder versandt werden.

Ralf Witzel (FDP): Ich habe noch eine kurze Nachfrage an Herrn Lehmann. Sie haben gerade dargestellt, dass mit Abschluss des Studiums an der Finanzhochschule für viele der Bereich Studium noch nicht abgeschlossen ist, sondern oftmals der Wunsch besteht, ein weiteres Studium in Angriff zu nehmen. Ist es aus Ihrer Sicht eher ein Problem, dass Leute zunächst in der Finanzverwaltung verbleiben und dann quasi berufsbegleitend ihren Qualifikationsrang erhöhen? Oder ist es sehr schwer, jemanden nach erfolgreichem Abschluss in den Dienst zu übernehmen, weil er direkt den Absprung sucht?

Ich frage deshalb, denn ich habe es eher als ein Problem späterer Jahre empfunden, dass jemand durchaus motiviert ist, sich nach erfolgreicher Prüfung den dienstlichen Herausforderungen stellen zu wollen, jedoch im Laufe der Folgejahre für sich noch einmal überprüft, auch in Abhängigkeit von anderen Perspektiven wie Aufstiegsmöglichkeiten, Beförderungen, wie die Welt außerhalb der öffentlichen Verwaltung aussieht. Ist das schon in sehr jungen Jahren zeitnah nach dem ersten erfolgreichen Abschluss aus Ihrer Sicht ein Thema?

Ich habe eine Frage an SCHaLL. Herr Dr. Schulze, Sie beschreiben ein Problem, für das meiner Meinung nach viele dem Grunde nach Sympathie haben, weil es aus Schülersicht nicht spürbar ist, ob man von einem angestellten oder verbeamteten Lehrer unterrichtet wird und sicherlich das nicht die Variable ist, die auf der Qualitätsskala von besonders gutem Unterricht ausschlaggebend ist oder nicht, sodass es – das darf ich für unsere Fraktion sagen – subjektiv als ungerecht empfunden wird, dass letztlich nicht die Leistung bei der Unterrichtserteilung eine Rolle spielt, sondern sehr viel in der Vergangenheit liegende Statusfragen. Dennoch muss man mit einem

gewissen Realitätssinn sehen, dass gewisse Verbleibe, Zeit und Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufgrund mathematischer Überlegungen notwendig sind, um hier spätere Pensionsansprüche zu rechtfertigen.

Deshalb wäre meine Frage, ob Sie für einen Einstieg in die Zielsetzung, die Sie haben, sehen, dass es haushalterische Notwendigkeiten gibt und wir auch nicht beliebige finanzielle Möglichkeiten hätten – eher im Gegenteil – dass das Land unverändert jedes Jahr weitere Schulden macht. Gibt es für Sie so etwas wie eine kleine Einstiegslösung, die für den Steuerzahler nicht so folgenreich ist, aber für Ihre Zielgruppen ein wichtiges Signal wenigstens eines ersten Verbesserungsschritts wäre?

Letzte Frage an die Polizeiorganisationen. Sie haben beide zu Recht die Problematik der Beleihung der nordrhein-westfälischen Einsatzhundertschaftdargestellt. Ich teile nach allen persönlichen Rückmeldungen, die ich bekomme, ausdrücklich Ihre Beobachtung. Beides ist richtig. Zunehmende Gewalt ist nachteilig für Nachwuchsgewinnung, und die Massivität der Einsätze auch über nordrhein-westfälische Landesgrenzen hinaus sorgt für eine Verschärfung der Belastungssituation, die sachlich so nicht sein müsste, wenn alle Bundesländer ihre Hausaufgaben machen würden.

Würden Sie uns hier ausdrücklich raten, damit dieser „Trittbrettfahrereffekt“ nicht länger praktiziert wird, damit dieser kostengünstige, einfache und für andere Bundesländer konfliktfreie Zugriff auf unsere Einsatzhundertschaften, die dann Konflikte hier in Nordrhein-Westfalen in den Einrichtungen und bei den Betroffenen hervorrufen, entsprechende Änderungen vorzunehmen, und wie viel müssten andere Bundesländer ihrerseits tun, um für eine faire Verteilung zu sorgen?

Es muss das Ziel sein, dass statistisch gesehen genauso häufig nordrhein-westfälische Einsatzhundertschaften außerhalb der Landesgrenzen gebraucht werden wie umgekehrt Kollegen aus anderen Bundesländern auch hier aushelfen. Es sollte kein Instrument sein, wo sich bestimmte Länder der Aufgabe entledigen, sondern man dann, wenn besondere Lagen sind, sich wechselseitig bei Gipfeln oder bei Castor-Transporten unterstützt, aber umgekehrt natürlich auch an anderer Stelle davon profitiert. Wie viele Einsatzhundertschaften halten wir im statistischen Mittel nur deshalb vor, damit wir damit andere Bundesländer versorgen.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Vielen Dank, Herr Witzel. – Ich sehe jetzt keine weiteren Wortmeldungen mehr für eine zweite Fragerunde. Dann beginnen wir mit den Antworten.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Die Frage betraf die Zuordnung der beruflichen Bewegung innerhalb der Finanzverwaltung. Als Gewerkschaft stellen wir fest, dass viele junge Menschen bereits zu dem Zeitpunkt, zu dem sie bei uns ihre Ausbildung aufnehmen, für sich noch nicht abschließend entschieden haben, ob sie denn bei der Finanzverwaltung bleiben wollen oder nicht. Das machen sie abhängig vom Ausbildungsverlauf. Nicht jedem liegt dieses Thema Finanzwissenschaften. Das machen sie abhängig von den Einflüssen,

die während der Ausbildung auf sie einwirken, und natürlich auch von den Perspektiven anschließend.

Es ist auch nicht unbedingt festzumachen, zu welchem Zeitpunkt sich die Menschen dann nach der Ausbildung überlegen, ob sie noch weitere Perspektiven suchen oder nicht. Fest steht, dass viele junge Menschen mehr oder weniger sofort anschließend ein Zweitstudium aufnehmen und das im Regelfall berufsbegleitend machen, also sich mit Freizeittätigkeit sich die Freiräume dafür erarbeiten und sich entsprechend in das Studium stürzen. Ob das dann hinterher dazu führt, dass man die Finanzverwaltung verlässt oder nicht, dafür gibt es keine sicheren Zusammenhänge. Auch das hängt immer von der Lebenssituation des Einzelnen ab.

Ich kann auch ein Beispiel nennen, bei dem es mal ganz anders abgelaufen ist. Die Finanzverwaltung hat sich im letzten Jahr bemüht, herausragend gute junge Leute bereits in jungen Jahren in die große Konzernbetriebsprüfung zu übernehmen – einer Stelle, die mit viel Lebenserfahrung und viel Fachwissen als Anforderung glänzt. Von den fünf jungen Leuten, die man in der A9-Besoldung dahin gegeben hat, haben vier inzwischen gekündigt, weil sie mittlerweile Unternehmen kennengelernt haben, die ihnen rund das Doppelte an Gehalt bieten. Das mag ein wenig deutlich machen, wie unterschiedlich die Situation der einzelnen Menschen ist. Von daher gibt es da keine Regelmäßigkeiten. Es gibt nur insgesamt eine hohe Nachfrage nach den Kolleginnen und Kollegen der Finanzverwaltung, was einerseits schmeichelhaft ist, auf der anderen Seite allerdings für das Land Nordrhein-Westfalen ein Problem darstellt.

Dr. Frank Schulze (SchaLL NRW e. V.): Vielen Dank. – Die von Ihnen empfundene Ungerechtigkeit ist letztlich auch der Grund dafür, dass sich die Schutzgemeinschaft gebildet hat, weil das nicht nur ein subjektives Empfinden von vielen ist, sondern es ist auch eine objektive Ungerechtigkeit, dass derart unterschiedliche Besoldung und Altersversorgung gewährt wird – in Abhängigkeit davon, ob jemand Beamter oder Angestellter ist. Das kann eigentlich nicht richtig sein. Wir haben jetzt die Möglichkeit, das im Land Nordrhein-Westfalen zu ändern über diese neue Regelung, die jetzt kommen wird – allerdings nicht so, wie sie vorgeschlagen ist –, wobei man sich andere Regelungen vorstellen könnte.

Sie haben das Problem der Pensionslasten, der Kosten, die entstehen können, angesprochen. Das ist der Ansatzpunkt, den wir hier sehen, dass man darauf hinweist, dass das nicht zwingend ist. Ich weise darauf hin, dass dieser Gedanke, dass man sagt, die Lebensarbeitszeit, die ein Beamter hat, muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zeit des Ruhestandes stehen, überkommen ist. Er wird zwar immer wieder auch in der Rechtsprechung genannt. Das ist aber letztlich überholt. Wir hatten in den letzten Jahren eine Weiterentwicklung des Beamtenrechtes, die dazu führt, dass wir uns darauf nicht mehr zurückziehen müssen.

Ich weise darauf hin, dass wir auf Bundesebene, aber auch in einigen Bundesländern – zum Beispiel ist es in Niedersachsen schon geschehen – ein Altersgeldgesetz haben. Dieses Altersgeldgesetz regelt den Fall, dass jemand Beamter ist und dann wieder in die Wirtschaft wechselt, das heißt, den umgekehrten Fall. Jemand ist bei-

spielsweise 12, 13 Jahre Beamter gewesen und geht dann in die Wirtschaft. Es stellt sich dann die Frage: Was passiert mit seinen Versorgungsanwartschaften, die er als Beamter erworben hat? Bis jetzt war es immer so, dass eine solche Person, wenn sie sich auf ihren Antrag hin entlassen ließ, in der Deutschen Rentenversicherung oder in der Rentenversicherung Westfalen nachversichert wurde.

Auf Bundesebene ist es jetzt so geregelt worden, dass die Möglichkeit für eine derartige Person besteht zu sagen: Nein, ich möchte nicht nachversichert werden. Ich möchte meine Versorgungsanwartschaft, die ich als Beamter erworben habe, behalten und möchte dann, wenn ich irgendwann die Altersgrenze erreiche, auch ein Ruhegehalt bekommen. Das bekommt er dann auch nach den Versorgungsanwartschaften, die er erworben hat, also kein Mindestlohngehalt, sondern nach den Versorgungsanwartschaften, die er erworben hat – das wird in dem Gesetz noch etwas gekürzt –, und er erhält darüber hinaus aufgrund seiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eine Rente. Das heißt, das ist das 2-Säulen-Modell. Jemand, der schon einmal Beamter war, kann sagen: Meine Versorgungsanwartschaften habe ich als eine Säule, meine Rentenanwartschaften habe ich als meine zweite Säule.

Der Gedanke ist jetzt eben, dass man das auch umkehren kann. Man kann sagen, jemand, der lange Zeit, bevor er Beamter geworden ist, schon Angestellter war, letztlich auch schon Rentenanwartschaften erworben hat und erwirbt dann danach, wenn er Beamter wird, eben Versorgungsanwartschaften. Es gibt keinen Grund, diese beiden Fälle ungleich zu behandeln. Ich habe jetzt Bezug genommen auf die Rechtslage im Bund.

In Nordrhein-Westfalen haben wir so ein Altersgeldgesetz noch nicht – ich sage noch nicht –, weil die Bundesländer langsam nachziehen, Niedersachsen hat das auch, weil die Flexibilität beim Wechsel der Beamten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erhöht werden soll. Wenn sich das Land entschließen könnte, in diese Sache einzusteigen, sich der Landtag darüber Gedanken machen würde, dass man ein 2-Säulen-Modell anwenden kann, dass es das in anderen Bereichen schon gibt, dass man das hier auch machen kann und weiterdenken kann, nämlich den umgekehrten Fall, dass jemand erst Angestellter war und dann Beamter, dann lassen sich Möglichkeiten finden, um zu sagen: Das ist für das Land nicht so sehr haushaltsbelastend, weil man nämlich dann, wenn jemand schon Rentenanwartschaften erworben hat und dann in ein Beamtenverhältnis hineingeht, darüber nachdenken kann, ob er ein Mindestruhegehalt bekommen muss, wie es jemand normalerweise bekommt, der von Anfang an Beamter war und dann vorzeitig in den Ruhestand geht.

Dann kann man sagen: So, das braucht er nicht. Man kann sagen: Der hat seine Rentenanwartschaften, der hat seine Versorgungsanwartschaften. Danach wird er versorgt. Da müsste man sich eben Gedanken darüber machen, ob man nicht ab einem gewissen Lebensalter, in dem man erst Beamter wird, auf dieses 2-Säulen-Modell zurückgreift und man sagt: Ab diesem Alter machen wir eine Sonderregelung im Hinblick auf das Mindestruhegehalt. Das wäre dann haushaltsrechtlich kein Problem, weil es die Kosten im Haushalt nicht gewaltig erhöhen würde. Und wir hätten die

Möglichkeit, diese Ungerechtigkeit, die Sie auch dargestellt haben, endlich einmal zu beseitigen.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk NRW): Zu den Hundertschaften: Wie Sie wahrscheinlich wissen, hat das Land Nordrhein-Westfalen 18 Hundertschaften, die auch personell so bestückt sind, wie es vorgesehen ist. Die ganze Sache stellt sich relativ schwierig dar. Letztendlich ist es ja ein Bund-Länder-Abkommen, in dem sich Nordrhein-Westfalen und die anderen Bundesländer verpflichten. Das ist vom Grundsatz her auch richtig. Kein Bundesland kann immer alleine die Einsätze stemmen. Insofern ist es auch keine Einbahnstraße. Wenn wir große Einsätze haben, haben wir natürlich auch aus anderen Bundesländern Kräfte.

Was Einzug in alle Länderhaushalte gehalten hat, ist, dass Personalkosten groß sind, dass man Personal abgebaut hat, insbesondere die Länder im Osten, auch Berlin, Hamburg. Da ist das Problem, dass die das jetzt alle einholt. Die haben wesentlich größere Probleme polizeimäßig als wir in Nordrhein-Westfalen. Wir haben auch strukturell abgebaut, aber nicht in dem Maße wie die anderen Bundesländer. Insofern muss es da einen Ausgleich geben. Aus unserer Sicht wäre es schon hilfreich, wenn man eine Vollkostenrechnung machen würde. Es darf eigentlich für ein anderes Bundesland nicht lukrativer sein, Leute aus anderen Bundesländern zu holen als Leute auszubilden.

Wenn man eine Vollkostenrechnung machen würde, dann müsste man an das Gesamtgefüge, das ein Bund-Länder-Abkommen ist, gehen. Ich glaube, da sind jetzt viele Bundesländer ins Nachdenken gekommen. Nur, es wird einige Jahre dauern, bis sie das möglicherweise aufgeholt haben.

Sascha Gerhardt (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Herr Witzel, im Prinzip ist es gerade gesagt worden. Sie haben einen Teil der Frage auch durch eigene schlüssige Betrachtung tatsächlich beantwortet insofern, als dass es natürlich darum geht, in besonderen Lagen die besonderen Leistungen zu erbringen. Gerade ist angeführt worden, dass es strukturell etwas ungünstig ist wie häufig bei diesen Bund-Länder-Abkommen bzw. bei den Ausgleichen, die geschaffen werden. Manchmal sind die Anreize zu groß, dann tatsächlich auf Fremde zurückzugreifen. Das alles ist immer dann kein Problem, wenn das personell insofern gestemmt werden kann, als dass man sich selber nicht in einer besonderen Situation befindet. Nun befinden wir uns aber seit einiger Zeit in einer ganz besonderen Situation. Ein Zeugnis davon sind die Überstunden, die in der nordrhein-westfälischen Polizei vorliegen.

Die Frage zielt auch darauf ab: Auf wie viele Einheiten könnten wir denn verzichten, wenn wir denn nicht diese Einsätze hätten? Das sind ja immer nur temporäre Phänomene. Wir entsenden ja nicht gerade die Einheiten, die hier aktuell gebraucht werden. Aber wir brauchen für bestimmte Krisensituationen einfach einen bestimmten Personalbestand, der uns in die Lage versetzt, diese auch zu bewältigen. Genau dafür ist oftmals bei Personenmehrheiten die Bereitschaftspolizei auch da.

Im Prinzip können wir nicht einfach diese rechnerische Größe auflösen, indem wir sagen: Ein oder zwei würden theoretisch im Ausland vorgehalten, sofern sie hier

nicht benötigt werden. Praktisch ist das aber anders, weil die Bereitschaftspolizei inzwischen strukturell ganz viele Aufgaben auch innerhalb des Landes wahrnimmt. Wir haben es gerade schon dargestellt. Herr Rettinghaus hat gesagt, dass sie in der Alltagsorganisation in anderen Behörden Dienst versehen und dort die Arbeit verrichten, die aufgrund struktureller Unterdeckung im Personalbereich gar nicht geleistet werden kann. Das heißt, wichtige Projekte werden dort bewältigt. Insofern stellen sie im Alltag eine ganz wichtige Größe dar.

Man könnte ja sagen: Dann geben wir die direkt in die Behörden, aber nein. Wir haben zu viele Einsätze aus besonderem Anlass, die sich aufgrund von Personenmehrheiten ergeben. Dafür brauchen wir diese fachlich hochqualifizierten Einheiten, um dann auch tatsächlich gewappnet zu sein, diese so sachgerecht zu bewerten, dass es eben nicht zu Schlagzeilen kommt, die dann ganz schlecht sind für unser Land.

Man muss eines sagen: Die Situationen sind hochbrisant. Es ist der hohen Qualität dieser eingesetzten Beamtinnen und Beamten geschuldet, dass tatsächlich die Medienlage bei solchen Anlässen auch entsprechend moderat im Anschluss ist. Das ist tatsächlich eine Leistung der eingesetzten Kräfte. Insofern brauchen wir tatsächlich jede einzelne Einheit.

Stellv. Vorsitzender Werner Lohn: Ich gucke noch einmal in die Runde. – Es gibt keine weiteren Wortmeldungen mehr. Herzlichen Dank. – Wir haben uns jetzt zwei Stunden intensiv mit dem Thema Personalhaushalt 2016 beschäftigt. Ich glaube auch, die hinzugekommenen Aufgaben, vor allem die Flüchtlingslage zeigt, dass die Personalpolitik ressortübergreifend noch wichtiger geworden ist als in den vergangenen Jahren. Von daher werden wir uns mit dem Thema voraussichtlich in der übernächsten Sitzung des Unterausschusses Personal mit der Auswertung dieser Anhörung am 24. November beschäftigen. Ich weise darauf hin, dass die nächste Sitzung des Unterausschusses Personal am 03.11. sein wird.

Ich bedanke mich bei den Sachverständigen, die sich sehr gut eingebracht haben. – Ich wünsche Ihnen weiterhin einen erfolgreichen Einsatz für die Personalpolitik des Landes, einen guten Heimweg und einen schönen Abend.

(Beifall)

gez. Werner Lohn
Stellv. Vorsitzender

12.11.2015/17.11.2015

130