



**Innenausschuss (77.)
Ausschuss für Frauen, Gleichstellung
und Emanzipation (39.)
Unterausschuss Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses (47.)**

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

7. März 2016

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:00 Uhr bis 15:40 Uhr

Vorsitz: Daniel Sieveke (CDU) (IA)

Protokoll: Dr. Hildegard Müller, Stefanie Lang, Uwe Scheidel, Christoph Filla, Nadine Filla-Hombach, Thilo Rörtgen, Gertrud Schröder-Djug, Ulrike Schmick, Beate Menekes, Karin Wirsdörfer, Heinz-Uwe Müller, Marion Schmieder, Stefan Ernst

Verhandlungspunkt:

**Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
(Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – DRModG NRW)**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/10380

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

* * *

Vorsitzender Daniel Sieveke: Meine lieben Kolleginnen und Kollegen! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Wir haben heute einen ambitionierten Tag vor uns – das Wetter spielt auch mit –, der es Ihnen ermöglicht, hier teilzunehmen und nicht draußen zu sein. Ich darf Sie alle recht herzlich zu unserer Anhörung des Innenausschusses, des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation sowie des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses begrüßen, die per Livestream übertragen wird.

Ich darf die Ausschussvorsitzenden Frau Daniela Jansen und Frau Eva Lux recht herzlich begrüßen. Ich freue mich, dass so viele Abgeordnete dabei sind, auch einige Abgeordnete, die den Ausschüssen nicht angehören. Auch den interessierten Zuhörerinnen und Zuhörer auf der Zuschauertribüne wünsche ich einen interessanten Tag. Die Medienvertreter seien ebenfalls recht herzlich begrüßt.

Vor allem aber begrüße ich Sie, liebe Sachverständige, und freue mich, dass Sie es geschafft haben, pünktlich zu sein. Vielleicht haben Sie ein wenig Spaß dabei. Draußen sind die Witterungsbedingungen etwas anders, und einige kommen verspätet zu unserer heutigen Sitzung.

Gegenstand der heutigen Anhörung, die nach Absprache der Fraktionen per Livevideostream im Internet übertragen wird, ist der folgende einzige Tagesordnungspunkt:

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – DRModG NRW)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/10380

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Dazu darf ich alle Sachverständigen noch mal als Gäste recht herzlich begrüßen, die im ausliegenden Tableau im Einzelnen namentlich aufgeführt sind. Herr Prof. Dr. Battis wird verspätet zur Sitzung stoßen. Und Herr Dr. Kischkel ist anders, als im Tableau ausgedruckt, heute leider nicht mit dabei. Herr Prof. Dr. Ihne verweist auf Herrn Henkemeier, der für ihn sprechen könne.

Ich danke den Sachverständigen für ihre schriftlich vorab eingereichten Beiträge. Die schriftlichen Stellungnahmen bedeuten eine Arbeitserleichterung, nicht nur für die Abgeordneten, sondern auch für den heutigen Tag. Denn Sie dürfen voraussetzen, dass die Abgeordneten ihre schriftlichen Stellungnahmen kennen. Deswegen haben sich die Abgeordneten darauf verständigt, keine Eingangsstements durchzuführen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die Abgeordneten haben sich weiter darauf beschränkt, heute selber keine Bewertungen zum Gesetz vorzunehmen, sondern lediglich Fragen zu stellen – so präzise, dass Sie sie auch, wenn möglich, präzise beantworten können

Ich bitte alle Teilnehmer – sowohl Abgeordnete als auch Sachverständige – aufgrund des umfangreichen Themenpakets heute von allgemeinen Erklärungen Abstand zu nehmen. Sie haben die Zusammenfassung, wie wir uns den Ablauf der Anhörung vorstellen, bekommen. Wir gehen davon aus, bei dem einen oder anderen Punkt etwas zügiger vorgehen zu können.

Darüber hinaus dürfen Sie voraussetzen, dass sich alle Fraktionen darüber gefreut haben, dass Sie schriftliche Stellungnahmen abgegeben haben und heute hier sind. Im Namen aller Abgeordneten bedanke ich mich für diese Unterlagen.

Sie haben die zeitliche Planung gesehen. Die optionale Mittagspause ist für 13:30 Uhr vorgesehen. Wir müssen spätestens um 13:30 Uhr Pause machen, weil die Kantine um 14 Uhr vielleicht die Speisen, die Sie gerne haben möchten, nicht mehr vorrätig hat.

Es soll nicht unhöflich von mir sein: Sollten Fragen oder Antworten zu lange dauern, werde ich dazwischengehen, um den zeitlichen Rahmen einzuhalten. Sonst ist das heute gemeinsam nicht zu schaffen. So viel vorab.

Ich freue mich auf die erste Frage, die gestellt wird. – Herr Lohn hat sich gemeldet.

Noch ein Hinweis, auf den wir uns vorab verständigt haben: Bitte richten Sie Ihre Fragen immer an spezielle Sachverständige und nicht en bloc an alle. – Herr Lohn.

Werner Lohn (CDU): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Verehrte Kolleginnen und Kollegen! Zunächst der Dank der CDU-Fraktion an alle Sachverständigen für die eingereichten Stellungnahmen und Ihre Bereitschaft, heute aktiv mitzuwirken. – Ich habe in der ersten Runde Fragen an den Deutschen Gewerkschaftsbund – Herrn Meyer-Laubert –, den Deutschen Beamtenbund – Herrn Staude –, die drei Vertreter der Polizeigewerkschaften – Herrn Fiedler, Herrn Huß, Herrn Rettinghaus – sowie Prof. Dr. Gourmelon.

Es geht mir darum, zunächst einige allgemeine Angaben abzufragen. Der Gesetzentwurf beinhaltet in der Einleitung die Formulierung, dass ein dialogorientiertes Verfahren zur Erarbeitung dieses Gesetzentwurfs geführt hat. Finden sich die dort Angesprochenen mit Ihren Anregungen, die Sie in dem dialogorientierten Verfahren gegeben haben, wieder, und wenn ja, welche Anregungen von ihnen wurden übernommen?

Zweite Frage: Die große Dienstrechtsreform, die zunächst angekündigt war, soll eigentlich die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung und der Kommunalverwaltung in Nordrhein-Westfalen sicherstellen. Sehen Sie mit dem Gesetzentwurf zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz die Grundlage dafür, dass unsere Landes- und Kommunalverwaltungen zukunftsfähig aufgestellt sind?

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die Koalitionsverträge von SPD und Grünen – sowohl aus dem Jahr 2010 als auch aus dem Jahr 2012 – beinhalten die Verabredung zu einer Dienstrechtsreform unter der Maßgabe der Ausgabenneutralität.

Bevor ich in weitere Detailfragen einsteige, fände ich es gut, am Anfang, obwohl keine Eingangsstatements gewünscht waren, zu einer generellen Bewertung meiner Fragen zu kommen. Ich bitte um Beantwortung.

Regina Kopp-Herr (SPD): Guten Morgen, und im Namen der SPD-Fraktion ganz herzlichen Dank für die zahlreichen Stellungnahmen, die Sie uns zugesandt haben. Meine Frage richtet sich an Prof. Gourmelon von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, den dbb, die kommunalen Spitzenverbände und die Vertreter der Gewerkschaft der Polizei.

Meine Frage bezieht sich auf das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Frauen in Führungspositionen sind im Moment in der öffentlichen Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. Das greift der Gesetzentwurf zur Dienstrechtsmodernisierung in § 19 Abs. 6 auf. Manche Stellungnahmen haben sich sehr kritisch damit auseinandergesetzt – vor allen Dingen mit der Formulierung „im Wesentlichen gleiche Eignung“. Sie rechnen da mit großer Kritik oder zum Teil mit einer Klagewelle.

Deswegen meine Frage: Wie soll § 19 nach Ihrer Meinung ausgestaltet werden? Welche Formulierung sollte man statt „im Wesentlichen gleiche Eignung“ nehmen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zügiger und deutlich schneller voranzubringen?

Thomas Stotko (SPD): Meine Fragen richten sich an die anwesenden Sachverständigen aus dem Hochschulbereich: die Herren Prof. Stelzer-Rothe, Prof. Ihne, Dr. Kischkel und Henkemeier sowie Frau Dr. Achterberg.

Wir finden in dem umfangreichen Gesetzesvorhaben die Bezeichnung „Lecturer“ und würden gerne von Ihnen wissen: Handelt es sich dabei um eine sinnvolle Ergänzung und Bereicherung im Hochschulbereich? Besteht überhaupt Bedarf an so einem Begriff wie „Lecturer“, unabhängig davon, ob es ein deutscher oder englischer Begriff ist?

Wie würden Sie die Frage „Was ist eine angemessene Anzahl von Semesterwochenstunden? beurteilen?

Meine nächste Frage an die gleiche Gruppe: In § 5 LBG wird die neue Laufbahn „Bildung und Wissenschaft“ normiert. Uns würde interessieren, wo Sie den Anwendungsbereich bei den Hochschulen sehen und ob Sie darin, insbesondere für die Vertreterinnen der Beschäftigten, eine Option sehen, die Frage der unbefristeten Beschäftigung für das Personal anders zu lösen.

Martin-Sebastian Abel (GRÜNE): Auch ich möchte damit beginnen, den Sachverständigen im Namen der grünen Fraktion für die ausführlichen Stellungnahmen zu danken. – Ich habe in dieser Runde Fragen an den Städtetag oder Herrn Kuhn vom

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Landkreistag oder Herrn Wohland vom Städte- und Gemeindebund, den DGB – Herrn Meyer-Lauber –, die GdP – Herrn Huß – und die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen – Frau Neuhöfer – und an die Steuergewerkschaft – Herrn Hengst.

Ich beginne mit der Frage, die sich uns bei der Stellungnahme der LAG kommunaler Frauenbüros gestellt hat. Sie haben Argumente Pro und Kontra hinsichtlich der Übergangsregelungen von § 69 LBG aufgelistet.

Könnten Sie dazu noch einmal die Argumente auflisten bzw. uns darlegen, zu welcher Abwägung Sie kommen?

Zu dem Bereich spezifische Zielquote für Frauen: Könnten Sie aus Ihrer Sicht zusammenfassend darstellen, ob die jetzt vorgesehene Regelung ausreichend ist und dem entspricht, was Sie in das Beteiligungsverfahren hineingegeben haben?

An die Gewerkschaft der Polizei: Wir haben eine Frage zu der in Ihrer Stellungnahme dargelegten Quotierung im Beurteilungswesen. Wie sorgt diese gegenüber dem vorliegenden Gesetzentwurf eher für das Erreichen des Ziels einer 50%-Quote von Frauen in Führungspositionen bei der Polizei? Wie wollen Sie dieses Ziel einer 50%-Quote mit dem, was Sie in Ihrer Stellungnahme vorgeschlagen haben, erreichen?

An den DGB habe ich zwei Fragen. Zunächst zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen: Sie führen aus, bei der Entscheidung zur Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung oder die Wiederaufnahme der dienstlichen Tätigkeit würden noch Erleichterungen benötigt. Können Sie darlegen, an welche Art von Programmen Sie hierbei gedacht haben?

Zum Thema der vorzeitigen Rückkehr aus der Teilzeitbeschäftigung gemäß § 64 Abs. 4 führen Sie aus, die Tatbestandsvoraussetzung „Unzumutbarkeit der Fortsetzung für die Beamtin bzw. den Beamten“ sei zu unbestimmt. Können Sie uns das bitte erläutern?

An den DBB: Es geht noch einmal um die Zielquote für Frauen in Führungspositionen. Wie würden Sie die von Ihnen geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken der Norm ausräumen? Haben Sie des Weiteren konkrete Vorschläge für Ihre Forderung? In Ihrer Stellungnahme heißt es: Hier gilt immer noch, das Bewusstsein der Beurteilenden zu schärfen, dass diejenigen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, keine Nachteile erleiden.

Zuletzt an die Steuergewerkschaft ebenfalls zu dem Themenkomplex Zielquote für Frauen in Führungspositionen: Worin liegt die besondere Schwierigkeit in der Finanzverwaltung, die Zielquote für Frauen in Führungspositionen auszubauen? Wie kann sie im Sinne der Vorschrift des § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz beseitigt werden? – Vielen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Frau Schneider!

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Susanne Schneider (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrte Damen und Herren, auch vonseiten der FDP-Landtagsfraktion herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und Ihre Teilnahme. Ich habe zunächst drei kurze Fragen. Die erste Frage richtet sich an Herrn Professor Hellermann. Herr Professor Hellermann, wie bewerten Sie die geplanten Änderungen des § 19 in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen unter den verfassungsrechtlichen Aspekten der Art. 3 und 33 Grundgesetz?

Die zweite Frage geht an den DBB. Welche praktischen Auswirkungen sehen Sie durch die geplante Änderung des § 19 in Bezug auf die Einstellung und Beförderung?

Die dritte Frage richtet sich an die kommunalen Spitzenverbände sowie an den Landkreistag und den Städte- und Gemeindebund. Welche Maßnahmen erachten Sie als sinnvoll, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der praktischen Umsetzung zu verbessern, da Sie teilweise Kritik an Beurlaubungszeiten und Teilzeit geübt haben? – Danke schön.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Ich habe jetzt noch Herrn Herrmann und Frau Lux auf der Rednerliste und würde dann in die Fragerunde einsteigen. – Herr Herrmann, bitte.

Frank Herrmann (PIRATEN): Vielen Dank. – Auch vonseiten der Piratenfraktion herzlichen Dank für die schriftlichen Stellungnahmen. Mit meinem Hauptfragekomplex warte ich, weil noch Sachverständige fehlen. Zunächst habe ich eine Frage zum Thema gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung, die sich an die Gewerkschaft, den DGB, die komba gewerkschaft und ver.di sowie an die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros richtet.

Wir Piraten begrüßen Maßnahmen, die der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, da kein Mensch zu benachteiligen ist. Die Politik der Piraten geht daher von der Gleichberechtigung aller Geschlechter aus, und zwar stets von mehr als nur zwei Geschlechtern. Wie wollen Sie in Zukunft eine diskriminierungsfreie Personalentwicklung für LSBTTI sicherstellen? Haben Sie eine solche diskriminierungsfreie Personalpolitik im Fokus? Wenn ja, können Sie diese bitte näher erläutern? Dieser Aspekt hat sich uns in der derzeitigen Vorlage nicht erschlossen. Wenn nein, bitte ich Sie ebenfalls um eine Begründung und Ausführung. – Vielen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Frau Lux, bitte.

Eva Lux (SPD): Danke, Herr Vorsitzender. – Meine Damen und Herren Sachverständigen, auch meinerseits herzlichen Dank für die umfangreichen Stellungnahmen. Ich hätte einige Fragen insbesondere an den Deutschen Beamtenbund, den DGB, an Herrn Professor Dr. Gourmelon und die kommunalen Spitzenverbände.

Sie, der Deutsche Beamtenbund, sagen in Ihrer Stellungnahme, dass vom Verzicht auf die Wartezeit nach der Probezeit nach guter Leistung zu selten Gebrauch gemacht

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

werde. Hier ist meine Frage, ob Ihnen diesbezüglich Fallzahlen vorliegen und ob Sie Auskünfte geben können, wie es hierzu in anderen Bundesländern aussieht.

Herr Professor Dr. Gourmelon, Sie schlagen eine Erweiterung des § 19 LBG beim Einsatz von diagnostischen Verfahren und bei Beförderungen sowie eine Erweiterung des § 42 bei den Personalentwicklungsplänen vor. Mich würde hierzu die Meinung der anderen Sachverständigen interessieren.

Herr Professor Dr. Gourmelon, Sie möchten auch die Arbeitszeitregelungen in § 16 LBG dadurch erweitern, indem möglicherweise andere Kennzahlen hinzugezogen werden können. Hier ist meine Frage, welche das sinnvollerweise sein könnten oder sollten.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Sehr geehrte Sachverständige, Sie haben die erste Fragerunde gehört. Die erste Beantwortung geht an Herrn Dr. Marco Kuhn vom Landkreistag zusammen mit Herrn Wohland. Spielen Sie sich die Karten ein wenig zu, die Fragen sind auch an Sie, an die Arbeitsgemeinschaft gestellt worden. Sie haben das Wort.

Dr. Marco Kuhn (Landkreistag Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3549):

Herr Vorsitzender, Herr Wohland steht dem Wetter geschuldet noch im Stau, aber Herr Becker wird mich gegebenenfalls ergänzen. Wenn ich es richtig mitgeschrieben habe, wurde an uns insbesondere die Frage zu den Karrierechancen für Frauen mit Blick auf Führungspositionen gerichtet. Ich muss zunächst klarstellen, dass wir die Bewertung teilen, die dem Gesetzentwurf zugrunde liegt. Auch wir beobachten selbstverständlich und erhalten die entsprechenden Rückmeldungen aus der Praxis, dass hier Frauen in Führungspositionen trotz gleicher Qualifikation und eines relativ hohen Anteils in den Eingangssämtern unterrepräsentiert sind – das ist keine Frage.

Wir können nur unterstreichen, dass Handlungsbedarf besteht, und wir können im Grunde auch mit einer Norm zur Steigerung des Frauenanteils leben. Der gesetzgeberische Ansatz ist aus unserer Sicht insofern richtig, weil die bisherige Ausdifferenzierung der Leistungsmerkmale in den Blick genommen werden soll. Dazu wird eine Regelung getroffen, die allein auf die dienstliche Beurteilung abstellt und daraus eine Gesamtbeurteilung ableitet, aber diese Ausdifferenzierung, wie sie insbesondere die Rechtsprechung verlangt, nicht mehr zur Pflicht macht. Es handelt sich dabei um eine Korrektur der bisherigen Rechtsprechung, die aus unserer Sicht aber zulässig ist und vorgenommen werden sollte.

Bedenken haben wir allerdings – ich nehme an, die Frage zielte darauf ab – im Hinblick auf die in dem Gesetzentwurf enthaltene Formulierung, dass bei einer im Wesentlichen gleichen Eignung die gerade skizzierte Vorgabe greifen soll. Wir meinen, dass damit eine doppelte Bevorzugung aufgrund des Merkmals „Frau“ seitens des Gesetzgebers vorgenommen werden soll. Es muss gewissermaßen – ich bitte Sie, das in Anführungszeichen zu verstehen – zunächst durch das Merkmal „Frau“ eine nicht 100%ig gegebene Gleichgeeignetheit hergestellt werden, um daraus dann einen Beförderungsvorsprung abzuleiten.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir erachten das als problematisch, weil eine solche Regelung möglicherweise bei den männlichen Bediensteten keine Akzeptanz findet. Im Extremfall kann sie sogar zu einer nachlassenden Motivation und fehlenden Leistungsbereitschaft bei männlichen Bediensteten führen. Rechtlich aber – an dieser Stelle ist das vielleicht noch gewichtiger – haben wir wiederum Bedenken, ob eine derartige Regelung mit einer solchen doppelten Berücksichtigung des Merkmals „Frau“ mit Blick auf Art. 33 Abs. 2, auf die Bestenauslese tatsächlich verfassungsrechtlich zulässig wäre.

Vor dem Hintergrund, dass mit einer relativ großen Zahl von Klagen – das ist jedenfalls unsere Befürchtung – zu rechnen ist, haben wir ein großes Interesse daran, eine rechtssichere Regelung zu schaffen und schlagen deshalb vor, dass schlichtweg auf das Merkmal der gleichen Eignung und nicht auf das Merkmal der im Wesentlichen gleichen Eignung abgestellt wird.

Es wurde noch gefragt, weil wir ja mit diesen Maßnahmen teilweise nicht zufrieden sind, welche weiteren Maßnahmen zur Frauenförderung wir uns vorstellen können. Ich werde Ihnen jetzt keine neuen innovativen Instrumente vorstellen können, sondern es geht darum, die hinlänglich bekannten Merkmale und Maßnahmen wie Teilzeitbeschäftigung, Heimarbeit, Betriebskindergärten und anderes gezielt auszuweiten. Das wäre ein wichtiger Schritt, um hier dieses Dilemma ein Stück weit in den Griff zu bekommen.

Weiterhin wurde nach diagnostischen Verfahren gefragt, wie sie Herr Professor Gourmelon vorgeschlagen hat. Ich muss offen einräumen, bei uns hat das in den bisherigen Diskussionen keine Rolle gespielt, sodass wir dazu keine Beschlusslage haben. Ich habe die Sorge – insofern kann ich meine persönliche Einschätzung wiedergeben –, dass wir das gesamte Verfahren dadurch unnötig verkomplizieren. Man mag vielleicht auf freiwilliger Basis ein solches Verfahren als sinnvoll erachten und es auch durchführen, aber nicht im Sinne einer Verpflichtung, die von allen vor Ort beachtet werden müsste, weil – wie gerade gesagt – dann an dieser Stelle ein zu kompliziertes Verfahren droht. – Ich glaube, das waren die Fragen, die an uns gestellt waren.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. Sie laufen ja nicht weg, und wenn es weitere Fragen gibt, können diese noch gestellt werden. – Herr Staude vom DBB, bitte.

Roland Staude (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren! Ich beginne mit der Beantwortung der Fragen von Herrn Lohn und sage dann etwas zu der Frage von Frau Lux. Zu dem Themenkomplex Zielquote für Frauen in Führungspositionen macht unsererseits Frau Sauer-Schnieber entsprechende Ausführungen; das betrifft in erster Linie die Fragestellungen von Frau Kopp-Herr, Frau Schneider und Herrn Abel.

Die Frage nach dem dialogorientierten Verfahren ist eine sehr interessante. Das dialogorientierte Verfahren ist in der praktizierten Form meiner Auffassung nach ein Paradebeispiel dafür, dass zwischen Theorie und Praxis ein himmelweiter Unterschied

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

besteht. Es war sicherlich gut, dass die Spitzenorganisationen im Vorfeld zur Dienstrechtsreform mit der Landesregierung einen intensiven Austausch gepflegt haben. Ärgerlich für uns war aber insbesondere die formale Umsetzung. Man muss sich das einfach nur vergegenwärtigen: Vor der Sommerpause 2015 haben wir dieses Papier mit knapp 800 Seiten auf den Tisch bekommen nach dem Motto: Gebt mal eine entsprechende Einschätzung dazu ab. Vor der Sommerpause war es natürlich problematisch unsere Fachgewerkschaften entsprechend schnell zu einer Stellungnahme zu bewegen. Mit einem entsprechenden Kraftaufwand ist uns das, glaube ich, aber gut gelungen.

Anschließend war es dann so, dass wir dieses gleiche Paket am 24. September – also direkt nach der Sommerpause – nochmals erhalten haben und uns erst einmal die Punkte herausuchen mussten, die vielleicht geändert waren. Wir haben uns natürlich Gedanken gemacht, wohin unsere Anregungen in irgendeiner Form verschwunden sind bzw. wo sie Berücksichtigung gefunden haben. Nach einer entsprechenden Erörterung stellten wir fest – das hat nicht nur den Beamtenbund, sondern sämtliche Verbände und Gewerkschaften betroffen –, dass letztendlich keine einzige Anregung in diesem Verfahren berücksichtigt worden ist. Deswegen kann man natürlich nur zu dem Ergebnis kommen, dass sich eine Beteiligung in dieser Form – ich will es einmal so ausdrücken – für uns als betriebswirtschaftlicher Unfug dargestellt hat und es nicht motivierend ist, mit so einem Verfahren konfrontiert zu werden.

Ich will keine „Zeitstrafe“ riskieren. Im Rahmen der Anhörung ist letztendlich das bewährte Verfahren mit Eingangsstatements ebenfalls gestrichen worden. Eine Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen seit der Föderalismusreform im Jahre 2006 hat letztlich eine Dekade in Anspruch genommen. Auf drei Stunden mehr oder weniger wäre es da wohl auch nicht mehr angekommen, sodass wir letztendlich die Möglichkeit gehabt hätten ist, die gewerkschaftspolitischen Positionen vortragen zu können.

Uns ärgert aber auch die Tatsache, dass wir nicht in Gänze sämtliche dienstrechtlichen Vorschriften auf den Tisch bekommen haben. Das fing schon damit an, dass das Thema „Gesetz zur Errichtung eines Pensionsfonds Nordrhein-Westfalen“ separiert wurde. Damit haben wir uns vor ein paar Wochen schon einmal beschäftigt. In der letzten Woche haben wir mit einer Frist, die noch einmal bis zum 21. März verlängert wurde, die Aufforderung auf den Tisch bekommen, uns Gedanken zu machen, Anregungen und Bedenken zur neuen Laufbahnverordnung vorzutragen. Betrachtet man den Prozess der letzten zehn Jahre, wird klar, dass das Dienstrecht letztendlich das Statusrecht umfasst, das Laufbahnrecht, das Versorgungsrecht und auch das Besoldungsrecht. Es wäre deshalb schön gewesen, dieses Gesamtpaket zu bekommen, nicht aber – ich will es jetzt nicht negativ sagen – nur etwas in Form einer Salomitaktik. Die Themenkomplexe, die ich eben genannt habe, stellen letztendlich eine Verzahnung untereinander dar. Deshalb wäre es förderlich gewesen, ein Gesamtpaket auf den Tisch zu bekommen, selbst wenn es mehr als 1.000 Seiten gewesen wären. Das wäre uns zumindest egal gewesen. Dann hätten wir das einmal gespart und man hätte eine optimale Diskussionsgrundlage in Gänze für eine – wie es ursprünglich lautete – Große Dienstrechtsreform gehabt. Jetzt haben wir mehr oder weniger eher ein Reförmchen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ich komme zum zweiten Teil der Frage von Herrn Lohn: Es ist natürlich ein Problem, wenn eine Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen unter dem Aspekt der Ausgabenneutralität gestellt wird. Damit sind die Gegebenheiten von Natur aus schon eingegrenzt, eine echte Reform auf den Weg zu bringen.

Natürlich hätten wir uns gerade in der derzeitigen politischen Situation zusätzliche Aspekte gewünscht. Ich nenne als Stichworte Attraktivitätssteigerung für den öffentlichen Dienst, aber auch Wertschätzung. So haben wir ganz bewusst die Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung gefordert, wohlwissend, dass das monetäre Auswirkungen hat. Vergegenwärtigt man sich, dass jemand bei einem 25-jährigen Dienstjubiläum mit gerade einmal 12,28 € im Jahr partizipiert, würden die Relationen passen.

Die gesamte Dienstrechtsreform ist natürlich auch unter den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt worden. Das ist auch gut so. Aber unter dem Aspekt der Kostenneutralität waren natürliche Schranken vorgegeben. An der Stelle hätten wir uns den einen oder anderen zusätzlichen Anreiz gewünscht.

Zur Fragestellung von Frau Lux: Wir haben keine Zahlen bezüglich der Auswirkungen der Verlängerung der Probezeit auf einheitlich drei Jahre. Das hängt natürlich auch mit der kommunalen Situation zusammen, weil jeder Dienstherr auf kommunaler Ebene das entsprechend selbst praktizieren kann. Wir – es geht wieder um den Aspekt der Wertschätzung – kritisieren, dass durch die neue Regelung, die eine wesentliche Verschlechterung gegenüber der Altregelung darstellt, das Leistungsprinzip gar nicht mehr in irgendeiner Form berücksichtigt wird. Wir finden es darüber hinaus wichtig, dass im Bereich der Probezeit ein Aspekt der Honorierung von Bestleistungen erfolgen sollte. Das wäre ein zusätzlicher Anreiz, hat letztendlich auch etwas mit Attraktivitätssteigerung zu tun und dient letztendlich dem Aspekt des beruflichen Weiterkommens, unter dem in erster Linie insbesondere Frauen mit ihrer entsprechenden Vita betroffen sind. An der Stelle hätte es einen weiteren Ansatz gegeben, ein entsprechendes Signal zu setzen.

Ich komme zur Zielquote für Frauen in Führungspositionen und gebe das Wort gerne weiter an meine Kollegin Sauer-Schnieber.

Andrea Sauer-Schnieber (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete! Zum Thema „Zielquote für Frauen, um Frauen in Führungspositionen zu bringen“, haben wir uns in unserer Stellungnahme eindeutig geäußert. Der Ansatz, mehr Frauen in Führungspositionen oder höhere Beförderungs- und Besoldungsgruppen zu bringen, wird von uns ausdrücklich begrüßt und ist auch eine unserer langjährigen Forderungen, die wir auf allen Ebenen des DBB verfolgen.

Aus unserer Sicht sind allerdings die jetzigen Gesetzesvorlagen nicht dazu geeignet, die Situation zu verbessern. Wenn Sie uns nach Ursache und Wirkung fragen, möchte ich ganz gerne ein paar Ausführungen machen, damit Sie wissen, worum es uns geht. Wir haben in den Beurteilungen im öffentlichen Dienst eine Binnendifferenzierung und

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

somit nicht nur Gesamtnoten. In § 19 Absatz 6 geht man im Wesentlichen von Gesamtnoten aus. Diese Gesamtnoten sind aber bei uns mit einer Binnendifferenzierung hinterlegt, die nicht vom Himmel gefallen ist. Vielmehr gab es verwaltungsgerichtliche Entscheidungen zur Binnendifferenzierung, und es ist von den Gerichten festgelegt worden, dass eine Leistungsbeurteilung vor Gericht nur mit Binnendifferenzierung Bestand haben kann.

Aus unserer Sicht hat Prof. Papy in seinem Gutachten die Folgen beschrieben. Durch diese Binnendifferenzierung hat der Frauenvorrang faktisch keine Rolle mehr gespielt. Denn gleiche Leistung, Eignung und Befähigung hat es durch die Binnendifferenzierung so gut wie nicht mehr gegeben. Der Gesetzentwurf sagt jetzt: Weg mit der Binnendifferenzierung! Nach einer Beurteilung mit Binnendifferenzierung wollen sie neu sortieren. Sie wollen sozusagen die Beförderungsreihenfolge ändern, und zwar mit unbestimmten Rechtsbegriffen. Das ist aus unserer Sicht nicht gerichtsfest. Aus unserer Sicht zäumen Sie das Pferd von der falschen Seite auf, denn Sie wollen am 01.07.2016 bestehende Beförderungsreihenfolgen ändern. Sie werden die Kollegen der Finanzverwaltung ja noch fragen. Alleine in der Finanzverwaltung hat das ganz gravierende Auswirkungen. Vielleicht werden auch gar keine Beförderungen mehr möglich sein, wenn es Klagen gibt und Beförderungen aufgehoben werden, bis die Rechtslage eindeutig geklärt ist. Das wird zu Wut und zur Empörung führen. Die Folge wird sein: Die Klagen werden Erfolg haben. Im Ruhrgebiet sagen wir so schön: Tun Sie sich das doch nicht an. Die Landesregierung muss sich doch nicht vor Gericht das nächste negative Urteil abholen.

Wir sind zu den Auswirkungen gefragt worden. Dazu möchte ich gerne auch etwas sagen: Die Beurteiler sagen uns jetzt schon, dass sie die Beurteilungsreihenfolge wiederherstellen wollen. Wie werden sie das machen: Man wird in der Binnendifferenzierung und in der Gesamtnote dazu kommen, dass man Frauen schlechter beurteilen wird, um die Reihenfolge, die jetzt festgelegt ist, wiederherzustellen. Man wird also genau das Gegenteil von dem erreichen, was man eigentlich möchte.

Wir haben aber nicht nur Kritik, sondern wir haben auch Vorschläge. Danach sind wir ja gefragt worden: Das Problem lag schon immer bei der Beurteilung, nicht bei der Beförderung oder der Besetzung einer Stelle, sondern bei der Beurteilung, die dazu führt, dass eine Frau in den richtigen Bereich gelangt, um zum Zuge zu kommen, an breitester Stelle zu sein. – So möchte ich es einmal formulieren.

Wer Familie und Beruf vereinbart und in Teilzeit beschäftigt ist, der hat Nachteile bei der Beurteilung. Es werden Beurteilungsstatistiken erstellt, aus denen Sie ablesen können, dass insbesondere die Teilzeitbeschäftigten Probleme bei der Beurteilung haben. Teilzeitbeschäftigte werden nämlich schlechter beurteilt. Das geschieht nicht bewusst, sondern das geschieht unbewusst. Warum ist das so? – Weil wir eine Anwesenheitskultur haben. „Anwesenheit“ ist Leistung, „Teilzeit“ gilt als Teilleistung. Deswegen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Beurteilung ein echtes Problem. Unser Vorschlag geht dahin, die Beurteilung, aber nicht die Reihenfolge der Beförderung oder der Besetzung von Plätzen anzupacken, nämlich die Beurteilung als Ursache. Unterziehen Sie das Beurteilungsverfahren einem Controlling! Führen Sie

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ein Controllingssystem für Beurteilungen ein! Geben Sie Zielvorgaben! Machen Sie Berichtspflichten für Beurteilungen! Machen Sie deutlich, dass Sie wollen, dass Frauen in entsprechende Beurteilungsbereiche kommen, wo sie befördert werden können! Das ist der einzige Punkt, wo Sie Aussicht auf Erfolg haben. Das wird auf Dauer zum Ziel führen, das ist unser Appell: Zäumen Sie das Pferd von der richtigen Seite auf, nicht vom Ende! – Vielen Dank.

Andreas Meyer-Lauber (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk NRW)

(Stellungnahme 16/3539): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Der Fragenkatalog, der da auf uns zugeschwommen ist, war schon groß. Ich will vorweg auf die Frage von Herrn Lohn zum Verfahren sagen: Es stimmt, dass es einen Dialog mit der Landesregierung gegeben hat. Der zog sich über etwa drei Jahre hin. Insgesamt bewerten wir das als positiven Schritt in der Reform des Gesetzepaketes, weil durch den Dialog mit der Landesregierung natürlich viele Fachfragen geklärt werden konnten und manchmal auch Zeit war, über die Wirkung von Neuregelungen zu diskutieren, selbst wenn man sich nicht an jeder Stelle geeinigt hat. Wir haben insgesamt die Einschätzung, dass das Verfahren zu deutlichen Verbesserungen in zahlreichen einzelnen Punkten geführt hat. Das gilt zum Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die schon angesprochen worden ist, bis hin zur verbindlichen Einführung eines Gesundheitsmanagements in den Behörden. Zur Frauenförderung sage ich gleich noch etwas.

Wir halten auch die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen im Bereich von Polizei und anderen für richtig. Dazu hatte der Landtag ja schon eine Entschließung verabschiedet.

Als Ergebnis des Dialogs gibt es aber auch Dissens festzustellen: Wir können mit der Landesregierung in der Frage der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte nicht zufrieden sein, die in Nordrhein-Westfalen bei 41 Stunden liegt. Der analoge Tarifvertrag weist 39,8 Stunden aus. Das bedeutet für die Beamtinnen und Beamten eine deutliche und zusätzliche Anforderung.

Wir halten auch die Gleichbehandlung von Lehrkräften bei der Frage, wann man in Pension geht, für wichtig. Zu dieser Frage führt der Gesetzentwurf keine Lösung herbei.

Die Eingruppierung der Lehrerinnen und Lehrer aus der neuen Lehrerausbildung, die mit Bachelor und Master agiert, ist in diesem Gesetz noch nicht korrigiert. Ein Masterabschluss muss natürlich zur Eingruppierung in den höheren Dienst führen. – Das sind einige wichtige Punkte, die ich benennen möchte.

Jetzt möchte ich noch auf ein paar Fragen eingehen, die auch noch im Raum gestanden haben: Zur Zielgruppe „Frauen in Führungspositionen“! Der DGB begrüßt, dass das Land an der Stelle versucht, die rechtlichen Grundlagen für Frauenförderung zu verbessern. Das ist ein wichtiger Schritt. Aber jedem muss klar sein, dass alleine die Veränderung von Rechtsnormen nicht ausreicht, sondern dass das mit Leben erfüllt werden muss. Das ist zum einen eine Kulturfrage in den Behörden des Landes, das

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ist zum anderen aber auch eine Frage der Kooperation. Wir sind große Freunde davon, dass in den Behörden Dienstvereinbarungen über solche Prozesse gemacht werden, weil im großen öffentlichen Dienst des Landes sehr unterschiedliche Bedingungen herrschen. Eine Dienstvereinbarung hat immer den Vorteil, dass sie sich auf die konkreten Bedingungen eines Berufszweigs einer einzelnen Behörde beziehen kann. Deshalb halten wir es methodisch für einen wichtigen Weg, eine solche Rechtsreform umzusetzen.

Man muss die Frage stellen: Warum hat die Förderung von Frauen nicht so funktioniert, wie sie intendiert war? Eine der Hauptlücken war die Binnendifferenzierung in den dienstlichen Beurteilungen. Verwaltungsgerichte und viele andere haben daran mitgewirkt, dass ein halber Satz in dienstlichen Beurteilungen dazu führen kann, dass dann der Mann eben doch besser ist als die Frau, obwohl ansonsten gleiche Leistungen konstatiert werden. Sie können dann versuchen, auf ein Hundertstel Prozent genau die Vergleichbarkeit herbeizuführen, aber wir sind der Meinung, dass das System der Beurteilung mit Hauptnoten ausreichend ist und dass das Weitere dem Ausgestaltungsrecht des Landtags obliegt. Darum halten wir die Formulierung im Wesentlichen für richtig an der Stelle. Aus unserer Sicht muss man dieses Unwesen der Ausdifferenzierung von Detailbeurteilungen eingrenzen.

Wir halten dieses Ziel der Landesregierung nicht nur für wichtig in Bezug auf die Gleichberechtigung, die übrigens Verfassungsauftrag ist, sondern auch in Bezug auf das Anwerben von qualifiziertem Personal. Denn die die Lage ändert sich deutlich, und ein öffentlicher Dienst ist ohne qualifizierte Frauen nicht mehr zu gewährleisten. Das muss man ganz deutlich sagen.

Daher verfolgen wir zwei Ziele: Zum einen geht es darum, Gerechtigkeit und Gleichberechtigung herzustellen. Insofern ist der Tag vor dem Internationalen Frauentag vielleicht ein ganz gutes Datum für so eine Aktion. Zum anderen geht es darum, den öffentlichen Dienst attraktiv für Frauen zu gestalten.

Damit hängt für Frauen wie für Männer die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen. Wir haben einige Erleichterungen im Gesetzentwurf durchsetzen können. Bei diesen geht es vor allen Dingen um Teilzeitbeschäftigung und Ähnliches. Parallel geht es um das Angebot an öffentlicher Versorgung mit Kindertagesstätten und Ganztagschulplätzen. Das steht in diesem Gesetzespaket nicht zur Disposition, ist aber ein wichtiger Hintergrund.

Wir glauben, dass auch hier die Aufforderung, die Umsetzung in Dienstvereinbarungen zu regeln, ein wichtiger methodischer Schritt ist, um ein Gesetzeswerk umzusetzen. In diese Richtung halten wir die gesetzlichen Regelungen für zu zurückhaltend.

Das sind aus unserer Sicht ein paar wichtige Punkte. Ich glaube, dass Sie als Landtagsabgeordnete aufgerufen sind, an einigen Stellen unsere Stellungnahme auch aus Rechtsgründen vielleicht noch einmal wahrzunehmen. Ich sage eines ganz deutlich: Die Eingruppierung einer jungen Lehrerin, eines jungen Lehrers mit einem Masterabschluss und einem Vorbereitungsdienst tradiert in A12, weil sie bzw. er in der Grundschule oder Sekundarstufe I tätig ist, ist rechtswidrig. Das sollten Sie wissen, bevor

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Sie hier Entscheidungen treffen. Auf die eine oder andere Weise wird es korrigiert. Klug ist es allerdings, wenn die Politik korrigiert, bevor Gerichtsurteile gefällt werden. – Danke schön.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine sehr verehrten Damen und Herren Abgeordnete! Herr Meyer-Lauber hat es schon gesagt: Grundsätzlich ist ein dialogorientiertes Verfahren gut. Dass schon im Vorfeld einige Kernpunkte festgelegt worden sind, zum Beispiel keine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und keine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, waren eigentlich schon Parameter, auf denen man aufbauen konnte. Unser Grundproblem zog sich aber durch den gesamten Reformprozess. Denn diese Reform ist nicht aus einem Guss entstanden, sondern es sind über die Jahre verschiedene Teilbereiche geschaffen worden, die irgendwie miteinander in Abhängigkeit standen, und Verzahnungen sind im Vorfeld nicht erkannt worden.

Sie haben gefragt, welche Punkte unserer Meinung nach nicht enthalten sind. Aus unserer Sicht hätte in diesen Gesetzentwurf eine Neuregelung des § 115 Abs. 2 aufgenommen werden müssen; das ist für den Bereich nämlich wichtig. Ich meine die sogenannte Fallbeilmethode. Bisher ist es so, dass man bei 25 Jahren Schichtdienst ein Jahr früher in den Ruhestand gehen kann. Wir haben vorgeschlagen, nicht diese Fallbeilmethode zu nehmen, sondern es so anzupassen, dass quasi jeder Monat oder jedes Jahr, in dem Wechselschichtdienst verrichtet wurde, entsprechend vergütet wird.

Für uns ist auch wichtig, dass der Begriff der Dienstfähigkeit angemessen modifiziert wird, nämlich nach wissenschaftlichen Grundsätzen. Denn insbesondere im Polizeibereich nehmen wir eine zunehmende Anzahl von posttraumatischen Belastungsstörungen wahr, die sich in den Regelungen nicht wiederfinden.

Ein großer Punkt ist für uns die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn bei Schadenersatzansprüchen von Beamtinnen und Beamten. Dazu liegt ein Gesetzentwurf vor. Wir hätten uns gewünscht, dass das in einem Guss mit behandelt wird. Dazu wurden verschiedene Meinungen geäußert. Beispielsweise ist gesagt worden, dass das im Grunde die gleiche Rechtsposition ist, die ein normaler Bürger auch hat. Dazu muss man natürlich sagen, dass es sich der Polizeibeamte beim Einschreiten nicht aussucht, dass es zu Verletzungen oder Beschädigungen an seinem Eigentum kommt. Insofern wäre es eine gute Lösung gewesen, wenn der Dienstherr hier seiner Fürsorgepflicht nachkommen würde.

Wir finden es positiv, dass eine Rechtsgrundlage für Langzeitkonten eingeführt wird. Das ist eine langjährige Forderung der GdP gewesen. Wir wünschen uns nun eine gewisse Beschleunigung, damit wir zu Ergebnissen kommen. Denn die Überstundenzahl bei der Polizei ist erheblich, wie Sie sicherlich mitbekommen haben. In dem Zusammenhang streiten wir uns zum einen um die Bezahlung und zum anderen um die Frage der Verjährung von Überstunden. Insofern halten wir es neben der Auszahlung und dem Abfeiern von Mehrdienst für eine Lösung, Langzeitkonten einzuführen, und zwar nicht nur als Probe in einzelnen Behörden des Landes. Vielmehr kann man das schon flächendeckend einführen, also nicht nur für den Polizeibereich, sondern auch

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

für andere Bereiche. Ansonsten ist es nicht möglich, diese Stunden abzufeiern, zumal die Gefahr der Verjährung droht.

Sie hatten auch die Zielquote für Frauen angesprochen. Dazu haben wir in unserer Stellungnahme deutlich gemacht, dass wir das für den falschen Ansatzpunkt halten. Vielleicht muss man es einmal deutlich machen: Im Polizeibereich ist das sicherlich anders als in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung; denn Frauen können erst seit 1982 Dienst in der Schutzpolizei verrichten. Es gibt also nicht so viele Frauen in Spitzenfunktionen. Schließlich ist es auch nicht möglich – dies gilt auch für einen Mann –, innerhalb von drei, vier Jahren bis A13 oder A16 durchbefördert zu werden.

Deswegen ist es aus Sicht der GdP günstiger, eine differenzierte Quotierung im Beurteilungswesen vorzunehmen. Auch in anderen Bereichen haben wir schließlich Richtsätze im Beurteilungswesen. Es wurde schon deutlich gemacht, dass der § 19 einen Paradigmenwechsel vollzieht. Wir haben erhebliche Klagen im Bereich der Polizei, was Beförderungen angeht, und dazu gibt es mittlerweile eine sehr ausdifferenzierte Rechtsprechung. Die Ausschärfung der aktuellen Beurteilung erfolgt dann in der Vorbeurteilung, sodass alles ausgeschärft wird. Wenn jetzt aber die Endnote als solches zählt, wird es, wenn das Gesetz am 1. Juli in Kraft tritt, zu einer völligen Umkehr der Beförderungsreihenfolgen kommen. Insofern wünschen wir uns eine differenzierte Rechtsverordnung, in der man die bereichsspezifischen Regelungen trifft, die für jeden Geschäftsbereich entsprechend den Konstellationen unterschiedlich sind. Wir gehen davon aus, dass es Klagen gegen Beförderungsreihenfolgen geben wird; denn es war ein ausdifferenziertes System aufgrund der Binnendifferenzierung. Man wird abwarten müssen, wie die Rechtsprechung das letztendlich beurteilt.

Das Gleiche gilt für den Aspekt, Frauen in Führungsfunktionen hineinzubekommen: Aus dem Gesetz wird nicht klar, was der Bezugsrahmen ist. Ist das die einzelne Funktion? Wie ist der Bezugsrahmen des Eingangsamtes? Wir wünschen uns, dass dazu in einer Rechtsverordnung differenziert Stellung genommen wird.

Wichtig für uns ist, dass diese Rechtsverordnung mehr oder weniger parallel in Kraft tritt, damit wir am 1. Juli kein Vakuum haben. – Vielen Dank.

Oliver Huth (BDK – Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3581): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Wir bedanken uns für die Einladung und nehmen zu den Fragen, die uns gestellt worden sind, natürlich gerne Stellung.

Herr Lohn, Ihre Frage zur Beteiligung möchte ich retrospektiv beantworten und im Jetzt ankommen. Wir hatten in der Vergangenheit schon das Gefühl, dass wir mit anderen Berufsverbänden immer wieder auf Problemlagen insbesondere rechtlicher Natur hingewiesen haben – ich erinnere zum Beispiel an Besoldungsgesetze –, aber dabei ist uns nie das Gehör geschenkt worden, das wir vielleicht hätten bekommen müssen. Am Ende haben wir uns dann vor Gericht wiedergesehen. Also kann es für die Zukunft nicht zielführend sein, solche Gesetze zu gestalten.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Was den Verlauf dieser Gesetzesinitiative angeht, so konnten wir eine Benachteiligung von Uniformträgern bzw. von Kriminalbeamten, die in Zivil Dienst machen und ihr Kleidergeld hätten opfern sollen, kurz vor Toresschluss abwenden; dies gelang uns im Rahmen von Gesprächen mit der Landesregierung. Ein solches Verfahren führt nicht unbedingt dazu, dass wir das Gefühl haben, dass entsprechende Gesetzesvorhaben wirklich transparent ablaufen.

In dieser Anhörung habe ich mitbekommen, dass zum Beispiel der Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbunds auf rechtswidrige Formulierungen hingewiesen hat, die ganz klar zur Folge haben werden, dass es zu Klagen kommt. Daher bitte ich die Landesregierung, die Argumente in dieser Anhörung zu bewerten und entsprechende Schlüsse daraus zu ziehen.

Zum Thema „Frauenförderung“. Frauenförderung ist wichtig, und wir als Berufsverband stehen absolut hinter diesem Anliegen. Wir sehen auch, dass diesbezüglich insbesondere die Polizeiverwaltung Nachholbedarf hat; daran gibt es überhaupt keinen Zweifel.

Die Frage ist aber, wie wir Frauenförderung implementieren und hinbekommen. Wir meinen, dass das Ziel mit dieser Gesetzesvorlage nicht erreicht wird. Vielmehr müssen wir erst einmal die Ursachen anpacken. Wir müssen schauen, wieso Frauen im Bereich der Beurteilung strukturell benachteiligt werden; denn viele Untersuchungen weisen darauf hin, dass sie benachteiligt werden. Die Benachteiligung liegt oft darin begründet, dass sie oft in Teilzeit tätig sind, um Beruf und Familie unter einen Hut zu kriegen. Allerdings nehme ich selbst wahr, dass sich das in Zukunft ändern wird, weil auch viele männliche Kollegen in Teilzeit arbeiten und sich um die Familie kümmern. Für sie gelten die Nachteile, die im Moment im Bereich der Beurteilung bestehen. Denn wenn gilt, dass die Anwesenheit zielführend und das erste Bewertungskriterium ist, werden sie dadurch benachteiligt. Das bitte ich in dieser Diskussion nicht zu vergessen.

Ich sehe im Bereich des Rechtsschutzes, den ich für meine Berufsgewerkschaft inne habe, dass wir uns mit diversen Klagen werden auseinandersetzen müssen. Denn es gibt schon heute unter den jetzigen Kautelen Klagen ohne Ende. Die Behörden schaffen es zum Teil nicht, die Differenzierung, die das Verwaltungsgericht vorschreibt, jetzt schon klar argumentativ bei der Beurteilung darzulegen. Ich erlebe immer wieder Gerichtstermine, bei denen das Verwaltungsgericht anmahnt, dass die Binnendifferenzierung nicht argumentativ ausreichend hinterlegt ist, und das wird auch in diesem Fall so sein: Wenn man pauschal sagt, Frauen werden im Rahmen der Beurteilung bevorzugt besser beurteilt und entsprechend befördert, wird es natürlich auch dagegen zu Klagen kommen.

Wie will man Abhilfe schaffen? Abhilfe schaffen kann man nach meinem Dafürhalten nur, wenn man sich das Beurteilungssystem an sich ansieht und die Behörden auffordert, konkretere Maßstäbe anzusetzen und ein größeres Reporting einzuführen. Wenn Sie sich eine Beurteilung im Polizeibereich ansehen, dann finden Sie Pauschalsätze, Pauschalförmchen, Pauschalschubladen, in die die Beamten gesteckt werden; eine richtige Differenzierung ist so gut wie nicht möglich. Dann reicht es schon, dass man

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

sagt: „Ja, Sie sind noch nicht so lange im Amt A11, für A12 reicht es noch nicht. Die Berufserfahrung ist noch nicht da.“ Dann gibt es einen Punkt Abzug im Bereich des Umgangs mit den Vorgesetzten, weil eine Differenzierung nicht möglich ist. Dann bewerben Sie sich auf eine Stelle, auf der Loyalität vielleicht maßgeblich ist, weil es eine Stabsstelle ist, aber Sie bekommen die Stelle nicht, weil man in der Beurteilung einen Punkt abziehen musste, weil Sie das entsprechende Dienstalter noch nicht haben. Das zeigt doch, mit welcher Farce wir uns täglich alle drei Jahre wiederkehrend konfrontiert sehen. Deshalb plädieren wir dafür, sich dieses Beurteilungswesen noch einmal genau anzuschauen. Wenn es denn ein Instrument sein soll, um Frauen zu fördern, dann muss man das Beurteilungssystem noch einmal genau betrachten; denn so, wie es im Moment ausgestaltet ist, wird es die Wirkung nicht entfalten.

Darüber hinaus ist es im Moment so, dass die Personalakte bei jeder Stellenausschreibung entscheidet. Das heißt, es kommt immer auf die Beurteilungen an. Es ist völlig irrelevant, was Sie vorher geleistet haben, welche Stelle Sie innegehabt haben, wie Sie sich bewährt haben. Es geht schlicht und ergreifend nur nach Beurteilungen. Darauf setzen die Gerichte, und wir alle wissen, wie Beurteilungen erstellt werden. Die geben diese Differenzierung gar nicht her.

Also, wenn Frauenförderung stattfinden soll – und dafür plädieren wir natürlich –, dann muss diese mit anderen Instrumenten, aber nicht mit so einer Formulierung erfolgen. Ansonsten kann ich Ihnen jetzt schon sagen, dass sich bei mir die Rechtsschutzanträge häufen werden. – Vielen Dank.

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung) (Stellungnahme 16/3524): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrt Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung. Es sind von verschiedener Seite Fragen an mich gestellt worden. Ich darf, Herr Lohn, zuerst mit der Frage von Frau Kopp-Herr beginnen, und zu Ihrer Frage komme ich am Schluss.

Frau Kopp-Herr, Sie haben gefragt, ob es bei § 19 in Bezug auf die Wesentlichkeit der Eignung einen anderen Vorschlag gibt, was man machen könnte. Ich sage Ihnen aus meiner Sicht als Personalmanager, dass man das nicht kann. Ich sehe keine andere Möglichkeit, eine andere Formulierung zu bringen, weil – und damit möchte ich an das anschließen, was mein Vorredner gesagt hat – dieses System der Beurteilung hiermit schlichtweg überfrachtet wird. Deswegen war mein Vorschlag, dass man das bei Beförderungsentscheidungen ergänzt, dass man sich nicht nur auf die Beurteilung bezieht, sondern auch andere Informationen heranzieht, die man auf der Grundlage wissenschaftlich fundierter, eignungsdiagnostischer Verfahren erheben kann, wie es auch in anderen Ländern üblich ist.

Frau Lux, Sie hatten sich auf § 21 und die Probezeit in leitenden Funktionen bezogen. Ich denke, hierbei ist grundsätzlich zu überlegen, ob wir damit nicht Leute von Bewerbungen auf Führungspositionen abschrecken. Ich höre aus der Praxis, dass sich immer weniger Menschen bereit erklären, Führungsfunktionen zu übernehmen. Das hat unterschiedliche Ursachen, und es wäre schlichtweg zu überlegen, ob ein Grund dafür ist, dass diese leitenden Funktionen auf Probezeit vergeben werden. Schließlich ist es

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

zumindest für diejenigen psychisch ein gewisses Risiko, die diese Funktionen annehmen; denn sie müssen damit rechnen, dass sie – in Führungsstrichen – „wieder zurückgestuft werden“ und dann innerhalb der Verwaltung ein entsprechendes Image haben. Hier wäre also noch einmal eine Reflexion erforderlich, ob das ein geeignetes Instrument ist, um die Geeignetheit von Kandidaten festzustellen.

Jetzt möchte ich auf § 42 zu sprechen kommen. Es ist ein schönes Konzept, dass hier die Personalentwicklung festgeschrieben werden soll. Aus meiner Sicht müsste diese Personalentwicklung allerdings vernünftig durchgeführt werden. Hierzu habe ich Ergänzungen vorgeschlagen, die dazu beitragen sollen, dass diese Personalentwicklung bedarfsorientiert durchgeführt wird, dass man an die Vielfalt von Personalentwicklungsmaßnahmen denkt und dass diese Maßnahmen auch individualisiert für den einzelnen Kandidaten durchgeführt werden.

Herr Lohn, ich möchte nun auf Ihre Frage eingehen, ob das Personalmanagement zukunftsorientiert aufgestellt ist. Das ist eine sehr umfassende Frage. Ich denke, in Teilbereichen werden einige Herausforderungen der Zukunft berücksichtigt, indem hier zum Beispiel auch das Gesundheitsmanagement festgeschrieben – das ist insbesondere für die Älteren unter uns ganz besonders wichtig – und ein stärkerer Fokus auf die Personalentwicklung gelegt wird. Bei anderen Bereichen bin ich mir nicht so sicher.

Was § 19 betrifft, müssen wir feststellen, dass wir uns einen Bärenienst erweisen, vor allem männliche Nachwuchskräfte zu gewinnen. Vorhin ist zu Recht gesagt worden – und das passt kurz vor dem Internationalen Frauentag ganz gut –, dass wir junge Frauen für den öffentlichen Dienst gewinnen müssen. Wir müssen aber auch junge Männer für den öffentlichen Dienst gewinnen. Das werden wir mit § 19 allerdings nicht erreichen; denn die jungen Männer, von denen wir wissen, dass sie karriereorientiert sind, werden sich fragen: Kann ich in den nächsten Jahren überhaupt noch befördert werden? – Vermutlich wird sich die Meinung durchsetzen, dass das eher nicht funktionieren wird. Sie müssen sich also überlegen, Herr Lohn, ob Sie Ihrem Sohn empfehlen würden, sich im öffentlichen Dienst des Landes zu bewerben, und vermutlich würden Sie das angesichts der Karrierechancen eher nicht tun.

Insofern ergibt sich hier ein gemischtes Bild. In Bezug auf Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung ist § 19 zukunftsorientiert, in Bezug auf die Nachwuchskräftegewinnung und auch auf die Leistungsorientierung der männlichen Beschäftigten sehe ich hier allerdings Nachteile und eine mangelnde Zukunftsorientierung.

Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe (hIb – Hochschullehrerbund, Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3536): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Herr Stotko hatte zwei Fragen an mich gestellt. Die eine Frage bezieht sich auf den Lecturer oder die Lehrkraft für besondere Aufgaben, wie man es an der Fachhochschule nennen würde. Die zweite Frage bezieht sich auf die Mitarbeiterentwicklung im Hochschulbereich. Ich würde die Fragen gern kurz beantworten. Ich spreche übrigens für den Hochschullehrerbund Nordrhein-Westfalen und nicht für die Hochschulen insgesamt. Herr Henkemeier wird gleich auch noch kommen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Der Lecturer oder die Lehrkraft für besondere Aufgaben bildet im Grunde genommen nicht die Kernkompetenz der Fachhochschulen ab. Dabei geht es vielmehr um wissenschaftliche Qualifikation und berufspraktische Kompetenz auf sehr hohem Niveau. An den Lecturer oder die Lehrkraft für besondere Aufgaben werden definitionsgemäß nicht ganz so hohe Anforderungen gestellt, sodass eine Zuordnung von der Warte aus immer problematisch ist. Ich würde sagen, wenn es einen entsprechenden Einsatzbereich für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sprich für den Lecturer, gibt, wäre das in Ordnung. Alles, was außerhalb der originären Lehre liegt, kann man verantworten. Die Kernkompetenz, etwa Vorlesungen zu halten, würde ich allerdings nicht verlagern. Dann sähe es eher nach einem Sparmodell aus. Das würde ich nicht tun.

Sie hatten danach gefragt, wie die 13 SWS aus der Sicht der Fachhochschulen für den Lecturer zu beurteilen sind. Wenn Sie daran denken, dass Fachhochschulprofessorinnen und -professoren einer Lehrbelastung von 18 SWS unterliegen und insbesondere Universitäten einen Lecturer mit 13 SWS einsetzen, der, wenn ich mich recht entsinne, was den Wortlaut betrifft, davon auch noch ein Drittel für die Forschung aufwenden kann, dann ist das natürlich für die Fachhochschulen – etwas ironisch ausgedrückt – eine ausgesprochen interessante Perspektive. Wenn Sie für die Fachhochschulen 18 SWS definieren und für den Lecturer 13 SWS, ist das hochschulpolitisch hochproblematisch.

Die zweite Frage bezieht sich auf die Mitarbeiterentwicklung. Das ist natürlich ganz wichtig; denn damit sprechen wir einen Komplex an, der sich um die Atmosphäre an den Hochschulen dreht. Die Frage ist, wie sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen entwickeln können. Überall dort, wo Abhängigkeitsverhältnisse und zudem keine Dauerstellen entstehen, ist die Gefahr sehr groß, dass die Atmosphäre an den Hochschulen nicht so gestaltet ist, wie sie eigentlich sein müsste, um produktiv arbeiten zu können.

Natürlich brauchen wir auch an den Fachhochschulen und nicht nur an den Universitäten Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; denn es ist fair und gerecht, Dauerstellen einzurichten. Dabei geht es um Wertschätzung – das habe ich eben bereits im Zusammenhang mit Beurteilungen gehört –, und es geht darum, ob Beurteilungen gerecht sind, ob über Beurteilungen auch Wertschätzung zum Ausdruck kommt und ob sich der Einzelne im Hochschulbereich auch wirklich mit seiner Selbstwirksamkeit ordentlich konfrontiert sieht und Resonanz bekommt. Diese Balance ist vielfach durch Regelungen aus dem Ruder geraten, die nicht fair und gerecht sind. Dazu gehört auch, dass ausreichend Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen vorhanden sind.

Nachher werden wir wahrscheinlich noch über andere Regelungen sprechen, die die Atmosphäre an den Hochschulen betreffen. Dieser Aspekt ist aus der Sicht des Hochschullehrerbundes Nordrhein-Westfalen außerordentlich wichtig. Deshalb möchte ich mich auf das bereits Gesagte beschränken und nachher eventuell noch etwas zu den Regelungen sagen, die notwendig sind, damit an den Hochschulen eine Balance entsteht und der Einzelne sich so entfalten kann, wie er es gern mag und wie es ihm auch

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

von seinem Potenzial her möglich ist. – Falls Sie noch Fragen haben, können Sie gern nachfragen.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Wenn die Fragen so an Sie gestellt werden, können Sie darauf hoffen, dass die Abgeordneten die Aspekte, die Sie gerade angesprochen haben, noch aufnehmen werden. – Wir haben jetzt ein Problem. Herr Stotko, Sie haben eben mehrere Sachverständige angesprochen, die alle noch nicht da sind oder nicht mehr kommen. Herr Ihne und Herr Kischkel kommen definitiv nicht, und Herr Henkemeier ist noch nicht da. Bitte behalten Sie also die Frage, die Sie an Herrn Prof. Dr. Ihne gestellt haben, einfach im Hinterkopf.

(Thomas Stotko [SPD]: That's life!)

– Herr Prof. Hellermann, Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Johannes Hellermann (Universität Bielefeld, Fakultät für Rechtswissenschaft) (Stellungnahme 16/3552): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich wurde nach der verfassungsrechtlichen Beurteilung des § 19 Abs. 6 gefragt, zu dem ich mich auch schon schriftlich geäußert habe.

Zunächst ist aus meiner Sicht der Einschub „im Wesentlichen gleich“ eigentlich nicht entscheidend. Darin unterscheidet sich meine Beurteilung etwas von anderen Äußerungen, die wir gehört haben. Entscheidend ist aus meiner Sicht in der Tat vielmehr die Vorgabe des § 19. Abs.6 Satz 3, wonach regelmäßig allein auf das letzte Gesamturteil abgestellt werden soll. Das ist meines Erachtens sozusagen die kritische Regelung.

Meiner Ansicht nach darf der Gesetzgeber nicht davon ausgehen, dass diese Regelung ohne Weiteres mit Art. 33 Abs. 2 GG, dem Grundsatz der Bestenauslese, vereinbar wäre und dass sie dieses Prinzip nicht verkürzen würde. Das ist im Gutachten von Prof. Papier offen gelassen. Ich halte es eindeutig für eine Verkürzung; denn die Rechtsprechung leitet aus Art. 33 Abs. 2 GG sehr direkt das Erfordernis ab, weitere Bindevollziehungen, Ausschärfung und gegebenenfalls auch den Rückgriff auf alte Beurteilungen vorzunehmen. Damit kommt es entscheidend auf die verfassungsrechtliche Beurteilung des Verhältnisses von Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 2 Satz 2, das Gleichstellungsgebot, an.

Für die Herstellung bzw. Beurteilung dieses Konflikts zwischen zwei kollidierenden Verfassungsnormen gibt es verfassungsrechtliche Vorgaben, die in etwas unterschiedlichen Formulierungen die Herstellung der praktischen Konkordanz, also einen schonenden Ausgleich, verlangen, der beide Verfassungspositionen möglichst zur Geltung kommen lässt. So lauten in etwa die üblichen Formulierungen.

Das ist sehr unbestimmt, sodass man sich fragt: Wie sieht dieser schonende Ausgleich aus? Das wird dadurch erleichtert, dass die Rechtsprechung dem Gesetzgeber einen Einschätzungs-, Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zuerkennt, wobei man sagen muss, dass auch die Grenzen dieses Spielraums nicht ganz klar ersichtlich sind und

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

jeweils argumentativ ermittelt werden müssen. Daher ist in den verfassungsrechtlichen Maßstäben ein gehöriges Maß an Unsicherheit gegeben.

Wenn ich das nun auf die vorhandene Regelung des § 19 Abs. 6 und hierbei insbesondere auf Satz 3 anwende, komme ich zu der Einschätzung, dass die Grundregel des Abstellens auf das letzte dienstliche Gesamturteil für sich genommen noch keinen schonenden Ausgleich zwischen Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 darstellt. Da unterscheidet sich meine Einschätzung – das möchte ich deutlich sagen – von der im Gutachten von Prof. Papier. Denn diese Regel ist doch vergleichsweise schematisch wenig differenziert im Ausgleich zwischen diesen beiden kollidierenden Verfassungspositionen.

Ich meine deshalb, dass der in § 19 Abs. 6 Satz 3 aufgenommene Vorbehalt in der Regel jedenfalls verfassungsgeboten ist. Das findet sich nebenbei auch so in der Gesetzentwurfsbegründung wieder. Ich glaube in der Tat, dass dieser Vorbehalt, der eine gewisse Auflockerung dieses Schematismus der Grundregel ermöglicht, erforderlich bzw. geboten ist. Er gibt in der Anwendung der Norm auch der Rechtsprechung die Möglichkeit, diese Norm verfassungskonform anzuwenden. Das mag man bedauern, weil es zugleich – das scheint mir absehbar – die gleichstellungspolitische Wirksamkeit des Instruments relativieren wird und auch bedauerlich ist, weil es ein gehöriges Maß an Unsicherheit darüber aufwirft, wie denn nun die Rechtsprechung diesen Vorbehalt am Ende ausbuchstabieren und wie man sozusagen Fallgruppen definieren wird, wie eine Abweichung von der Grundregel des Abstellens auf das letzte Gesamturteil aussehen wird. – Vielen Dank.

Dr. Karl Schmitz (Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinik in der Trägerschaft des Landes NRW) (Stellungnahme 16/3544): Guten Morgen, meine Damen und Herren. Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Die Landespersonalrätekonferenz hat sich angesichts des umfassenden Paketes vor allen Dingen mit zwei Dingen beschäftigt, und zwar mit den Änderungen im Hochschulgesetz und mit der Frage der Auswirkungen auf die Aufgaben der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen.

In diesem Fall ist es so, dass wir die Hochschullehrerposition mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre allein deshalb von vornherein erst einmal ablehnen, weil in diesem Bereich schon eine ganze Reihe an Positionen mit entsprechenden Semesterwochenstundenzahlen besetzt ist. Wir befürchten einerseits, dass diese Änderung bzw. Einführung dieser neuen Funktion dazu führen wird, dass eine ganze Reihe von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen für uns verloren gehen wird. Das heißt, im akademischen Mittelbau wird es zu einem zunehmenden Abschmelzen von Stellen kommen.

Andererseits sehen wir diese Einrichtung auch nicht als förderlich für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an, weil wir beobachten – und internationale Studien belegen dies –, dass lehrintensive Stellen weniger reputationsfähig sind als forschungsintensive Stellen. Das heißt, wir würden es fast als eine Professur zweiter

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ordnung ansehen, sprich eine untergeordnete Funktion gegenüber den forschungsinintensiven Professuren. Insoweit ist die Personalkategorie eines Hochschullehrers mit vorwiegend Lehrtätigkeiten für uns nicht akzeptabel.

Weiterhin möchten wir noch sagen, dass der Begriff des Lecturers bei uns für ein wenig Verwirrung geführt hat, weil der Lecturer im internationalen Kontext zu weiten Teilen immer jemand ist, der aus dem akademischen Mittelbau kommt. Meine Kollegen und ich finden, wir sollten diesen Begriff weiterhin ganz im Zuge der letzten Novelle des Hochschulgesetzes anwenden.

Was die Lehrkräfte für besondere Aufgaben betrifft, sehen wir folgende Problematik: Warum führt man eine Professur für Lehre ein? Man sollte sich doch vielleicht eher an § 42 des Hochschulgesetzes orientieren, der unterschiedslos zwischen Fachhochschulen und Universitäten die Aufgaben von Lehrkräften für besondere Aufgaben definiert.

Darüber hinaus sollte man sich einmal überlegen, wie es denn mit der Besoldung aussieht. An den Universitäten ist die Besoldungsstufe A13 vorgesehen und an den Fachhochschulen A11 und A12.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Frau Neuhöfer, Sie haben das Wort.

Gabriele Neuhöfer (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW) (Stellungnahme 16/3547): Guten Tag, Herr Vorsitzender! Guten Tag, meine Damen und Herren! Die LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen begrüßt den Entwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes im Hinblick auf die frauen- und gleichstellungsrelevanten Aspekte. Eine positive Entwicklung für Frauen sieht die LAG in den verbesserten Möglichkeiten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Berufe als einem der zentralen Themen der Modernisierung des Dienstrechtes. Die Erhöhung der maximalen Beurlaubungsdauer bzw. der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung von zwölf auf 15 Jahre in Verbindung mit dem Rechtsanspruch auf vorzeitige Rückkehr wird von der LAG begrüßt. Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Freistellungsregelungen ermöglichen es Frauen wie Männern, entsprechend ihrer persönlichen und familiären Erfordernisse zeitnah reagieren zu können. Gleichmaßen verhält es sich mit der Option der Jahresfreistellung aus familiären Gründen und dem Rechtsanspruch auf vorzeitige Rückkehr sowie der Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Insgesamt wird durch diese Neuerungen der gesamtgesellschaftlichen und demografischen Entwicklung Rechnung getragen. Strukturen und Rahmenbedingungen werden geschaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, sich neben dem Beruf für den gesamtgesellschaftlich wichtigen Fürsorgebeitrag Zeit nehmen zu können. Gleichwohl besteht die Gefahr, dass aufgrund der Erhöhung der Beurlaubungsdauer Männer wie Frauen zu lange aus dem Berufsleben ausscheiden bzw. aufhören und den Anschluss an das Berufsleben verlieren. Die familienfreundlicheren Gestaltungsmöglich-

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

keiten im Kontext mit Frauenförderung, Zielquote und einer zu intensivierenden Personalentwicklung ermöglichen berufliche Laufbahnen und Karrieren auch in Intervallen und müssen nicht zwingend im gleichmäßigen Aufstieg erfolgen.

Durch die Einführung der Zielquote und der eingehenden Frauenförderung werden Karrierechancen von Frauen deutlich verbessert. Gleichwohl wird auch der systematischen Abnahme des Frauenanteils mit zunehmender Hierarchiestufe entgegengewirkt. Dass in Zukunft bei einer Konkurrenzsituation zwischen Frau und Mann in der Regel nur noch die Gesamtnote der aktuellen Beurteilung einschließlich der Beförderungseignung in den Blick genommen wird, trägt der Gleichrangigkeit zwischen Gleichstellungsgebot und Bestenauslese in angemessener Weise Rechnung.

Entscheidend für eine faktisch positive Entwicklung der beruflichen Förderung von Frauen durch das Instrumentarium der Zielquote ist jedoch die Umsetzung in der Praxis. Zu beachten wäre hier, dass aufgrund der Komplexität der Materie seitens der LAG es notwendig erscheint, die personalentscheidenden Gremien entsprechend der gesetzlichen Neuerungen ausreichend und hinreichend fortzubilden und Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Auch die Neufassung der laufbahnrechtlichen Regelungen sowie die Intensivierung der Personalentwicklung und der normierte Anspruch auf Fortbildung unterstützen Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung. Der Fokus richtet sich nicht wie bisher auf die zu Beginn der beruflichen Laufbahn absolvierte Ausbildung, sondern geht hin zu den im Berufsleben entwickelten Kompetenzen und erworbenen Qualifikationen. Hier wurden lediglich die beiden zentralen Themen aus dem Bereich des Dienstrechtes angesprochen. Aber auch die Neuerungen im Besoldungsrecht und die versorgungsrechtlichen Regelungen unterstützen die Frauen. Entscheidend ist für die LAG jedoch immer das Zusammenspiel aller Faktoren.

Insgesamt wird im Entwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes ein großer Schritt zur tatsächlichen Umsetzung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unter Beseitigung bestehender Nachteile gesehen. – Vielen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Hengst, Sie haben das Wort.

Rainer Hengst (DSTG – Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3546): Herr Vorsitzender! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich bin von Herrn Abel nach den Auswirkungen in der Finanzverwaltung gefragt worden. Ich versuche, mich kurz zu fassen, aber so einfach ist das nicht. Ich will die Beantwortung gerne zweiteilen, weil ich zum einen die Auswirkungen auf die aktuellen Beförderungslisten bei uns ab dem 1. Juli gerne schildern möchte, und unsere Landesfrauenvertretung hat uns auf ein anderes Problem hingewiesen, weswegen ich dann gerne abgeben möchte.

Kurz vorab: Die Finanzverwaltung ist eine frauen- und familienfreundliche Verwaltung. Das machen auch die Quoten bei uns deutlich. Im mittleren Dienst haben wir 70 %

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Frauen, im gehobenen Dienst liegen wir aktuell bei 56 % und im höheren Dienst bei 40 %. § 19 Abs. 6 trifft bei uns nicht nur die Frauen oder Männer in Führung, sondern dieser Artikel greift bei uns schon ab A11 aufwärts und dramatisiert sich dann auch. Das sind bei uns nicht überall Führungsbereiche. Ich will das einmal deutlich machen am Beispiel der Groß- und Konzernbetriebsprüfung, eine Sperrspitze der Finanzverwaltung neben der Steuerfahndung, ein Bereich, der vor 15 Jahren männergeprägt war. Das ist nicht deshalb gewesen, weil Frauen dort nicht gewollt waren, sondern weil die Voraussetzungen dafür nicht gegeben waren. Wir hatten noch nicht das Thema „Heimarbeit“, „externe Anbindung“. Dadurch war der Bereich für Teilzeitbeschäftigte und für Frauen natürlich nicht so attraktiv. Dort sind aktuell 1.800 Prüfer eingesetzt, 32 % davon in A13, 44 % in A12 und die restlichen 24 % verteilen sich auf A11 und A10. Wenn man sich dagegen die Quoten anschaut, dann stellt man fest, dass wir bei A13 bei einer Quote von 26 %, A12 bei 43 % und in A11 bei 62 % liegen. Ich will das einmal deutlich machen an der aktuellen Beurteilung für eine Beförderung von A12 nach A13 zum 31. Dezember 2015. Die Listen sind mittlerweile zum 1. April bekannt gegeben worden. Sollte das Gesetz Wirkung erlangen, dann wird zum 1. Juli unsere Beförderungsliste von A12 nach A13 auf den Kopf gestellt. Die Situation ist eh schon schwierig, weil gerade in den Außendiensten von A12 nach A13 lange Wartezeiten herrschen. Wir haben also bereits einen gewissen Stau. Wir können jetzt schon absehen, dass ab dem 1. Juli in den nächsten zweieinhalb Jahren ohne eine Härtefallregelung kein einziger Mann von A12 nach A13 befördert wird. Diejenigen, die jetzt angestanden hätten und die es vielleicht noch geschafft hätten, werden bei Anwendung der Regelung es auch beim zweiten Mal, das heißt bei dem nächsten Beförderungsturnus, wahrscheinlich auch nicht schaffen. Ich bin jetzt kein Jurist, aber Herr Papier hat ja gesagt, es dürfe nicht dazu führen, dass Männer über einen längeren Zeitraum nicht mehr befördert würden. Die Situation würde bei uns eintreten. Sie können mir glauben – ich war bei drei Personalversammlungen in unseren Groß- und Konzernbetriebsprüfungen –: Mit „Unruhe“ ist das Thema etwas harmlos beschrieben.

Hiervon sind natürlich auch die Bereiche betroffen – der höhere Dienst und der Bereich ab A 11 –, die durch die Besoldungsrunde 2013/2014 benachteiligt wurden, denen die Eins-zu-eins-Anpassung nicht zuerkannt wurden. Die haben die Hand am Colt. Die warten bis zum 1. Juli und werden dann klagen. Ich habe auch die Mail eines Kollegen vorliegen, der die Regelung insofern nicht versteht, als er selber aus familiären Gründen zu 80 % teilzeitbeschäftigt ist, jetzt zu einer Beurteilung von A12 nach A13 ansteht und warum nur das Geschlecht darüber Ausschlag geben soll, ob er befördert wird oder nicht. Die Mail müsste bekannt sein, er hat die Ministerpräsidentin dazu angeschrieben. Das mag vielleicht ein Einzelfall sein, aber wir merken bei uns, dass sich die Welt verändert.

Wir stellen im Moment im höheren Dienst überwiegend Frauen ein, im gehobenen Dienst mittlerweile fast 66 %. Das Thema „Nachwuchsgewinnung“ ist hier schon angesprochen worden. Man kann natürlich sagen – das ist auch so –, im Vorstellungsgespräch sind die Frauen in dem Alter einfach besser. Man könnte aber auch zu dem Ergebnis kommen, dass wir für junge Männer, die Karrierechancen suchen, uninteressanter geworden sind. Die Bewertung will ich an der Stelle hier nicht vornehmen, aber

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

die Zahlen sprechen für sich. Wir haben schon die Anfragen liegen und werden auch im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes den Kollegen bei der Klage zur Seite stehen müssen.

Hinsichtlich der praktischen Auswirkung für die Zukunft würde ich gerne an die Kollegin Wedemeier abgeben.

Diana Wedemeier (DSTG – Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3546): Mein Kollege hat es bereits gesagt: Es gibt Mails dazu. Es gibt nicht nur eine Mail. Ich werde zurzeit relativ häufig frequentiert. Ich möchte ganz klar sagen: Das sind nicht nur Männer, die sich dazu äußern. Ich finde es schade, dass wir jetzt mit so einem Gesetzentwurf, der ja in die richtige Richtung zielt – niemand kann mir vorwerfen, ich wäre gegen Frauenförderung –, bei den Kollegen eigentlich nur Unverständnis wecken und im Grunde genommen die Akzeptanz der Frauenförderung an sich ein bisschen infrage stellen. Darin sehe ich eine relativ große Gefahr.

Wie mag die praktische Auswirkung aussehen? – In dem Gutachten hat Herr Prof. Papier ganz klar gesagt: Männer können eigentlich nur noch bevorzugt werden, wenn sie eine offensichtlich bessere Beurteilung haben. Was ist denn eine „offensichtlich bessere Beurteilung“? – Wenn ich Vorgesetzter wäre und hätte einen guten Mann – die soll es ja geben –, der befördert werden soll, dann werde ich natürlich zusehen, dass dieser die offensichtlich bessere Beurteilung bekommt. Das ist im Zweifel dann eben das „Hervorragend“. Das heißt, wir erreichen im Ergebnis das, was wir eigentlich nicht wollten, dass tendenziell Männern bessere Beurteilungen gegeben werden, und zwar aus der Not heraus, dass die ansonsten die Beförderung nicht bekommen können. Ich finde, das wäre sehr schade. Dass die Finanzverwaltung im Moment auf einem guten Weg ist, sehen Sie an den Zahlen, die Herr Hengst gerade genannt hat. In A11 sieht es ja schon ganz gut aus. Ich denke, mit einer vernünftigen Beurteilungspolitik und Beurteilungskultur, die Frauen und auch Männern mit Familienverantwortung die Chance gibt, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen und trotzdem an eine gute Beurteilung zu kommen. Wenn nicht Kriterium ist, eine gute Beurteilung nur dann bekommen zu können, wenn man jederzeit flexibel verfügbar ist, Tag und Nacht zur Verfügung steht und irgendwelche Sonderaufgaben im ganzen Bundesgebiet wahrnimmt, dann wären wir schon auf einem guten Weg. Von daher hoffe ich, dass wir noch eine Regelung finden, die allen gerecht wird, auch unseren männlichen Kollegen.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Bubliss, Sie haben das Wort.

Michael Bubliss (komba gewerkschaft nordrhein-westfalen) (Stellungnahme 16/3548): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich selbst bin in der Rechtsabteilung der komba gewerkschaft tätig und bin etwas verwundert über die Diskussion, die geführt wird. Im kommunalen Bereich gibt es die Masse an Rechtsstreitigkeiten oder angedrohten Rechtsstreitigkeiten beim Thema „Frauenförderung“ bisher nicht. Es mag daran liegen, dass es im kommunalen Bereich sehr

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

unterschiedliche Beurteilungssysteme gibt. Wenn man also jetzt über ein neues Gesetz nachdenkt, muss man auch überlegen, ob das für die verschiedenen kommunalen Beurteilungs- und Bewertungssysteme, die es gibt, passt. Das Anforderungsprofil spielt eine große Rolle bei Stellenausschreibungen. Das nimmt in zunehmendem Maße auch die Rechtsprechung in Anspruch. Den Bedenken, die geäußert worden sind, es würden neue unbestimmte Rechtsbegriffe in das Gesetz kommen, schließen wir uns an. Herr Dr. Kuhn hat für die kommunalen Spitzenverbände gesagt, dass Frauenförderung nicht nur an dem neuen § 19 Abs. 6 festgemacht werden sollte, sondern bei Frauenförderung und Förderung von Frauen in Führungspositionen sollte man auch über andere Maßnahmen nachdenken.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Frau Hintz.

Cornelia Hintz (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk NRW) (Stellungnahme 16/3545): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich bitte um Entschuldigung für die Verspätung, aber viereinviertel Stunden von Dortmund bis hierher sind Rekord. Ich bitte auch, den stellvertretenden Landesleiter Frank Bethge zu entschuldigen, der einen auswärtigen Termin wahrnehmen muss.

Ich möchte auch gerne etwas zum § 19 sagen. Wir haben versucht, das Gesamtkonzept etwas anders zu gewichten und angeschaut, was in Abstimmung mit den Beschäftigten und den Personalräten in den öffentlichen Verwaltungen, und zwar den unterschiedlichsten öffentlichen Verwaltungen, von Justiz über Finanzen bis Kommunalverwaltung, allgemeine Landesverwaltung und Feuerwehren, passieren muss, damit Kolleginnen in Funktionen kommen, aber auf der anderen Seite die männlichen Beschäftigten nicht grimmig werden und hinterher hinten herunterfallen. Unser Vorschlag ist, dass man versucht, es in ein anderes Konzept zu bringen. Das heißt, wir wollen echte Personalförderung, echte Personalentwicklung und schauen, dass die Kolleginnen und Kollegen, die wegen Familienpflegezeiten oder wegen Kindererziehung in Teilzeit gehen, eine Chance bekommen, Schritt zu halten, im Alltag, im Dienst mitberücksichtigt zu werden, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und für Funktionen entwickelt zu werden.

Dann haben wir gesehen, dass ältere Kollegen, die ausscheiden, eigentlich auf Plätzen sitzen, die für junge Kolleginnen geeignet wären, aber die sind noch nicht so weit. Auch da muss also eine ganz klare und gezielte Personalentwicklung stattfinden.

Das, was jetzt im § 19 vorgesehen ist, ist der Versuch, dem Thema gerecht zu werden, aber er ist naturgemäß nicht ganz unproblematisch. Wir haben versucht, es damit zu lösen, dass wir sagen, es müssen Dienstvereinbarungen gemacht werden. In den Dienstvereinbarungen muss geregelt werden, für welche Bandbreiten, für welche Beschäftigtengruppen und in welchen Bereichen das gehen mag. Wenn wir nicht das befriedigende Instrument der Dienstvereinbarungen nutzen, dann wird es schwierig werden. Dann wird es auch schwierig werden, den Beschäftigten das Gefühl zu geben, es ist Teil eines Pakets und nicht eine Norm, die euch in den nächsten vier Jahren er-

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

schlagen wird. Dazu gehören auch andere Auswahlkriterien. Wir haben von den Beschäftigten oft gehört, es gibt auch andere Auswahlmöglichkeiten. Wir haben andere Verfahren. Wir können beispielsweise über Asset-Center, über Gespräche, über simulierte Handlungen schauen, ob die Leute dem gewachsen sind, wie sie mit der Führungsaufgabe zurechtkommen, wie sie mit anderen Aufgaben zurechtkommen.

Ja, wir haben in unserer Stellungnahme geschrieben, dass die Beurteilung nach wie vor 51 % an Gewicht haben soll, aber es soll mit einem Gesamturteil abschließen. Dieses Gesamturteil soll über Dienstvereinbarungen so gestaltbar sein, dass sowohl Männer als auch Frauen eine Chance bekommen. Bei der Finanzverwaltung – das räume ich ein – ist das extrem schwierig. Das haben die dortigen Beschäftigten auch gesagt. Es gibt aber auch andere Bereiche, wo es genau andersherum ist. Das heißt, wenn wir uns auf den Weg machen wollen, Lösungen zu finden, die nicht nur heute den Beschäftigten gerecht werden, sondern langfristig, dann müssen wir an Paradigmenwechsel heran. Dann werden wir mit den Leuten auch reden müssen. Wir werden sehr viele heftige Diskussionen bekommen, auch mit dem Personalrat, aber wir müssen uns auf den Weg machen. Anders bekommen wir das Defizit an Beschäftigten und auch die Veränderungen bei den Beschäftigten nicht mehr hin.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Das war die erste Runde mit den Sachverständigen. Mir liegen wieder zwei Wortmeldungen vor. Bitte auch hier kurz sagen, an wen die Frage gerichtet ist. Herr Prof. Battis hat es jetzt auch geschafft. Sie sind eben schon mehrmals erwähnt worden, weil der eine oder andere Abgeordnete Ihnen gerne eine Frage stellen wollte. Umso mehr freut es die Abgeordneten, dass Sie jetzt da sind und sie Ihnen auch die Fragen stellen können. – Herr Stotko!

Thomas Stotko (SPD): Besten Dank, Herr Vorsitzender! Ich habe Fragen einmal aus dem Schulbereich, nachvollziehbarer Weise an GEW, VBE und den Vertreter der Berufskollegs. Mich würde interessieren, wie Sie glauben, dass man Transparenz bei der Beförderung von Lehrerinnen und Lehrern schaffen könnte – Transparenz im Vergleich zu dem, was heute ist. Uns wurd in Gesprächen, die an Schulen stattfinden, immer gesagt, dass nicht nachvollziehbar ist, warum Kollege A befördert wird und Kollege B nicht. Wir wollen jetzt die Gelegenheit nutzen, wo wir hier in so großer Runde zusammensitzen, bei Ihnen nachzufragen: Gibt es vielleicht ein besseres System als das vorhandene? Wenn es ein besseres gäbe, um Beförderung und Transparenz machen: Wie könnte das in diesem aktuellen Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen werden?

Dann hätte ich zwei Fragen, die ich an die kommunalen Spitzenverbände, an den DGB, an DBB und gezielt an ver.di richten möchte. Der DGB muss entscheiden, wie man das macht. Da lasse ich mich raus. Das eine wäre § 7 Landesbesoldungsgesetz, und zwar geht es da um die Ungleichbehandlung bei der Verjährung. Es ist derzeit so, dass einerseits zehn Jahre gelten in Bezug auf den Mitarbeiter, andererseits drei Jahre in Bezug auf die Forderung der Beschäftigten gegenüber dem Dienstherrn. Auf den

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ersten Blick scheint das wenig nachvollziehbar. Der Sachgrund ist ja grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz. Uns würde von den Betroffenen noch einmal interessieren, warum man dann nicht zehn Jahre für beide Seiten macht. Man könnte ja auch darüber nachdenken – nicht drei Jahre für beide Seiten, sondern zehn Jahre. Das würde allen gerecht, auf der einen Seite dem Beschäftigten, der vorsätzlich etwas organisiert, es fällt nach vier Jahren auf, andererseits auch dem Dienstherrn, der fünf Jahre lang einen absichtlich von irgendwelchen Tantiemen abgehalten hat.

Wir haben in anderen Bereichen eine Forderung, wonach es eine Verlängerung von Verjährungsfristen geben soll beispielsweise in Bezug auf Überstunden. Da würde uns interessieren, ob das durch diese Regelung, auf beiden Seiten drei Jahre, konterkariert würde. Die zweite Frage an dieselbe Zielgruppe, also kommunale Spitzenverbände, DGB, DBB und ver.di, die Frage § 42 Abs. 4 LBG. Die Frage der Betriebsvereinbarung wird offensichtlich im Land sehr unterschiedlich quantitativ und auch qualitativ angewandt. Da gibt es seitens der Gewerkschaften die Forderung, das pflichtig aufzunehmen. Da würde mich einerseits von den Arbeitgebern, von den kommunalen Spitzenverbänden interessieren, warum das bisher eher zögerlich aufgegriffen wird. Ist das damit zu erklären, weil es das noch nicht solange gibt. Wir hatten beim LBVG die Frage geeigneter Betriebsvereinbarungen auch schon einmal in der Diskussion. Ist es jetzt erforderlich, das pflichtig zu stellen, oder gibt es auch andere Lösungen als die, die derzeit in der Diskussion sind?

Als Letztes eine Frage auch an Herrn Battis und an die Herren Hellermann und Gourmelon. Wir haben in unserem relativ frischen Integrations- und Teilhabegesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen die interkulturelle Öffnung verankert. Uns würde interessieren, inwieweit Sie im Rahmen der Durcharbeitung des Gesetzes auch diese interkulturelle Öffnung entweder wiederfinden oder auf der anderen Seite meinen, was wir im Gesetzgebungsverfahren noch ändern müssten, damit diese Frage der interkulturellen Öffnung nicht nur in einem Spezialgesetz steht, sondern sich auch in diesem Bereich, nämlich generell im öffentlichen Dienst, wiederfindet.

Werner Lohn (CDU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Ich möchte drei andere Themenkomplexe ansprechen, fange mit Prof. Dr. Battis an. Ich hatte anfangs die Grundsatfrage gestellt: Sehen Sie dieses Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das uns vorliegt, als alternativlos an, oder hätte es bessere Möglichkeiten gegeben, das Dienstrecht im Land und für die Kommunen so zu gestalten, dass von einer Zukunftstauglichkeit zu sprechen ist? Die anderen Sachverständigen haben darauf schon geantwortet. Mich würde Ihre Einschätzung da noch einmal interessieren, auch nicht nur in Bezug auf die Zukunftsfähigkeit, sondern auch in Bezug auf die Frage, wie andere Länder mit der Dienstrechtsmodernisierung vorgegangen sind.

Beim Thema Frauenförderung noch einmal das Stichwort, was vielleicht meine Kollegin Frau van Dinther gleich ergänzen wird: Gibt es – an Herrn Battis, an die GEW, an den Deutschen Beamtenbund, an VBE gerichtet – Berufsfelder in Ihren Bereichen, wo Männer Mangelware sind, wo Männer unterrepräsentiert sind? Mir fällt da der Bereich

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

der Grundschulen ein. Macht es da Sinn, von einer Frauenquote in der hier vorgelegten Form zu sprechen, oder müsste man im Sinne der Gleichstellung da nicht ganz anders vorgehen?

Zu einem anderen Themenkomplex, behördliches Gesundheitsmanagement – die Frage richtet sich an den DBB, an den DGW, an die Lehrgewerkschaften, die Polizeigewerkschaften, den Landkreistag und komba: Die Tatsache, dass das Gesundheitsmanagement geregelt ist, finden, glaube ich, alle positiv. Reicht Ihnen die Art und Weise der Regelung, was die inhaltliche Bestimmtheit angeht, was aber auch die Zuordnung der Verantwortlichkeiten zu einem bestimmten Ressort oder auch mehreren Ressorts angeht, dass jedes Ministerium im Prinzip machen kann, was es will, aus? Ist für behördliches Gesundheitsmanagement hier eine belastbare Basis gelegt, dass man auch wirklich zum Erfolg kommen kann? Was sind aus Ihrer Sicht die Ziele, die mit einem behördlichen Gesundheitsmanagement angestrebt werden müssen?

Dann zu einem weiteren Bereich, Gewinnung von Migranten für den öffentlichen Dienst im Zusammenhang mit der Frage: Kann Integration gelingen oder nicht gelingen? Mir ist nicht aufgefallen, dass der Gesetzentwurf dazu wesentliche neue Angaben enthält. Wäre es aus Ihrer Sicht nicht sinnvoll, wenn wir unser Land einwanderungstauglich machen wollen, dass wir vermehrt einen Schwerpunkt setzen müssen bei der Gewinnung von Migranten für den öffentlichen Dienst sowohl im Land als auch bei den Kommunen? Deswegen richtet sich die Frage wieder an Herrn Prof. Dr. Battis, an den Deutschen Beamtenbund, an den DGB, die Polizei, die Lehrgewerkschaften und die Steuergewerkschaft, weil im Prinzip alle Ressorts der Landesverwaltung damit konfrontiert werden, dass ihre Kundschaft, ihre Klientel vermehrt auch Migrationshintergrund hat.

Eine Frage an die gleiche Expertengruppe: Wenn wir daran denken, dass der öffentliche Dienst zukunftsfähig gemacht werden muss, müssen wir uns dann nicht teilweise verabschieden von den tradierten Vorurteilen, den Bewertungen des öffentlichen Dienstes, müssen wir nicht mehr Flexibilität bringen für die Möglichkeit, in den öffentlichen Dienst einzusteigen, aber auch für einen Wechsel aus dem öffentlichen Dienst in die private Wirtschaft und einen Wechsel aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst? Denn angesichts des demografischen Wandels und angesichts des Fachkräftemangels, der sich insbesondere bei Spezialisten abzeichnet, glaube ich, können wir auf diesen Erfahrungsverlust, der uns durch die massenweise Pensionierung von erfahrenen, bestens ausgebildeten Fachkräften erwartet, nicht nur so reagieren, indem wir uns bemühen, junge Leute einzustellen, sondern wir müssen vermehrt meines Erachtens auch Erfahrungen aus den Bereichen anderer Berufsfelder abgreifen.

Diese Flexibilität, die aus meiner Sicht erforderlich ist, finde ich in diesem Gesetzentwurf nicht ausreichend gewürdigt. Vielleicht können Sie Ausführungen machen, wie Sie sich das vorstellen.

Konkret zu dem Fachkräftemangel hatte uns der Bund Technischer Beamter schon vorgetragen, dass es dort massive Probleme gibt. Der ist heute, glaube ich, hier nicht vertreten. Deswegen an die Frage an den DBB, an den Verband der Berufsschullehrer: Wie können wir es hinbekommen, dass wirklich gut qualifizierte Naturwissenschaftler,

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Menschen mit einer Hochschulausbildung, die in der freien Wirtschaft sehr stark nachgefragt werden, sich dafür entscheiden, in den öffentlichen Dienst zu gehen? Die Frage geht an den Verband der Berufsschullehrer, an den DBB, sowohl den DGB als Vertreter für die anderen Interessenvertretungen. Das soll es erst einmal gewesen sein.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Es sind auch fast alle angesprochen worden. – Frau Schneider!

Susanne Schneider (FDP): Vielen Dank. – Da Herr Prof. Battis jetzt da ist, müssen wir ihn jetzt mehr beschäftigen. Herr Prof. Battis, ich habe zwei Fragen an Sie, zum einen: Wie bewerten Sie die geplanten Änderungen des § 19 im Hinblick auf Einstellung, Beförderung von Frauen unter den verfassungsrechtlichen Aspekten der Art. 3 und 33 des Grundgesetzes?

Sie vermuten, dass die Umsetzung der geplanten Maßnahmen im Gesundheitsmanagement und Personalentwicklungskonzept das Entscheidende sein wird. Sollte daher, damit der gewünschte Erfolg eintritt, eine andere Formulierung bzw. Regelung gewählt werden?

Dann hätte ich eine Frage an den DGB. Würde eine von Ihnen geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten mit Beispielen wie Teilzeit, Sabbatjahr usw., insbesondere an Schulen, das Fehlen von Lehrkräften und Mehr-Stunden von Kollegen zur Folge haben?

Noch eine Frage an den DGB: Welche Relevanz haben posttraumatische Belastungsstörungen infolge von Dienstunfällen, und wie sollte diesen im Rahmen des Gesetzes Rechnung getragen werden?

Frank Herrmann (PIRATEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Grundsätzlich ist eine Dienstrechtsmodernisierung für NRW zu begrüßen und auch zwingend erforderlich. Ich möchte die grundsätzliche Frage, die eingangs von Herrn Lohn gestellt wurde, etwas konkretisieren. Zeitgemäß aus Piratensicht sind E-Government und Open Government. Hierfür sind entsprechende Managementkompetenzen und Schlüsselqualifikationen erforderlich. Das alt hergebrachte Laufbahnprinzip an sich bereitet aber in keinster Weise auf die Erfordernisse einer zukunftsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung im Zeitalter der digitalen Revolution vor. Eine Reform ist daher erforderlich und begrüßenswert. Diese hier unterlässt aber bislang wesentliche Aspekte moderner Managementkompetenzen.

Ich möchte eine Frage stellen an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände, den Landkreistag und den Städte- und Gemeindebund, wenn Sie sich da einig sind, an die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Herrn Prof. Gourmelon, Herrn Prof. Battis auch gerne dazu. Stimmen Sie mir zu, dass eine Dienstrechtsmodernisierung auch auf einen Verwaltungsinnovationsprozess abzielen muss, der E-Government und Open Government durch eine moderne Personalorganisationsentwicklung möglich macht?

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Hierfür wären aus Sicht der Piraten Managementkompetenzen und Soft Skills, also auch weiche Schlüsselqualifikationen der personalen und sozialen Kompetenz erforderlich. Wird dieser Tatsache in der vorgelegten Dienstrechtsmodernisierung ausreichend Rechnung getragen?

Dann eine zweite und letzte Frage zur familienfreundlichen Personalpolitik in Verbindung mit Personalentwicklung. Diese Frage möchte ich an die gerade genannten Sachverständigen stellen, dazu noch an Frau Neuhöfer, den DGB, DBB, Herrn Staude und ver.di. Das ist am Ende eine konkrete Frage, ich muss aber leider ein bisschen ausholen. Ich versuche, es kurz zu machen.

Die Implementierung einer familienfreundlichen Personalpolitik in der vorgelegten Gesetzessystematik ist auch für die Piraten ein sehr erstrebenswertes und strategiepolitisches wichtiges Ziel für eine humane Arbeitswelt. Die wesentlichen Aspekte zur Vereinbarung von Beruf und Familie greifen aber auch hier zu kurz. Teilzeitmodelle sind begrüßenswert, sind aber für sich alleine noch keine familienfreundliche Personalpolitik des Landes. Teilzeitmodelle führen nach wie vor zur Benachteiligung der Rententwicklung. Das umgekehrte Prinzip sollte gelten: Wer sich in der Zeit des demografischen Wandels in der Care Arbeit gegenüber Kindern und Jugendlichen oder pflegebedürftigen Angehörigen engagiert, sollte belohnt und unterstützt werden. Lediglich auf einen Nachteilsausgleich in § 20 abzustellen, greift viel zu kurz. Das Deutsche Jugendinstitut München hat in einer wegweisenden Studie den Kompetenzzugewinn von Müttern und Vätern in Elternzeit empirisch belegt.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Herr Abgeordneter Herrmann, wir haben uns vorher darauf verständigt. Sie waren selber mit dabei, dass wir gesagt haben: Wir wollen keine Diskussion, Aussprache der einzelnen Positionen haben. Dafür haben wir noch zwei Ausschusssitzungen vorgesehen. Hier sollen konkrete Fragen gestellt werden. Nutzen Sie die Zeit, um Fragen an die Sachverständigen zu stellen! Ich bitte Sie, nur weil wir das per Livestream übertragen, nicht die Position der eigenen Partei rüberzubringen. Dann würden das alle anderen Fraktionen auch machen. Wir haben das vorher abgesprochen.

Frank Herrmann (PIRATEN): Okay. – Ich musste diesen Punkt beschreiben, er kommt einfach nicht vor. Das werden Sie verstehen, wenn Sie gleich in zwei kurzen Sätzen die konkrete Frage hören. Das Thema Softs Skills, Gewinn für eine moderne Dienstleistung, bekommt zunehmend Bedeutung. Daher sollte das Engagement in der Care Arbeit nicht nur als unschädlich, so wie es im vorgelegten Entwurf der Landesregierung steht, sondern als im Zuge des Laufbahnprinzips als Bonuspunkt in der vorgelegten Rechtssystematik verbindlich implementiert werden. Die Frage daraus: Können Sie sich daher im Sinne einer innovativen Personalpolitik vorstellen, über den § 20 Nachteilsausgleich hinauszugehen und diese erworbenen Softs Skills-Schlüsselqualifikationen im Rahmen von Aufstiegs- und Einstiegsämtern als Bonus zum Beispiel im Beurteilungswesen fest zu bewerten?

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Frau van Dinther!

Regina van Dinther (CDU): Meine Damen und Herren! Wir leben in einer Zeit, in der gerade der öffentliche Dienst in einer Art und Weise gefordert ist, wie wir das, glaube ich, in der Bundesrepublik nur selten erlebt haben.

Da hätte ich gern die Frage beantwortet, ob dieses vorliegende Gesetz dazu in der Lage ist, diesen neuen Herausforderungen, die wir haben, auch wirklich gerecht zu werden. Wir haben jahrelang darüber diskutiert und gestritten, ob die Geschlechter gerecht verteilt sind. Jetzt aber geht es auch darum, dass nicht nur diese Aspekte bedacht werden, sondern auch bedacht wird, wie zum Beispiel die zugewanderte Gesellschaft – Herr Lohn hat das schon angesprochen – im öffentlichen Dienst mithilft, die Welt besser zu verstehen und den öffentlichen Dienst so zu organisieren, dass es auch zu Lösungen kommt, die vielleicht auch nicht so sehr wie bisher an Zensuren und an Vorbildungen liegen können, sondern an Einsichten, die vielleicht nur bestimmte Gruppen haben.

Das bezieht sich vielleicht auch durchaus auf Berufsgruppen, wo wir sagen: Da sind wir momentan echt schwer im Nachteil und können bestimmte Aufgaben nicht erfüllen, weil uns zum Beispiel in Grundschulen und Tagesstätten Männer fehlen, weil die Sicht der Welt der Männer den Kindern dort nicht präsentiert werden kann. Dient das – wir haben bald noch das Landesgleichstellungsgesetz vor der Brust, das auch noch reformiert werden soll –, was in der Reform bisher angedacht ist, diesen Ansprüchen, die wir momentan an den öffentlichen Dienst stellen müssen?

Vorsitzender Daniel Sieveke: Das war sehr gut, Frau van Dinther. An wen richtet sich die Frage?

Regina van Dinther (CDU): Zum Beispiel an die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, aber vielleicht auch an Herrn Battis. Denn wir müssen beantworten, ob es gerecht ist.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Ich habe noch zwei Wortmeldungen. Dann gehen wir in die Beantwortungsrunde.

Verena Schäffer (GRÜNE): Ich habe eine Frage an die GdP. Mein Kollege hatte es schon gefragt, es ist aber wohl nicht beantwortet worden. Es geht um den Rückkehranspruch aus familienbedingter Teilzeit. Da wollen Sie diese Unzumutbarkeitsregelung streichen. Vielleicht könnten Sie das noch einmal ausführen.

Eine Frage an den DGB zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Sie schreiben, dass Sie ergänzend ein Programm fordern würden, um die Vereinbarkeit sicherzustellen. Vielleicht könnten Sie noch sagen, was Sie sich darunter vorstellen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Dirk Schatz (PIRATEN): Meine Frage geht an den DBB zum Thema Gesundheitsmanagement. Sie schreiben bezüglich des § 76, dass dort einheitliche Mindeststandards festgeschrieben werden sollten. Das ist zunächst einmal zu begrüßen. Sie sagen allerdings auch, dass die halt entsprechend zu entwickeln sind mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften. Sie werden sich als Gewerkschaft bereits Gedanken gemacht haben, welche Mindeststandards Sie erwarten. Jetzt würde mich interessieren, ob Sie uns die nennen können.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Jetzt gehen wir in die Beantwortungsrunde. Die Gewerkschaften sind sehr stark angesprochen worden.

Dorothea Schäfer (GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW) (Stellungnahme 16/3550): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich will versuchen, die vielen gestellten Fragen der Reihe nach zu beantworten.

Zur Frage von Herrn Stotko zum Thema, wie man Transparenz bei Beförderungen herstellen kann. Als damals das erste Beförderungsamtsamt in der Beurteilung auf den Schulleiter oder die Schulleiterin übertragen wurde, haben wir damals schon gesagt: Es ist nicht gut, dass wir wegkommen vom Vieraugenprinzip. Also, wir brauchen ein Vieraugenprinzip.

Dazu kommt das zweite Problem. Da die Beurteilung von den Schulleiterinnen und Schulleitern gemacht wird, habe ich natürlich auch Schwierigkeiten, einen Vergleich zwischen Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlicher Schulen zu bekommen. Das war vorher anders; da war die Bezirksregierung mit im Spiel. Es sind allerdings im Moment die Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung für die Lehrkräfte in der Überarbeitung im Schulministerium. Aber das wäre ein Punkt, um es transparenter zu machen.

Zur Frage von Herrn Lohn: Was ist in den Berufsfeldern, in denen es Männermangel gibt? Da gibt es verschiedene Aspekte. Einen Punkt hat Herr Meyer-Lauber vorhin schon angesprochen. In den Grundschulen sind überwiegend Frauen beschäftigt. Das liegt unter anderem – sicherlich nicht nur – auch an der geringen Bezahlung. Sowohl, wenn ich Lehrkraft an der Grundschule werde, als auch wenn ich mich auf einen Schulleiter- oder Konrektoren-Posten bewerbe, ist es so viel, wie ich schon am Gymnasium in der Einstiegsbesoldung bekomme, ich habe aber auch demnächst diese zehn Semester Bachelor/Master plus Referendariat. Daran muss man etwas machen. Die Steigerung der Attraktivität des Lehrerinnen- und Lehrerberufs steht oben auf der Agenda. Denn auch in den anderen Schulformen haben wir mittlerweile außer am Berufskolleg einen Übergang von Frauen, besonders stark in den Grundschulen.

Das Gesundheitsmanagement ist ein erster Einstieg, aber das reicht natürlich noch nicht. Zu der Umsetzung haben wir viele Ideen, auch viele Vorschläge. Das fängt damit an, dass die Belastungssituation reduziert werden muss. Es gibt viele gute Beispiele, auch von „gesunder“ Führung. Es hängt viel daran, wie Schulleitungen es im Blick

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

haben, ob das wirklich umgesetzt werden kann. Insofern muss dieser gesetzlichen Grundlage dann die Konkretisierung in den einzelnen Schulbereichen folgen.

Die Integration von Migrantinnen und Migranten, auch als Lehrkräfte in die Schulen, muss man auf jeden Fall in den Blick nehmen. Dazu gehört, dass man die Anerkennung von Erfahrungszeiten verbessert. Wir brauchen allerdings – das ist mir sehr wichtig – qualifizierte Lehrkräfte. Wir haben schon Erfahrung mit Seiteneinstieg, und haben da zum Teil auch schlechte Erfahrungen gemacht. Denn es reicht nicht, wenn ich fachlich gut bin, aber zu Kindern und Jugendlichen keinen Zugang habe. Insofern müssen wir dann die berufsbegleitende Nachqualifizierung im Bereich der Pädagogik und Didaktik haben. Dann kann man auch wieder auf Seiteneinstieg zurückgreifen.

Wir haben eine gute Regelung, was das berufsbegleitende Referendariat angeht, wenn also jemand mit einem anderen Hochschulabschluss kommt. Doch auch da gibt es die Erfahrung, dass viele abbrechen, weil sie es sich nicht so vorgestellt haben, dass es doch ein sehr herausfordernder Beruf ist, in der Schule zu arbeiten, ohne dass ich das in der Berufsausbildung, im Studium schon gelernt habe.

Zu der Frage von Frau Schneider. Was ist mit der Flexibilisierung, die wir zum Thema Teilzeit, Sabbatjahr, voraussetzungslose Beurlaubung fordern? Gibt es da nicht größeren Mangel in den Schulen? Wir können aber nicht auf dem Rücken derer austragen, die jetzt in den Schulen arbeiten, dass es insgesamt vielleicht zu wenige Einstellungen gibt. Wir brauchen natürlich in den Schulen eine größere Besetzung als zu 100 %. Bei dem Sabbatjahr ist es etwas anders; das ist selbst finanziert und ist nur eine Verschiebung der Arbeitszeit. Aber bei den anderen Formen müssen entsprechende Ersatzstellungen da sein, oder es muss sowieso eine grundständige Vertretungsreserve geben.

Aber wir müssen den Beruf auch durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf attraktiv halten. Gott sei Dank haben wir auch junge Lehrerinnen, die diese Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben möchten, inzwischen auch junge Väter, die das aber nur hinbekommen, wenn sie die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung haben. Wir erleben im Moment, dass aufgrund des kommenden Lehrermangels auch Teilzeitanträge von Grundschullehrkräften abgelehnt werden, wenn sie diese 15 oder wie jetzt zwölf Jahre voll haben.

Deswegen wollen wir die voraussetzungslose Teilzeit. Denn für jemanden, der vom Alter 30 bis 45 teilzeitbeschäftigt war, ist es extrem schwierig, auf eine volle Stelle aufzustoßen, zumal oft gerade Kinder, wenn sie älter werden, Jugendliche durchaus noch die familiäre Unterstützung brauchen.

Frau van Dinther, die Geschlechtergerechtigkeit ist trotzdem ein wichtiger Aspekt in dieser Dienstrechtsreform. Wir haben in den Grundschulen auch das Problem, dass wir zu wenige Schulleiterinnen haben. Der geringe Anteil der Männer ist trotzdem der größere Anteil bei den Schulleitungen. Die Quote würde da gar nicht greifen. Wenn wir das Grundschullehramt attraktiver machen, wenn wir – das habe ich eben schon gesagt – auch die Bezahlung an den Grundschulen auf den höheren Dienst verbessern,

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

dann wird es sicherlich auch für Männer attraktiver, den Beruf des Grundschullehrers zu ergreifen.

Ich glaube, es ist deswegen in der Gesetzesformulierung notwendig, weil wir in allen anderen Schulformen zwar inzwischen deutlich mehr Frauen als Beschäftigte haben, aber es in den Führungspositionen immer noch anteilig zu wenige Frauen gibt. Bis auf bestimmte Beförderungssämter – das will ich nicht so ausführlich ausführen – bei den Schulleiterinnen oder Schulleitern spiegelt sich der Anteil der Frauen nicht in dem Anteil der Führungspositionen wider. Am Anfang ist schon gesagt worden, dass das auch damit zu tun hat, wie die Beurteilungen ausgehen. Ich denke, dass wir nicht vorankommen, wenn wir nicht eine solche gesetzliche Herausforderung bekommen, bei allen Schwierigkeiten, die vorhin genannt worden sind. Aber ich unterstelle nicht, dass, wenn wir diese Formulierung in § 19 Abs. 6 haben, dann von den Grundsätzen der dienstlichen Beurteilung auf einmal unzulässig abgewichen wird. Das kann nicht sein. Das würde ich auch weit von denjenigen weisen, die die Beurteilungen machen. Das wäre dann wirklich ungesetzlich.

Jutta Endrusch (VBE – Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3543): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Zunächst zur Frage von Herrn Stotko, Transparenzbeförderung für Lehrkräfte. Ich denke, zur fachlichen Seite hat Frau Schäfer schon das Nötige gesagt. Wir sind im Augenblick dabei, im Ministerium die Beurteilungsrichtlinien zu überarbeiten, und es ist ein Gleichziehen der Grundschule ab dem 1. August erfolgt, was Eignungsfeststellungsverfahren für die Übernahme eines Schulleitungsamtes anbelangt.

Allerdings würde Ihre Frage, Herr Stotko, implizieren, dass es tatsächlich auch Menschen und Personen gibt, die solche Beförderungssämter wahrnehmen und wahrnehmen können. Wenn man sich allerdings die Stellensituation in den Schulen anschaut, dann stellt man fest, dass wir im Augenblick eine Vakanz von 2.000 Stellen haben, was Konrektoren- und Schulleitungsstellen anbelangt. Ich denke, da wäre es mehr an der Tagesordnung, jetzt im Rahmen einer Dienstrechtsmodernisierung tatsächlich Anreizsysteme zu schaffen, damit sich letztendlich überhaupt mehr Leute auf Beförderungen bewerben.

Solch ein Anreizsystem könnte zum einen die Zulage für höherwertige Ämter sein. Da ist aber im Schulbereich die Wartezeit mit zwölf Monaten sicherlich nicht ausreichend. Hier müsste man das Ganze reduzieren. Angesichts der dramatischen Situation bei Schulleitungen dürfte es eigentlich gar keine Wartezeit geben. Was wir dringend brauchen: Es dürfte nicht gekoppelt sein an eine Vakanz-Regelung, sondern im Krankheitsfall müsste die Zulage auch von der ersten Stunde der Arbeit, gerade bei dienstälteren Kolleginnen und Kollegen, die immer mehr zwangsverpflichtet werden, gewährleistet sein.

Ein zweites Anreizsystem, was man schaffen könnte, wäre ein gleicher Beförderungskegel in allen Schulformen. In der Grundschule liegt dieser Beförderungskegel bei null,

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

in einigen weiterführenden Schulen bei 10 % Hauptschule und bei den anderen weiterführenden Schulen bei 40 %. Auch das wäre eine Stellschraube, die sicherlich zu mehr Beförderungssämtern führen würde.

Dann liegt vor – soweit ich weiß, der Landesregierung im September bereits vorgestellt – der Abschlussbericht der Projektgruppe des Ministeriums für Schule und Weiterbildung hinsichtlich der Schulleiterbesoldung. Hier sind ganz viele Punkte genannt worden: schulleiterunabhängig von der Größe in A 14, an allen Schulen Konrektoren mit A 13, höhere Leitungszeit und Anrechnungsstunden. Das Ganze ist mit Finanzmitteln unterlegt worden, die nicht eine so große Höhe darstellen, als dass man sie nicht letztendlich umsetzen könnte. Ich weiß aus dem Unterausschuss, dass das auch auf offene Ohren gestoßen ist. Insofern wäre hier das Dienstrecht sicherlich eine gute Gelegenheit, das umzusetzen.

Zweiter Punkt: Gesundheitsmanagement. Herr Lohn hatte gefragt: Ist das, was jetzt geschieht, ausreichend? – Sicherlich ist es aus Lehrersicht oder aus Schulsicht nicht ausreichend. Der VBE hat in der letzten Woche eine forsa-Umfrage zur Berufszufriedenheit veröffentlicht. Da ist sehr deutlich geworden, dass unsere Schulen noch nicht vor dem Kollaps stehen – das hängt mit dem Engagement der Lehrerinnen und Lehrer vor Ort zusammen –, letztendlich muss aber gegengesteuert werden, was das Ausbrennen im Beruf, also den Burnout, anbelangt. Hier brauchen wir zielgerichtete Fortbildungen, unter anderem zum Zeitmanagement, die nicht immer on top gemacht werden müssen und dürfen, sondern die in die Lehrerarbeitszeit eingerechnet werden.

Dann bin ich beim Stichwort „Arbeitszeit“. Wir müssen ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz auch dazu nutzen, um die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer auf den Prüfstand zu stellen; das hat auch Herr Prof. Battis in seiner Stellungnahme erwähnt. Der VBE hat schon vor einigen Jahren eine entsprechende Studie vorgelegt, die damals nachgewiesen hat, dass die Lehrerarbeitszeit bei 53 Stunden liegt, also gar nicht mit der übrigen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst vergleichbar ist.

Stichwort „Migranten in die Schulen“: Ja, aber auch hier brauchen wir keine Parallelgesellschaften. Wenn wir es ernst mit der Integration meinen, dann gilt das auch für Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund an Schulen. Aber sie müssen die gleiche Befähigung, Eignung und Qualifizierung mitbringen wie alle anderen.

Stichwort „Mangelware Männer und gut qualifizierte Naturwissenschaftler“: Das ist sicherlich eine Frage der Lehrerbesoldung insgesamt. Auch hier wird eine große Chance vertan, endlich die Lehrerbesoldung, wie es Herr Meyer-Lauber vorhin schon thematisiert hat, zu regeln. Es gibt einen Verfassungsauftrag: gleiche Arbeit, gleicher Lohn. Das gilt auch für die Lehrkräfte unterschiedlicher Schulformen, insbesondere vor dem Hintergrund des seit 2009 gültigen Lehrerausbildungsgesetzes.

Wilhelm Schröder (vlbs – Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW e. V.) (Stellungnahme 16/3411): Herr Stotko, Sie hatten nach der Transparenz für Beförderungsverfahren gefragt. Es ist vorhin schon erwähnt worden: Die Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung sind zurzeit in Überarbeitung. Das ist gut so, damit man

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wegkommt von der Lyrik, die da teilweise stattfindet. Das kann nur auf diesem Wege objektiviert werden.

Man muss sich Mühe geben, überhaupt flexibler zu werden, wenn sich Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel in andere Regierungsbezirke bewerben. Dann sollten Beurteilungen ohne Weiteres möglich sein, damit solche Wechsel stattfinden können und das Ganze noch objektiver wird.

Herr Prof. Gourmelon hatte vorhin eignungsdiagnostische Verfahren angesprochen. Das ist bei uns zumindest bei den Schulleiterstellen durch das Eignungsfeststellungsverfahren insofern zum Teil schon realisiert, als diese Verfahren in der Tat stattfinden, aber nicht alles umfassen, was eigentlich zu einer dienstlichen Beurteilung gehört; denn dienstrechtlich wäre das nicht ausreichend. Auf dieser Ebene hat man in der Vergangenheit versucht, Vergleichbarkeit und Transparenz zu erreichen.

Was die Frage der Transparenz bei der Vergabe von Beförderungsstellen angeht, die entsprechend ausgeschrieben werden, kann ich für den Bereich der Berufskollegs sagen: Das funktioniert schon transparent, wenngleich nicht in dem Ausmaß, wie wir uns das eigentlich wünschen würden, weil es verschiedene Kürzungsfaktoren gibt, sodass die Beförderungsstellen in der Höhe nicht zur Verfügung stehen. Aber das ist ein anderes Thema.

Herr Lohn, Sie hatten nach dem behördlichen Gesundheitsmanagement und den Zielsetzungen gefragt. Wir stoßen bei der Weiterentwicklung des behördlichen Gesundheitsmanagements auch auf finanzielle Grenzen, was dazu führt, dass die meisten Maßnahmen, die dort bisher entwickelt und besprochen worden sind, weniger auf eine Verhältnisprävention als mehr auf die preiswertere Variante der Verhaltensprävention hinauslaufen. Da, wo man bei der Entwicklung der Maßnahmen bisher schon eine Schere im Kopf hat, weil alle anderen Maßnahmen zu teuer sind, würden wir uns noch andere flankierende Maßnahmen wünschen. Allerdings kommt dann für den Schulbereich – das gebe ich zu – noch die Frage der Trennung in innere und äußere Schulangelegenheiten hinzu, was bei der Verhältnisprävention sicherlich ein erschwerender Punkt ist.

Des Weiteren hatten Sie nach der Migrantenförderung gefragt. Ja, das ist ein wichtiger Punkt. Bei den Studierenden sind sie nach wie vor unterrepräsentiert. Wir sehen gerade die Frage: Wie viele Migrantinnen und Migranten wachsen im eigentlichen Studienbereich nach? Hier könnte man auch mit Stipendiensystemen – ich komme gleich zu der Fachkräftefrage – etwas bewirken.

Flexibilität im öffentlichen Dienst, Switch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft: Bei einem weichen Faktor haben wir in den letzten Jahren eine marginale Verbesserung erfahren. Das Höchstalter für die Verbeamtung ist auf 42 Jahre festgesetzt worden. Das ist nach unserer Ansicht eindeutig zu kurz gesprungen. Wir bräuchten mindestens eine Heraufsetzung auf 45 Lebensjahre. Das ist ein Punkt, der finanzpolitisch, aber auch für die Beschäftigten durchaus interessant sein kann.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir brauchen das insbesondere im Bereich der Lehrernachwuchsgewinnung wegen der Konkurrenz der einzelnen Bundesländer untereinander. Wir sind leider in der bedauerlichen Situation, dass einige unserer Fachkräfte in benachbarte Bundesländer abwandern. Vor einem Jahr beispielsweise ist der einzige Kfz-ler, der in Nordrhein-Westfalen als Seiteneinsteiger ausgebildet wurde, von Ostwestfalen nach Niedersachsen gewechselt, weil er dort verbeamtet wurde. Das sind weiche Faktoren, die aber nicht unwesentlich sind.

Ein weiterer Punkt der Flexibilisierung betrifft beispielsweise die Sabbatjahrregelung. So etwas könnte man auch für halbe Jahre einführen. Die Ansätze sind im Gesetzentwurf enthalten. Insofern hoffe ich, dass wir uns dahin entwickeln werden.

Zur Nachwuchsgewinnung muss ich ganz deutlich sagen: Insbesondere für die gewerblich-technischen Fachrichtungen an den Berufskollegs haben wir große Probleme, Fachkräfte zu gewinnen. Im Einkommensvergleich mit den Ingenieurberufen – aber hier stehen die Berufskollegs nicht alleine, das betrifft die technischen Dienste im gesamten öffentlichen Dienst – bräuchten wir eigentlich ein höheres Eingangssamt, nämlich A14, um finanziell überhaupt noch einigermaßen attraktiv zu sein.

Es ist ganz wichtig, dass in den Stellenplänen materiell etwas getan wird. In manchen beruflichen Fachrichtungen beträgt die Seiteneinstiegsquote 80 bis 85 %, zum Beispiel in der Elektro-, Metall- und Kfz-Technik. Die Schulen selber müssen im Bereich des Seiteneinstiegs bei Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, die noch ein Masteraufbaustudium anschließen, zunächst drei Jahre finanzieren und dann noch einmal zwei Jahre während der Berufsbegleitung, und zwar mit einer halben Stelle bzw. hinterher mit einer Drittel Stelle aus dem Lehrer-Schüler-Relationsbedarf der einzelnen Schule. Das geht an solch einer Stelle einfach nicht. Hier muss ganz deutlich auch Wirtschaftsförderung betrieben werden. Der berufsbegleitende Seiteneinstieg zum Beispiel muss bedarfserhöhend für die Berufskollegs wirken.

Dr. Marco Kuhn (Landkreistag Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3549):

Herr Stotko hatte § 7 Landesbesoldungsgesetz angesprochen. Diese Vorschrift hat bei uns in den Beratungen keine Rolle gespielt. Es geht darum, dass ein Rückforderungsanspruch der Dienstherrn erst nach zehn Jahren verjähren soll. Grundsätzlich sind einheitliche Regeln zur Verjährung sicherlich richtig. An der Stelle halte ich aber die von der Landesregierung vorgeschlagene Regelung für tragbar. Denn es geht darum – wenn Sie sich die Voraussetzungen ansehen –, dass jemand grob fahrlässig oder sogar vorsätzlich daran mitgewirkt hat, dass es zu einem solchen Rückforderungsanspruch gekommen ist. Dann ist es dem Betreffenden auch zumutbar, zumal es letztendlich um Rückforderungsansprüche des Steuerzahlers geht. Vor dem Hintergrund kann ich mit den zehn Jahren sehr gut leben.

Wenn Sie gestatten, möchte ich die Fragen von Herrn Lohn und von Herrn Stotko zum Gesundheitsmanagement und zum Personalentwicklungskonzept zusammen beantworten. Es geht letztlich – das brauche ich in dieser Runde, glaube ich, nicht weiter zu erläutern – um wichtige Themen; als Stichwort nenne ich nur die demografische Ent-

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wicklung. Dessen sind sich die Kommunen auch bewusst. Trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen bemühen sich die Kommunen, diese Themen entsprechend anzugehen. Sofern es noch nicht so ist, wie wir uns das alle wünschen, bemühen sich die kommunalen Spitzenverbände, insbesondere aber auch die KGSt darum, die notwendige Werbung und Sensibilisierung vorzunehmen.

Die entscheidende Frage ist, ob der Gesetzgeber jeweils eine Regelung treffen muss. Das haben wir im Ergebnis verneint. Wir halten es für sinnvoller, dass sowohl das Thema „Gesundheitsmanagement“ als auch das Thema „Personalentwicklungskonzept“ aufgrund der eigenen Erkenntnis vor Ort umgesetzt wird und nicht aufgrund einer Vorgabe des Gesetzgebers. Das ermöglicht es, die spezifischen Gegebenheiten vor Ort aufzufangen und in solche Konzepte bzw. Maßnahmen einzuspeisen. Denn ich glaube, wir sind uns einig: Die Stadt Köln wird ganz anders an solche Themen herangehen müssen als die Gemeinde Dahlem im Kreis Euskirchen.

Ein letzter Satz noch zum Thema „Migranten im öffentlichen Dienst“, bevor Herr Becker ergänzen wird: Es ist eine Binsenweisheit, dass dies ein wichtiges Thema ist. Die Kommunen bemühen sich darum, auch Migranten für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Die entscheidende Frage ist hier wieder, ob Regelungsbedarf für den Dienstrechtsgesetzgeber besteht. Ich sehe den momentan noch nicht, muss ich ganz offen sagen. Diese Frage muss nicht der Dienstrechtsgesetzgeber regeln. Wir sind aber offen, wenn Vorschläge kommen, uns auch dieser Diskussion zu stellen. Denn noch einmal: Das Thema „Migranten im öffentlichen Dienst“ ist wichtig. Für Vorschläge sind wir offen. Derzeit sehen wir aber keinen Regelungsbedarf für den Dienstrechtsgesetzgeber.

Michael Becker (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3549): Herr Herrmann, Sie hatten einmal E-Government und modernes Verwaltungsmanagement, Qualitäten, die man benötigt, eingeführt und dagegen dann – wörtlich – das antiquierte Laufbahnrecht gesetzt.

E-Government ist in den Kommunen sicherlich ein wichtiges Thema, selbstverständlich in Abhängigkeit von den konkreten Aufgabenfeldern. Im Hauptamt zum Beispiel, wo die ganze Organisation des Rates und seiner Arbeiten anfällt, ist E-Government sicherlich stark gefordert, im Bereich der Sozialhilfeleistungen vielleicht nicht ganz so stark. Insofern: Ja, das ist richtig. Man muss sich aber anschauen, um welchen Bereich es sich handelt.

Wie können wir das steuern? – Unter anderem durch Stellenausschreibungen. Wir haben aber spontan keine Erkenntnisse darüber, dass Kommunen deswegen keine Bewerber erhalten. Aktuell kann ich für unseren Verband sagen: Wir haben jetzt eine Stellenausschreibung gefahren und zig Angebote von Interessierten bekommen, die bei uns arbeiten wollen. Und so toll wird man bei uns auch nicht besoldet. Daher: Es muss etwas Attraktives sein. Wir sind bei uns auch alle nach dem Beamtenrecht eingearbeitet.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Modernes Verwaltungsmanagement wird durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz nicht behindert, ganz klar. Wie kann man das steuern? – Sicherlich immer über Geld. Aber dabei muss man auch berücksichtigen: Zum einen haben wir etliche Angebote von Bewerbern, die bei uns arbeiten wollen. Zum anderen können wir vielleicht Gehälter anbieten, die mitunter auch in der Privatwirtschaft gezahlt werden, aber nur mitunter.

Zum Bonussystem für Care-Arbeit: Dazu haben wir keine Beschlüsse gefasst, insofern habe ich nur ein paar Gedanken und Überlegungen für Sie. Die erste Frage ist: Wofür Bonuspunkte? Ihren Ausführungen habe ich die Begriffe „Beförderung“ und „Einstellung“ zugeordnet. Das wirft natürlich unabhängig von den Kosten die Frage auf, die die Professoren sicher besser beantworten können: Wie sieht es mit der Gleichbehandlung gegenüber den anderen Beschäftigten und in der politischen Diskussion aus? Dann heißt es nämlich: Die Beamten werden schon wieder besser gestellt; sie sollen jetzt ein Bonussystem bekommen.

Wenn man den Bonusaspekt auf die Eignung und Beförderung bezieht, stellt sich ganz schnell die Frage der Vereinbarkeit mit Art. 33 und § 9 Beamtenstatusgesetz. Jemandem nur deshalb einen Bonuspunkt zu geben, weil er Care-Arbeit geleistet hat, wie Sie es bezeichnet haben, erscheint uns auf den ersten Blick nicht von den Kriterien der zuletzt genannten Norm erfasst.

Andreas Meyer-Lauber (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk NRW) (Stellungnahme 16/3539): Sehr geehrte Damen und Herren, ich will nur kurz versuchen, auf zwei, drei Fragen zu antworten. Herr Lohn hatte zunächst die Frage nach mehr Flexibilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft gestellt. – Der Dialog mit der Landesregierung zur Dienstrechtsmodernisierung hatte von der anderen Seite nur den Gedanken, Flexibilität in den öffentlichen Dienst hinein zu bringen, aber heraus nicht. Damit war das Thema relativ schnell erledigt.

Ich denke, dass dies bei dem Reformpaket eine offene Frage bleibt, weil jedem klar sein muss, dass die Flexibilität in beide Richtungen gegeben sein muss. Darüber wurde aber nicht weiter ernsthaft der Dialog geführt.

Es gibt noch zwei andere Punkte, auf die ich kurz eingehen möchte. Da ist zunächst einmal § 7 – die Verjährung. Ich bin erstaunt, wenn Juristen in so ein Gesetz schreiben und Juristen dann auch noch erläutern, dass das alles richtig ist, wenn die eine Seite eine Verjährungsfrist von drei Jahren und die andere eine von zehn Jahren hat. Es gibt ja so etwas wie einen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es handelt sich hierbei um das Verhältnis zwischen Dienstherrn und Beamtinnen und Beamten. Welche Besonderheit, welcher sachliche Grund führt eigentlich dazu, dass hier die Bestimmungen des BGB nicht ausreichen? Warum reichen die Regelungen, die für alle anderen Bürgerinnen und Bürger, für Privatmenschen, Firmen gelten, nämlich eine Verjährungsfrist von drei Jahren, nicht aus, und warum werden diese gerade für die Beschäftigten so hoch gesetzt, dass diese dann eine von zehn Jahren zu erfüllen haben? – Da fehlt mir doch etwas juristische Finesse in der Begründung dieses Zustands, oder man muss es ablehnen, was unserer Haltung ist, da eine solche Regelung nicht sein kann.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Meines Erachtens wird es an dieser Stelle deutlich, dass dies im Dialog mit der Landesregierung nie besprochen worden ist. Anscheinend gibt es eine sportliche Übung im Ministerium, um einmal zu testen, wo man etwas ausprobieren kann.

Ein ähnlicher Testfall ist die Fortbildung. Wir haben im Dialog mit beiden Seiten geklärt, dass die Beamtin, der Beamte nicht nur eine Pflicht zur Fortbildung hat, die ist ja schon im preußischen Beamtenrecht tradiert, sondern dass die Beamtinnen und Beamten im 21. Jahrhundert sogar das Recht auf Fortbildung bekommen sollen. Und das ist zwischen dem ersten Gesetzentwurf und dem, der Ihnen jetzt vorliegt, wieder geändert worden. Das sind aus meiner Sicht politische Nickeligkeiten, die wir uns aber nicht gerne gefallen lassen.

Roland Staude (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Bei der ersten Frage kann ich es mir relativ einfach machen. Ich schließe mich da gerne den Ausführungen von Herrn Mayer-Lauber an, da die allgemeinen Verjährungsfristen nach BGB nun einmal drei Jahre betragen. Wir erkennen auch keine sachlichen oder rechtlichen Notwendigkeiten, hier eine Differenzierung vorzunehmen.

Bezüglich des Gesundheitsmanagements – die Frage ist von mehreren Seiten gestellt worden: Für uns steht fest, dass ein Gesundheitsmanagement natürlich mehr ist, als nur den berühmten grünen Salat zu essen. Was wir als problematisch ansehen, ist die Umsetzung. Die liegt überwiegend im Kompetenzbereich des Dienststellenleiters. Hier wünschen wir uns schon eine konkrete Hinterlegung mit Finanzmitteln und je nach Größe auch mit Personal. Denn – und damit komme ich zur zweiten Frage – man sollte aus unserer Sicht schon gewisse Standards festlegen. Wie kann man solche Standards festlegen? – Diese Frage wurde auch gestellt. – Wir können es uns sehr gut vorstellen, dass man hier eine Art differenzierte Rahmenvereinbarung für die einzelnen Bereiche trifft, da wir natürlich auch erkannt haben, dass die einzelnen Bereiche nicht untereinander vergleichbar sind. Wenn wir einmal den Bereich der inneren Verwaltung und den Polizeibereich nehmen, ist es klar, dass es da Unterschiede gibt. Und diesen Unterschieden sollte man entsprechend Rechnung tragen.

Sie fragten, ob wir uns Gedanken gemacht haben, wie eine solche Rahmenvereinbarung bzw. solche Standards aussehen können? – Da muss man das berühmte Rad auch nicht neu erfinden, dazu wird sicherlich gleich die komba-gewerkschaft noch einige Ausführungen tätigen. Im kommunalen Bereich gibt es mittlerweile eine Fülle von Dienstvereinbarungen, die genau dieses Thema regeln. Da sind beispielsweise Aspekte zur Vorsorgeuntersuchung oder andere präventive Maßnahmen geregelt, und zwar einvernehmlich mit den Personalvertretungen. Ich finde, das ist ein gangbarer und guter Weg, und dann würde man relativ schnell zu entsprechenden Standards gelangen.

Zur Integration von Migranten. Das wäre erst einmal grundsätzlich eine Qualitätsverbesserung für den öffentlichen Dienst generell, nicht nur im Hinblick auf Kommunikation und Konfliktbewältigung, es wäre auch der notwendige Ausdruck für die momentan stattfindende gesellschaftliche Veränderung, des gesellschaftlichen Wandels, den

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wir wahrnehmen. Man sollte konzeptionell bezüglich dieses Themas jetzt schon starten, wobei man darauf achten muss, dass die generellen Voraussetzungen hinsichtlich der Ausbildung nicht entsprechend abgeschmolzen werden. Da muss man schon einen entsprechenden Ausgleich herbeiführen.

Zukunftsfähigkeit, Beseitigung des Fachkräftemangels – Das hat auch etwas mit der Portabilität, mit der Übernahme von Versorgungsansprüchen und dergleichen zu tun. Wir unterstützen das grundsätzlich, müssen aber dazu sagen, dass wir nicht gerade einen überproportionalen Bedarf an diesen Wechselabsichten bei unserer Mitgliedschaft festgestellt haben.

Beim Fachkräftemangel sind wir bei dem grundsätzlichen Thema: Wie kann man dem entgegenwirken? – Da gilt natürlich dieser berühmte Grundsatz, für den wir auch stehen: Nur die Besten für den Westen. – Da sind wir uns relativ schnell einig, dass es die natürlich auf Dauer nicht für umsonst gibt. Das heißt, hier sind zwingend Leistungsanreize erforderlich. Hier muss man einmal generell an die Besoldung denken, weil wir leider auch festgestellt haben – das zählt auch für den kommunalen Bereich –, dass viele Kommunen aufgrund dieser Schwierigkeiten dazu übergegangen sind, dass sie sehr viel, gerade bei Fachkräften, mit außertariflichen Verträgen im Bereich der tariflich Beschäftigten agieren, um hier überhaupt noch in die Situation zu kommen, einen entsprechenden Bereich noch abdecken zu können.

Den Langzeitarbeitskonten haben wir zugestimmt, wohl wissend, dass es fünf Bereiche, Erprobungsbereiche, sind, die identifiziert worden sind: Der Gefahren, die damit einhergehen, sind wir uns bewusst. Deswegen legen wir großen Wert auf eine entsprechende Evaluierung, insbesondere auf eine Evaluierung mit einer Verzahnung zu dem erforderlichen Gesundheitsmanagement. Uns ist klar, dass das vielleicht negative Auswirkungen haben könnte. Und wenn das der Fall ist, müsste man entsprechend nachjustieren. Dadurch, dass das jetzt erst einmal in der Erprobungsphase ist, sollte man das meines Erachtens als Chance sehen und es als solche auch nutzen.

Zu der Frage des Abgeordneten Herrmann: Ad-hoc habe ich dazu keine grundsätzliche Position. Es hängt aber auch damit zusammen, weil ich das in erster Linie als eine reine Bewertungsfrage ansehe. Da müsste man bilateral in einen Austausch kommen.

Cornelia Hintz (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk NRW) (Stellungnahme 16/3545): Herr Stotko, die Frage der Verjährung habe ich einmal in eine Personalversammlung mitgenommen. Und die Antwort der Beschäftigten war ziemlich laut und ziemlich eindeutig: Sie hatten den Eindruck, dass sie sehr viel schlechter behandelt werden. Ein kluger Kollege aus dem Ordnungsamt hatte gefragt: Wie lautet dann unsere Aufbewahrungsfrist, wie lautet die Aufbewahrungsfrist der Dienststelle? Wer weist das letzten Endes nach? – Das sind nur zwei technische Fragen, bei denen ich dringend darum bitte, diese zugunsten der BGB-Regelung aufzugeben, da es für diese neue Regelung keinen sachlichen Grund gibt. Was machen Sie, wenn ein Beschäftigter verstirbt? Müssen dann auch die Erben die Unterlagen zehn Jahre lang aufheben? Wie weit sind die dann noch in der Verpflichtung? – Es ist

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eine nicht praktikable Regelung, und deswegen sind wir der Meinung, dass wir diese nicht brauchen.

Zu § 42 – Personalentwicklung. Das würde ich gerne mit dem verknüpfen, was Herr Herrmann gefragt hat. Wir haben uns auch Gedanken darüber gemacht, wie die öffentliche Verwaltung in Zukunft aussehen soll. Was passiert, wenn wir flächendeckend E-Government bekommen, sind die Beschäftigten darauf vorbereitet? Sind sie dem gewachsen? – Wir haben gelernt, dass sie dem überhaupt nicht gewachsen sind, und auch nicht darauf vorbereitet sind.

Ich teile die Einschätzung der kommunalen Spitzenverbände, dass wir das nicht im Gesetz brauchen, nicht. Ich finde vielmehr, dass wir das ganz dringend im Gesetz brauchen. Wir brauchen auch ganz dringend die Verknüpfung mit § 9, in dem wir eindeutig regeln müssen, dass es Gegenstand von Laufbahnvorschriften ist, dass Personalentwicklungskonzepte in Zukunft verpflichtend sein müssen.

Es nützt auch nichts, wenn es im Gesetz steht und die Dienststellen sagen, für eine Dienstvereinbarung langt es nicht, das machen wir nicht. – Wir wollen hingegen, dass es in einer Dienstvereinbarung vernünftig geregelt wird. Denn wir haben zwei Sorten von Beschäftigten: Wir haben Tarifbeschäftigte und wir haben die Beamtinnen und Beamte. Wenn wir den Frieden in der Dienststelle einigermaßen wahren wollen, dann macht es keinen Sinn, wenn wir die Beamtinnen und Beamten fördern, aber die Tarifbeschäftigten fallen hinten herunter, obwohl die Tarifbeschäftigten vielleicht in ein oder zwei Jahren genau diejenigen sind, die wir – gerade im Justizbereich – dringend brauchen. Denn im Justizbereich sind wir mittlerweile so weit, dass viele Tarifbeschäftigte in Zukunft verbeamtet werden müssen, damit wir den Justizwachtmeisterdienst aufgebaut bekommen, der mittlerweile relativ alt und relativ knapp besetzt ist.

Die nächste Frage von Herrn Herrmann bezog sich auf das Open Government. – Das hat mit dem Paradigmenwechsel zu tun. Wir versuchen etwas, was eigentlich nicht geht. Wir versuchen, etwas aus der Weimarer Reichsverfassung ins 21. Jahrhundert zu transportieren, und sind der Auffassung, dies umsetzen zu können. Es gibt ein paar Gerichtsentscheidungen dagegen, da wird es schwierig, aber im Prinzip schaffen wir das. – Ganz so einfach ist das nicht. Deswegen ist die eine oder andere Regelung, über die wir stolpern, vielleicht schwierig.

Wir müssen es aber mit dem Paradigmenwechsel ernst meinen, wenn wir die öffentliche Verwaltung dahin bekommen wollen, dass sie ein bisschen pfiffiger aussieht, ein bisschen mehr Bewegung hat und ein bisschen attraktiver für junge Leute ist. Denn die wollen weitergebildet werden. Die sehen die Unternehmen in der freien Wirtschaft, bei denen es Fortbildungskonzepte, Pläne gibt. Die sehen auch, dass ihre Beurteilung davon abhängt, dass sie bestimmte Qualifizierungsschritte machen. Sie sagen auch, dass sie eine heillose Angst davor haben, zu früh Führungsfunktionen übernehmen zu müssen, weil sie befürchten, den Aufgaben nicht gerecht werden zu können. Das gilt auch für die Frauen. Die Kolleginnen, die monate- oder jahrelang heraus sind, fordern klipp und klar Anpassungsqualifizierungen, Weiterbildungen. Wenn wir das schaffen, kommen die Beschäftigten mit. Wir wollen jedoch nicht den Beschäftigten sagen müssen: Ihr schafft das nicht. Deswegen stellen wir jetzt von außen ein. – Denn die, die

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Verwaltung können und genau wissen, wo in der Verwaltung die Ecken, Kanten und Löcher sind, die man geschickter, klüger nutzen kann, sind die Beschäftigten. Und den, den wir nicht brauchen, ist der junge dynamische IT-Kollege, der jedem Beschäftigten in der IT erklärt: Du kannst das alles nicht, ich mache es anders. – Darauf entgegnet dann der Ältere: Moment, wir haben jede Menge Vorschriften, Restriktionen, Datenschutz – überleg einmal.

Lassen Sie uns dahin kommen, dass wir die Beschäftigten fit machen, dass wir sie gesund erhalten und dass wir vernünftige Konzepte finden, dass die Leute nicht nur mithalten, sondern auch mit der Nase vorne sind. Denn wir haben ganz viele junge Leute, die weitergebildet werden wollen, die weiterkommen und sich entwickeln wollen.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis (Humboldt-Universität zu Berlin) (Stellungnahme 16/3540): Herr Vorsitzender! Meine sehr verehrten Damen und Herren Abgeordnete! Meine Damen und Herren! Ich bedanke mich für die Einladung und bitte noch einmal ganz demütig um Entschuldigung, dass ich so viel zu spät gekommen bin. Aber was soll man machen, wenn die Maschine aus Düsseldorf in Berlin schon mit deutlicher Verspätung ankommt und dann noch viel später in Düsseldorf landet, und man dann noch 55 Minuten mit dem Taxi vom Flughafen bis hierher braucht.

Ich habe eine Fülle von Fragen bekommen und werde mich trotzdem kurzfassen. Mehrere Fragen betrafen die Zukunftsfähigkeit dieses Gesetzentwurfes. Wir haben diese Reform ja allen in Ländern und beim Bund, wo sie bereits abgeschlossen ist. In den Ländern finden derzeit noch die Diskussionen statt, aber Nordrhein-Westfalen ist ziemlich hinten dran. Man kann es ganz offen sagen: An die Tête reicht es Nordrhein-Westfalen nicht, das ist ganz offensichtlich. Aber Sie sind auch nicht die Letzten, ich meine jetzt in der Tabelle und nicht in der Zeit. Das ist sehr deutlich, und ich habe es auch in meiner schriftlichen Stellungnahme angesprochen.

Bayern und Rheinland-Pfalz, um zwei Länder zu nehmen, die parteipolitisch ganz neutral sind, sind zwei Länder, die mit der Modernisierung, mit der Einheitslaufbahn sehr viel weiter gehen. Da ist das Küstenländermodell, das hier leicht modifiziert, aber mehrheitlich in Deutschland in den Ländern umgesetzt wird, weniger modern. Ich würde sogar sagen, weniger zukunftsfähig, weil es weniger flexibel ist. Es ist natürlich ein Fortschritt gegenüber dem bisherigen Rechtszustand – überhaupt keine Frage – und es ist ein Fortschritt gegenüber der Regelung des Bundes, der eigentlich eine besondere Verantwortung für das öffentliche Dienstrecht hat.

Das ist also insofern letztlich eine politische Entscheidung. Es steht mir nicht zu, darüber zu befinden. Man kann sich für die eine wie auch für die andere Lösung entscheiden. Da kann man natürlich nicht ganz so vollmundig sagen, dass wir hier ganz besonders fortschrittlich sind.

Damit bin ich auch schon bei den anderen Fragen, die ja alle überwiegend – wenn man vom Geld absieht – weiche Faktoren betreffen. Und diese weichen Faktoren sind einfach für das Personalwesen ganz wichtig. Im öffentlichen Dienst werden sie – ich

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

glaube, das wird niemand ernsthaft bestreiten – traditionell unterbewertet. Natürlich ist es in einem so gewachsenen und so großen Verwaltungskörper wie dem in Nordrhein-Westfalen natürlich auch kein Wunder, dass das Umsteuern schwerfällt.

Um es konkret zu machen, will ich – ich bin ja auch zur Zukunftsfähigkeit gefragt worden – zur Portabilität oder zum Wechsel, der hier ja einseitig ist, Stellung nehmen. Ich erinnere mich, vor Jahren mit dem Bundesinnenministerium darüber verhandelt zu haben. Das war genauso schroff wie hier: Einfach eine Richtung ja, die andere nicht. Wollen wir nicht! Ende der Durchsage! – Inzwischen hat das ja sogar der Bund eingeführt. Baden-Württemberg ist vorangegangen. Warum Baden-Württemberg? Weil es, was Wirtschaft angeht, das am weitesten entwickelte Land in der Bundesrepublik ist. Nicht Bayern, Baden-Württemberg ist die Nummer eins. Die haben einen viel größeren Anpassungsdruck und sind viel stärker an diesem Wechsel interessiert. Viele – vor allen Dingen in den Verwaltungen – nehmen an, dass der öffentliche Dienst dabei verliert. Das ist ein Zeichen von Schwäche und mangelndem Selbstbewusstsein. Die bisherige Praxis bestätigt überhaupt nicht, dass das eine Einbahnstraße ist. Also das hätte man machen können. Warum man es nicht gemacht hat, weiß ich nicht.

Der öffentliche Dienst soll die Welt besser verstehen. Na klar, das bedeutet: Sie brauchen mehr Spezialisten. Aber die Zeit des Juristenmonopols im höheren Dienst ist lange vorbei. Im bisherigen gehobenen Dienst gibt es schon eine breite Öffnung, auch eine Spezialisierung. Ich finde, von daher sind die Personalgewinnungsmöglichkeiten gut. Ein schlimmer Punkt – das ist keine Frage – sind die Grundschulen. Der frühere DBB-Vorsitzende sagte ja immer: Die haben keine Laufbahn, die haben, weil sie immer nur im Kreis herumlaufen können, einen Laufstall. – Sie haben es ja gesagt: Da ist einiges zu machen. Dazu möchte ich aber jetzt nichts sagen – vielleicht hinterher, wenn es um Besoldung geht.

Zu § 19 LBG: In diesem Saal gab es vor vielen Jahren – es ist bestimmt gut 20 Jahre her – auch eine Anhörung, bei der erstmals die Verfahrensquote, die jetzt verbessert werden soll, eingeführt worden ist. Ich war einer der wenigen, die das verteidigt haben, weil ich ja auch für die Regierung begutachtet hatte. Die Mehrheit vor allen Dingen meiner Kollegen – der Juraprofessoren; es waren mehrere da – hat gesagt: Das ist Teufelswerk und verfassungswidrig, das kann es gar nicht geben. – Es war für mich schon eine Freude, zu sehen, dass mein Kollege Papier, den ich nun schon sehr lange kenne – er war nicht unbedingt immer besonders fortschrittlich –, durch sein Praktikum am Bundesverfassungsgericht da doch – auch in Bezug auf andere Fragen – ein bisschen aufgeschlossener geworden ist. Es war für mich eine Freude, dass er nun diese Formulierung „im Wesentlichen“ vorgeschlagen hat. Das ist natürlich – das ist überhaupt keine Frage – eine Abschwächung des Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz. Aber man will das. Das ist auch mit Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz vereinbar. Das kann man machen. Und so, wie es damals geheißen hat, das alles sei verfassungswidrig, sage ich jetzt genauso deutlich: Nein, das ist nicht verfassungswidrig, sondern ein Schritt hin zu mehr Chancengleichheit für Frauen im öffentlichen Dienst. Das dient der Qualität des öffentlichen Dienstes.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Es ist nur so, dass die Gerichte – das ist in der Zeit, in der ich hier war, oft genug angesprochen worden – natürlich das Risiko sind. Ich bin für Nordrhein-Westfalen fünfmal in Verfahren beim Bundesverfassungsgericht gewesen, in denen die jetzt zu ändernde Regelung angegriffen wurde. Fünfmal haben wir keine Entscheidung bekommen. Warum? Weil der Senat gespalten war. Bis heute hat das Bundesverfassungsgericht die Regelung nicht abgesegnet. Durchbekommen haben wir das in Luxemburg – aber auch erst im zweiten Anlauf. Auch in Bezug auf die Bremer Regelung hat es damals geheißen, dass sei mit Gemeinschaftsrecht unvereinbar. Im zweiten Durchlauf – Frau Kokon, die jetzt Generalanwältin am Gerichtshof der Europäischen Union ist, hat das damals vertreten – ist es über den EuGH durchgesetzt worden. Es gibt aber immer noch – ich habe das auch in meiner Stellungnahme geschrieben – viele auch angesehene Professoren und auch viele Richter, denen – das muss man einmal ganz deutlich sagen – die ganze Richtung nicht passt. In einer solchen Situation halte ich es durchaus für richtig, dass man hier noch einmal eine Schüppe drauflegt. Ich sage Ihnen: Sie werden mehr Klagen bzw. Ärger mit den Gerichten kriegen. Das ist aber unvermeidlich. Ich meine aber, dass man, wenn man Änderungen herbeiführen will, auch kämpfen muss.

Die Entwicklung in der Vergangenheit stimmt mich letztlich doch optimistisch. Ich denke dabei daran, wie es hier vor 20 Jahren aussah: Da haben alle gesagt: Das alles wird gekippt. Jetzt wird es verbessert. – Das ist doch immerhin schon einmal ein kleiner Fortschritt. Ich persönlich bin etwas skeptisch – das habe ich aber schon schriftlich ausgeführt – hinsichtlich der Ausnahmen durch Rechtsverordnung. Das würde ich noch einmal etwas restriktiver fassen. Sonst können sich kreative Personalchefs da noch einiges ausdenken.

Das Ganze ist natürlich abhängig vom Beurteilungswesen. Und das Beurteilungswesen im öffentlichen Dienst stellt – das weiß jeder – eine Krux dar. Es ist mühsam. Im Vergleich zu fortschrittlichen Unternehmen – gerade großen Unternehmen – ist es aber schlechter. Das liegt aber auch daran, weil da gespart wird. Im öffentlichen Bereich sind das die sogenannten weichen Faktoren. Die müssen nebenbei verbessert werden. Das ist der Fehler.

Damit bin ich auch schon bei dem Punkt – daraufhin bin ich ja mehrfach angesprochen worden – des Gesundheitsmanagements, der Fortbildung und auch der interkulturellen Öffnung. Dazu sage ich ganz direkt: Ich fände es gut, wenn das auch hier im LBG – und nicht nur in einem Spezialgesetz – seinen Niederschlag fände. Das muss ja gar nicht groß sein. Bei all diesen Fragen aber – also Gesundheitsmanagement, Fortbildung und interkulturelle Öffnung – geht es letztlich um die Umsetzung.

Sehen Sie, ich bin Jurist. Deshalb glaube ich nicht, dass das, was im Gesetz steht, auch gleich umgesetzt wird. Das ist ein langer Weg, und da gibt es hohe Verluste. Die Wirkkraft von Gesetzen ist eher beschränkt. Das, was hier mehrfach angesprochen worden ist, betrifft doch Themen – ich denke hierbei insbesondere an Gesundheitsmanagement und Fortbildung –, die für Dienstvereinbarungen wichtig sind. Das ist das Feld, wo es umgesetzt werden muss. Das heißt aber nicht, dass es nicht auch im Gesetz stehen soll.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wenn es jetzt etwa – wie es hier angedeutet wurde – aus dem Gesetz herauskäme, wäre das natürlich auch ein Signal. Das wäre ein klares Signal in dem Sinne des Ausspruchs unseres früheren Bundeskanzlers: „Abteilung Gedöns, das brauchen wir nicht.“ – Ja, das ist doch so.

Wie gesagt, da bin ich sehr festgelegt. Das müsste umgesetzt werden. Das ist – auch in der Praxis – mühsam. Ich sage es aber – vielleicht bin ich zu wenig ambitioniert – noch einmal: Wenn ich mir anschau, wie die Gleichstellungspolitik heute behandelt wird und wie sie vor 20 Jahren behandelt worden ist, sage ich, dass es auch im öffentlichen Dienst Fortschritte gibt. Und daran glaube ich weiterhin. – Ich hoffe, dass ich jetzt die wesentlichen Fragen behandelt habe. Wenn ich etwas vergessen habe, bitte ich um Nachsicht. – Schönen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank, Herr Prof. Battis. – Herr Prof. Gourmelon, Sie haben noch einige Fragen zu beantworten.

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung) (Stellungnahme 16/3524): Ich muss erst einmal sagen: Beeindruckend! Für mich als Psychologe war es, was die Juristerei angeht, eine Lehrstunde. Danke schön dafür! – Herr Stotko, Sie hatten in Bezug auf interkulturelle Öffnung gefragt, was getan werden muss. Aus meiner Sicht müssen zwei Dinge getan werden. Erstens muss aus Sicht der Verwaltung Personalmarketing betrieben werden. Junge Menschen müssen darauf aufmerksam gemacht werden, dass es die Möglichkeit gibt, im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Zweitens müssen sie von den Vorzügen des öffentlichen Dienstes überzeugt werden. Daran mangelt es insbesondere bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund.

Außerdem brauchen wir Auswahlverfahren, die nach fachlichen Standards – zum Beispiel nach DIN 33430 – erfolgen. Mit solchen Auswahlverfahren, die den fachlichen Standards entsprechen, haben wir eher die Möglichkeit, Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen. Und wir haben die besseren Chancen, junge Menschen – mit und ohne Migrationshintergrund – insgesamt fairer zu beurteilen. – In Bezug auf die Frage, ob es erforderlich ist, das ins Gesetz aufzunehmen, schließe ich mich Herrn Battis an.

Herr Herrmann, Sie hatten das Thema E-Government bzw. Open Government angesprochen. Das sind tatsächlich zwei wesentliche Entwicklungen, die wir vor der Brust haben. Sie haben gefragt: Wird dem ausreichend Rechnung getragen? Wenn wir das verstärkt einführen wollen – und wahrscheinlich auch müssen –, brauchen wir Beschäftigte, die sich durch Veränderungsbereitschaft, Flexibilität und Lernfähigkeit auszeichnen. Das Ganze ist auch eine Einstellungssache. Da möchte ich mich dem anschließen, was die Kollegin, Frau Hintz, gesagt hat. Da brauchen wir natürlich eine sehr starke Personalentwicklung. Die Personalentwicklung muss natürlich bedarfsorientiert sein und individuell auf die jeweiligen Bedarfe abgestimmt sein.

Zweitens brauchen wir Führungskräfte, die das auch nach vorne treiben. Wenn wir in Zukunft Führungskräfte auswählen wollen, müssen wir eben auch die Fähigkeiten bzw.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Kompetenzen, die ich gerade eben angesprochen habe, abfragen. Dann müssen wir die erfassen. Das schaffen wir eben nicht alleine durch das System der dienstlichen Beurteilung.

Herr Battis hat auch angesprochen, wie es in der Privatwirtschaft gemacht wird. Auch in der Privatwirtschaft käme niemand auf die Idee, herausragende Führungspositionen nur allein aufgrund dessen zu besetzen, was der Betreffende an dienstlicher Beurteilung von seinem direkten Vorgesetzten bekommen hat, sondern das würde immer durch solche Verfahren wie Potenzialanalysen und Assessment Center ergänzt werden. Insofern müssen bei Beförderungsentscheidungen nicht nur die dienstlichen Beurteilungen herangezogen werden, sondern auch weitere Informationen, die wir mit geeigneten eignungsdiagnostischen Verfahren erheben können.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Prof. Hellermann.

Prof. Dr. Johannes Hellermann (Universität Bielefeld, Fakultät für Rechtswissenschaft) (Stellungnahme 16/3552): Vielen Dank. – Auch an mich war die Frage nach der interkulturellen Öffnung im Gesetz gerichtet worden. Diese Frage kann ich kurz beantworten. So ganz viel kann ich dazu, glaube ich, nicht sagen. Im Gesetz sehe ich in der Tat nicht viel. Man kann mit Wohlwollen vielleicht sagen, dass die verschiedenen Instrumente der Flexibilisierung, die eingeführt worden sind, in der Tat auch eine Öffnung für verschiedene Lebenskonzepte darstellen und insofern einen gewissen Ansatz darstellen.

Übrigens sehe ich aber – ganz ähnlich wie auch Herr Battis – allenfalls die Möglichkeit von Zielvorgaben bzw. Zielvorstellungen im Gesetz. Im Kern hätten die aber, wie ich glaube, wenig Steuerungseffektivität. Im Kern geht es, glaube ich, um Aktivitäten der Personalgewinnung zum einen und um innerliche Ausgestaltung von Personalentwicklung zum anderen.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Huth.

Oliver Huth (BDK – Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3581): Ich gehe auf die erste Frage nach dem behördlichen Gesundheitsmanagement ein. Ich denke, aus unserer Sicht reicht es, dass das hier im Gesetz seinen Niederschlag gefunden und signalisiert hat, dass es der Landesregierung wichtig ist, das Thema in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung nach vorne zu bringen. Ich halte es auch für sachgerecht, dass die Behörden für sich selber schauen, wie und wo sie dieses behördliche Gesundheitsmanagement implementieren. Sicherlich ist es auch sachgerecht, dass der Ressortverantwortliche noch einmal auf dieses einzelne Konzepte schaut und ein Rahmenkonzept erstellt. Ich gehe natürlich davon aus, dass sich die einzelnen Ressorts hier untereinander austauschen und dass das Best-Practice-Modell letztendlich für alle gilt. Insofern sind die Regelungen, die hier getroffen worden sind, weiterhin wichtig.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir müssen auch – das wird dann die Frage sein – dieses Thema weiter evaluieren. Bei der Polizei fangen wir jetzt beim Thema Führungsfeedback an und schauen, welche Folgen denn eigentlich ein negatives Führungsfeedback hat. Wie gehen wir dann mit diesen Ergebnissen um? Wie müssen Führungskräfte in Zukunft geschult werden? Welche Basisschulung müssen die haben?

Es ist nicht nur wichtig, solch ein Gesundheitsmanagement zu haben, sondern es ist auch wichtig, eine ständige Evaluation durchzuführen und auch im Rahmen eines Vergleichs zwischen dem Ressort das Best-Practice-Modell herauszufinden. Ich denke, das könnte man im Gesetz niederlegen – schlechthin dann aber in den entsprechenden Erlasslagen und Modellprojekten.

Dann komme ich zur Frage: Wie bekomme ich Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst? Wie sieht da die Werbung aus? Brauche ich dafür eine spezialgesetzliche Grundlage? Auch hier wäre es sicherlich ein Fingerzeig der Landesregierung, wenn das im Gesetz implementiert wäre. Wie bekomme ich das hin? Ich schaue mich einmal in meinem persönlichen Umfeld, im engsten Mitarbeiterkreis um: Die Migrantinnen und Migranten, mit denen ich da zu tun habe, sind frühzeitig sehr gut integriert worden. Sie durften frühzeitig – trotz entsprechender Migration – im Kindergartenalter die deutsche Sprache erlernen. Mir ist bei den Gesprächen in meinem Mikrokosmos aufgefallen – ich denke dennoch, dass es schon symbolhaft ist –, dass sich öffentliche Verwaltung erst viel zu spät diesen jungen Menschen öffnet und sich ihnen darstellt.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – egal in welchem Ressort der öffentlichen Verwaltung – muss nach meinem Dafürhalten immer klar sein: Vor mir sitzt ein möglicher zukünftiger Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung – ganz gleich, in welchem Bereich er sich spezialisiert.

Benötigt werden einheitliche, auch ressortübergreifende Konzepte der Landesregierung, die sich mit der Frage beschäftigen: Wie kann man Kindern – sowohl im Kindergarten als auch in der Schule – die öffentliche Verwaltung näherbringen? Welche allgemeingültigen Konzepte können hier entwickelt werden, um den öffentlichen Dienst interessant zu machen und dessen Vorzüge darzustellen, so wie es mein Vorredner, Herr Prof. Gourmelon, schon gesagt hat? Hier gilt es, entsprechende Konzepte zu implementieren. Das müssen ganzheitliche Konzepte sein, und nicht nur eigene Ressortkonzepte.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Öffnung der Wirtschaft hin zum öffentlichen Dienst und umgekehrt. Momentan befinden wir uns da jedoch in einer Einbahnstraße, das muss ich ganz ehrlich sagen. Im Dienstrechtsmodernisierungsgesetz und auch in unseren allgemeinen Regelungen findet sich überhaupt kein Benefit für die Beamtinnen und Beamten, die aufgrund ihrer Schulbildung oder ihrer akademischen Vorbildung in eine bestimmte Laufbahn eingruppiert worden sind, sich dann aber weiter fortbilden.

Es gibt zig Kolleginnen und Kollegen, die beispielsweise in Dublin einen Masterstudiengang im Bereich der IT oder die in Bochum ein Studium im Bereich der Kriminologie absolviert haben oder die demnächst dort Kriminalistik studieren. Das alles wird vom Dienstherrn in keiner Weise wertgeschätzt; da gibt es überhaupt keinen Benefit. Würde

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

man sich eine solche Personalentwicklung in der freien Wirtschaft gönnen, dann sähe man da im internationalen Vergleich aber sehr schlecht aus.

Ich frage mich wirklich, wie der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen sich so etwas leisten kann. Das ist jedoch ein wesentlicher Punkt. Ich hatte in dem Zusammenhang von einer Einbahnstraße gesprochen. Diese wird dahin führen, dass in Zukunft die Headhunter vor den Behörden stehen und die besagten Leute dankend für die Wirtschaft abwerben. Wir aber werden dann in die Röhre schauen.

Es wäre ganz sicher sachgerecht, wenn man den Kolleginnen und Kollegen, die eine derart hohe Motivation mitbringen, sich privat weiterzubilden – und das über Jahre hinweg, auch mit hohem wirtschaftlichen Aufwand – eine entsprechend Anerkennung zollen würde. Das Ganze wird bislang vom öffentlichen Dienst weder honoriert, noch findet da eine Partizipation statt; da ist höchstens von einem minimalen Stundenausgleich in Form von gelegentlichem Sonderurlaub die Rede. Das ist fast schon lächerlich und überhaupt nicht ausreichend, um das Personal zu halten.

Hier ist die Landesregierung aufgefordert, Konzepte zu entwickeln, wie man mit solchen Situationen umgeht. Das kann sicherlich beim Gehalt eine Rolle spielen, aber auch in der Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir müssen – so wie das in anderen Ländern, zum Beispiel in Baden-Württemberg, der Fall ist – dazu kommen, auch Leute aus der Wirtschaft für uns zu gewinnen, selbst wenn es nur kurzfristig ist. Dazu gehört es auch, Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit zu geben, sich für zwei oder drei Jahre in der freien Wirtschaft umzusehen, ohne dass ihnen Nachteile drohen, wenn sie wieder zurückkommen. Das wäre jedenfalls für alle ein Gewinn. Wir kommen im Übrigen ohne die Expertise der Wirtschaft, insbesondere im Bereich der IT, in Zukunft nicht mehr aus. Das muss uns allen klar sein. – Vielen Dank.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Von Herrn Lohn wurde die Frage nach dem behördlichen Gesundheitsmanagement gestellt. Ja, das behördliche Gesundheitsmanagement ist ein wichtiger Baustein. Das ist übrigens kein Selbstzweck; die Behörden haben mittlerweile zu großen Teilen auch erkannt, dass es da durchaus einen Benefit gibt. Gesunde und zufriedene Mitarbeiter senken die Kosten und die Krankenquote. Insofern haben alle etwas davon. Die Implementierung im LBG halte ich da für den richtigen Weg. Das ist ein deutliches Signal an die Belegschaft, dass es dem Dienstherrn wichtig ist.

Woran es in Teilen noch mangelt, ist die Ausgestaltung. Dazu gehören Geld und Personal. Ich muss sagen, dass wir im Bereich der Polizei eigentlich schon ganz gut aufgestellt sind. Wir als GdP haben schon vor Jahren ein entsprechendes Konzept zum behördlichen Gesundheitsmanagement entwickelt. Das ist zum größten Teil eins zu eins übergegangen in eine Dienstvereinbarung zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Ministerium.

Leider ist es so, dass viele das Gesundheitsmanagement lediglich auf Sport und Ernährung beziehen. Behördliches Gesundheitsmanagement geht aber noch viel weiter: Da spielt zum Beispiel auch ganz stark das Führungsverhalten hinein. Herr Huth hat

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

vorhin darauf hingewiesen, dass es in den Behörden inzwischen die ersten Maßnahmen gibt, wo Führungskräfte ihr Führungsverhalten reflektieren. Mit Blick auf die Krankenquote in den Behörden ist das Führungsverhalten ein wichtiger Faktor, warum Leute krank werden oder krank gemacht werden oder in die innere Migration gehen. Dieser Bereich muss zukünftig also eine höhere Priorität haben. Dafür muss allerdings auch Geld in die Hand genommen werden, und daran scheitert das Ganze leider zum Teil.

Eine zweite Frage betraf das Thema „Migranten im öffentlichen Dienst“. Das ist auch für uns ein wichtiges Thema, das wir schon seit Jahren vorantreiben. Wir wollen gerne Migranten für den Polizeidienst gewinnen. Bei 18 Millionen Einwohnern und einem Migrantenanteil von 4,2 Millionen, das heißt 25 % der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen – bei den jüngeren Leuten liegt der Prozentsatz möglicherweise noch höher – schaffen wir es, jedes Jahr roundabout zwischen 10 % und 13 % Migranten einzustellen.

Aus meiner Sicht ist das relativ viel. Man muss das Ganze ja relativieren, und zwar mit Blick auf die Gruppe, die überhaupt über die Voraussetzungen für eine Einstellung verfügt. Da gebe ich Herrn Staude recht: Man darf auf keinen Fall die Voraussetzungen absenken. Die Sprache ist ein ganz wichtiger Faktor. Man kann nicht Leute, die zudem noch die Sprache nicht beherrschen, in ganz bestimmten Stadtteilen einsetzen. Das wäre kontraproduktiv und hätte verheerende Folgen.

Unsere Werbekampagnen zielen stark darauf ab, dass wir Migranten einstellen wollen. Wir gehen in die Schulen, wir gehen in die örtlichen Kulturvereine usw. Aber – ich hatte vorhin schon darauf hingewiesen – der Anteil der Migranten, die überhaupt über die notwendigen Bildungsvoraussetzungen verfügen, ist gar nicht so hoch. Wer von dem Migranten macht letztlich schon Abitur oder die Fachhochschulreife?

Wir müssen daher schon viel früher ansetzen. Es geht letztlich darum, den Menschen gleiche Bildungschancen zu eröffnen. Schon im Kindergarten und in der Schule müssen die Kinder dazu gebracht werden, höhere Bildungsabschlüsse erzielen zu können. Dann haben sie auch die Möglichkeit, in den öffentlichen Dienst zu gehen.

Zur Wahrheit gehört aber auch dazu: Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die Abitur machen, kommen häufig aus Schichten, wo auch die Eltern schon gebildet sind und möglicherweise sogar ein Unternehmen führen. Die Kinder gehen dann nicht in den öffentlichen Dienst, sondern setzen dann das Familienunternehmen fort.

Es ist also relativ schwer, den Anteil der Migranten zu erhöhen, weil eben die Bildungsvoraussetzungen nicht vorhanden sind. Daher ist mein Petitum, die Bildungschancen der jungen Migranten zu erhöhen. – Vielen Dank.

Zu den weiteren Fragen wird Herr Velleman Stellung nehmen.

Jan Velleman (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Es steht noch die Frage von Frau Schäffer nach dem Rückkehranspruch aus der familienbedingten Teilzeit aus. Wenn Sie sich § 64 LBG-E – insbesondere in seinem Abs. 4 –

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

durchlesen, stellen Sie fest: Es gibt zwar mehr Flexibilität, aber eigentlich auch nur dann, wenn es dem Dienstherrn passt.

Aktuell ist es so – und das wird auch auf absehbare Zeit so bleiben –, dass wir um jede Mama und jeden Papa, der vielleicht zurückkommen wird, kämpfen müssen. Da ist es nicht besonders hilfreich, wenn es schon bei den Anspruchsvoraussetzungen heißt: Der Verbleib in der Teilzeit muss unzumutbar sein. – Was ist denn das für ein Kriterium? Wer soll denn das bitte entscheiden, ob man zurückkommen will oder nicht, außer den Betroffenen selber?

Wichtig ist für uns Folgendes: Es geht auch darum, wie eine Verwaltung mit konkurrierenden Ansprüchen umgeht, wenn beispielsweise plötzlich viel zu viele Mitarbeiter sagen: „Ich möchte jetzt aber wieder Vollzeit arbeiten“, und dann sind die Stellen nicht vorhanden.

Dazu kann ich sagen: Erstens wäre das zunächst mal eine traumhafte Situation. Zweitens stellt man sich dann die Frage, ob man das nicht geschickter und klarer lösen kann, indem man genauso vorgeht, wie es im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt ist: Man sagt klipp und klar, dass man bei konkurrierenden Ansprüchen auf soziale Aspekte und wirtschaftliche Zumutbarkeit für die Betroffenen abstellen darf. Diese Frage jedoch bei den Anspruchsvoraussetzungen zu formulieren, halten wir schlicht und ergreifend für sachfremd und angesichts der Herausforderung, vor der wir stehen, für nicht zielführend.

Dann geht es ja noch weiter: Es reicht schon, nur irgendwelche dienstlichen Gründe zu nennen, die dagegen sprechen, um den Rückkehranspruch zu verweigern. Das ist ein Kriterium, das wir gerade nicht möchten; denn irgendein dienstlicher Grund fällt einem schon ein, warum das jetzt gerade nicht geht.

Das Signal muss aber vielmehr dahin gehen, dass wir jeden gerne haben wollen, der zurückkommen möchte. Wenn überhaupt, dann müssen es zwingende dienstliche Gründe sein, die dagegen sprechen. Die mag es im Einzelfall geben; Stichwort: Der Stellenplan gibt das nicht her. Das wäre beispielweise ein zwingender Grund. Alles andere sollte man jedoch außen vor lassen. Ansonsten werden Ihnen die Beschäftigten nicht glauben, dass sie einen Rückkehranspruch haben und nicht nur eine Rückkehrmöglichkeit. – So viel zur Regelung des § 64.

Dann ist noch nach der posttraumatischen Belastungsstörung gefragt worden. Das ist ein Problem, das bei uns bei der Polizei im Bereich des § 116 LBG angesiedelt ist. Bei posttraumatischen Belastungsstörungen besteht das Problem der Ausschlussfrist jetzt im neuen § 54 Versorgungsgesetz; bzw. im alten § 45. Wenn jemand seinen Dienstunfall nicht mit einem Abstand von maximal zwei Jahren gemeldet hat, wird das Ereignis nicht mehr als Dienstunfall anerkannt.

Das führt dazu, dass traumatisierte Polizisten, die in den 80er-Jahren, zu RAF-Hochzeiten, Leute erschossen haben, sich an den Petitionsausschuss dieses Hauses wenden, um so zu versuchen, doch noch eine Regelung zu erwirken. Das Ganze scheitert nicht daran, dass das Ministerium das etwa nicht wollte, sondern es geht darum nicht,

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

weil die Sache seinerzeit nicht als Dienstunfall gemeldet wurde. Damals hat keiner damit gerechnet, dass sich daraus noch Konsequenzen ergeben können.

Aus unserer Sicht muss dies geändert werden. Das gilt insbesondere für posttraumatische Belastungsstörungen; das gilt aber auch generell für Langzeitschäden. Unser Dienstunfallrecht ist nicht besonders gut dazu geeignet, Langzeitfolgen abzubilden, weil es eben vom Unfallbegriff her auf ein „plötzlich eintretendes Ereignis“ abstellt und damit jegliche Fehlbelastungen, die dienstlich auftreten, die aber eben keine plötzlich eintretende Ereignisse sind, sondern schleichende Prozesse, die den Beschäftigten aber trotzdem krank machen. Dann wird er dienstunfähig, und dann muss er zur Ruhe gesetzt werden. Dafür, dass er sich krummgelegt hat, muss er dann Versorgungsabschläge in Kauf nehmen.

Deswegen hätten wir es gerne gesehen, dass man im § 116 Möglichkeiten gefunden hätte, das Dienstunfallrecht so zu modifizieren, dass auch Schäden, die der Sphäre des Dienstherrn zuzuordnen sind und wo der Beschäftigte sich kein Verschulden hat zukommen lassen, berücksichtigt werden, sodass sich da wenigstens ohne Versorgungsabschläge zur Ruhe gesetzt werden kann, wenn es denn gar nicht mehr anders geht. – Vielen Dank.

Christoph Busch (komba gewerkschaft nordrhein-westfalen) (Stellungnahme 16/3548): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich glaube, Herr Lohn hatte an die komba gewerkschaft die Frage nach dem Gesundheitsmanagement gestellt. Natürlich begrüßen wir es, dass das Thema „Gesundheit“ jetzt in den Fokus gerückt wird.

Die Formulierungen im Gesetz erinnern mich an das eine oder andere Personalentwicklungskonzept aus der einen oder anderen Kommune, die auch sehr allgemein gehalten sind. Die Frage ist: Wird das Ganze tatsächlich mit Leben gefüllt? Die kommunale Realität sieht oft so aus, dass das Gesundheitsmanagement sich vielfach darauf konzentriert, einen Gesundheitstag durchzuführen, wo sich Krankenversicherungen präsentieren und wo der Blutdruck gemessen wird. Damit ist das Thema dann erledigt.

Das wird gemacht, weil kein Geld für etwas anderes da ist. Daher müsste aus unserer Sicht das Thema „Finanzen“ noch einmal in den Vordergrund gerückt werden. Den Dienststellen müsste zwingend vorgegeben werden, ein entsprechendes Budget für das Gesundheitsmanagement – orientiert an den Größen der Kommunen – einzustellen und damit einhergehend entsprechend Personal zu hinterlegen, das sich mit dem Gesundheitsmanagement beschäftigt.

Es ist auch die Frage gestellt worden, mit welchen Inhalten man Gesundheitsmanagement ausgestaltet. Ich glaube, der Vertreter der kommunalen Spitzenverbände hat ausgeführt, dass es sehr schwer ist, in der heterogenen kommunalen Welt – es gibt Großstadtverwaltungen, es gibt aber auch kleine Verwaltungen in kreisangehörigen Gemeinden – einheitliche Standards festzulegen. Deshalb empfehlen wir die Vorgabe, betriebliche Vereinbarungen zu treffen, Dienstvereinbarungen zwischen den Dienststellen und den Personalräten.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die klassischen Inhalte dort sind ja: Festlegung von Qualifizierungsmaßnahmen, gesundheitsstrukturiertes Eingliederungsmanagement, Ausbildung zu Gesundheitsmanagern. Das könnten Regelungen vor Ort sein.

Unsere Erfahrung ist, dass die Kolleginnen und Kollegen sagen: Neben dem klassischen Gesundheitsmanagement wäre es schön, wenn sich die grundsätzlichen Rahmenbedingungen verändern würden. Das heißt beispielsweise: befristete Arbeitsverhältnisse. Das sind natürlich die kommunalen Entscheidungsträger gefragt.

Aber in der kommunalen Welt spielt das Thema „Arbeitszeit“ generell natürlich eine große Rolle. Die Regelung für die Beamtinnen und Beamten – 41 Stunden – und die Regelung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – 39 Stunden – müssten dringend angepasst werden: für die kommunale Welt auf 39 Stunden. – Danke schön.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Hengst.

Rainer Hengst (DSTG – Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3546): Herr Lohn hat an mich die Frage wegen Migration gestellt. Das ist gerade für die Fachverwaltung bzw. die Finanzverwaltung ein bisschen schwierig. Denn wir haben überwiegend Beamte bei uns in unseren Reihen.

Wir haben unter unseren Kollegen die geglückten Fälle von Migration, für die wir auch sehr dankbar sind, weil wir versuchen, uns deren Fremd- bzw. Muttersprachenkenntnisse nutzbar zu machen, um – so will ich einmal sagen – es den Bürgern mit Migrationshintergrund leichter zu machen, Finanzverwaltung und Staat richtig zu erfahren.

Migration in dem Fall, wie Sie es vielleicht glauben, wäre bei uns vielleicht noch im Tarifbereich möglich, aber da haben wir das Problem, dass wir da schon seit Langem nicht mehr einstellen. Dafür haben wir keine Kapazitäten. Das ist sehr schade für uns, weil wir die Leute dringend brauchen.

Ich will einmal sagen: Unsere Beteiligung an der Flüchtlingshilfe kennen Sie. Wir sind da mit 500 Kollegen im Einsatz, die bei der Organisation geholfen und ein gutes Stück Arbeit gemacht haben, aber mehr Migration ist bei uns nicht möglich, außer dass wir versuchen, kundenfreundlicher in dem Bereich zu sein, wenn sie dann irgendwann unsere Kunden werden.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Frau Neuhöfer, Sie beschließen jetzt diese Antwortrunde.

Gabriele Neuhöfer (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW) (Stellungnahme 16/3547): An mich wurde die Frage gerichtet, ob die Einführung eines Bonus in Beurteilung für das Engagement in Kernarbeit während der Teilzeit oder Beurlaubungsphase möglich oder wünschenswert wäre. Ich kann die Frage ganz kurz beantworten. Ich schließe mich da den Ausführungen von Herrn Becker an. Eine generelle Einführung eines Bonus würde zu einer Ungleichbehandlung führen und kommt deswegen schlichtweg nicht infrage.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Das war fast eine Punktlandung. Wir haben jetzt 13:02 Uhr. Ich freue mich, Sie in 30 Minuten wieder hier zu treffen. Ich starte pünktlich wieder um 13:32 Uhr, um weiter mit Ihnen im Gespräch bleiben zu können.

(Unterbrechung: 13:02 Uhr bis 13:33 Uhr)

Meine sehr geehrten Damen und Herren, wir setzen unsere Anhörung fort. Jetzt geht es um Art. 2. Die Frage- bzw. Antwortrunde soll etwa anderthalb Stunden umfassen. Ich bedanke mich jetzt schon bei allen Teilnehmern, dass wir so gut im Zeitplan liegen, wie wir es vorgesehen haben.

Ich weiß aber, dass einige Sachverständige gleich Anschluss- oder andere Termine haben. Ich bitte, das schon jetzt zu entschuldigen. Einige Anzuhörende haben das schon vorher mitgeteilt. Das betrifft zum Beispiel den Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. Herr Schröder muss gegen 14:30 Uhr den Raum verlassen. Sollte es wichtige Fragen an ihn geben, möchte ich Sie bitten, das bei Ihren Fragen zu berücksichtigen.

Wir steigen in die Fragerunde ein. Als Erster hatte sich Herr Lohn gemeldet.

Werner Lohn (CDU): Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. – Zu Beginn der zweiten Fragerunde würde ich gern eine Frage an Herrn Brock vom Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands richten. Dabei geht es um die Problematik des einfachen Dienstes. Dazu gibt es höchstrichterliche Urteile. Ist Ihrer Meinung nach dieses Problem mit dem vorliegenden Dienstrechtsmodernisierungsgesetz überhaupt angegangen worden und wenn ja: Ist das in ausreichendem Maße der Fall? Wie sind Ihre Vorstellungen, wie man die Probleme des einfachen Dienstes, was die Besoldung angeht, regeln sollte?

Darüber hinaus habe ich noch eine Frage an Sie ganz speziell: Uns wurde zugetragen, dass es bei den beamteten Handwerksmeistern in den Justizvollzugsanstalten Probleme mit der mangelnden Höhergruppierung gibt, dass also Handwerksmeister, glaube ich, nach A 8 bezahlt werden, während sie meinen, sie hätten einen Rechtsanspruch darauf, höher bezahlt zu werden. Ich bitte Sie, uns dazu Auskunft zu geben.

Ich habe eine zweite Frage an komba und den Deutschen Beamtenbund, bei es speziell um die sogenannten Verzahnungsämter geht: A 9 mit Zulage und A 13 mit Zulage. Das ist prozentual begrenzt: bei A 9 auf 30 % der Stellen und bei A 13 auf 20 % der Stellen. In sehr kleinen Kommunen kann es vorkommen, dass weniger als vier Personen in der entsprechenden Vergleichsgruppe sind. Dass führt dann dazu, dass die Beförderungsmöglichkeit faktisch wegfällt. Könnte man da Ihrer Meinung nach neben dem Ansinnen, diese Begrenzung komplett zu streichen, auch mit einer Ausnahmeregelung arbeiten, dass man sagt: Gerade in den kleinen Kommunen darf diese 30-%-Grenze nicht gelten, weil das faktisch zu einer Nullbeförderung führen würde?

Dann habe ich eine Frage zum Familienzuschlag. Sie betrifft im Prinzip alle, aber um das nicht zu sehr in die Länge zu ziehen, würde ich die Frage zunächst einmal an den

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Deutschen Beamtenbund und an den DGB stellen. Beim Familienzuschlag sind Veränderungen geplant. Auf der einen Seite sieht man Verbesserungen für Alleinerziehende vor. Auf der anderen Seite führt das aber faktisch zu Gehaltseinbußen, wenn die Kinder älter als 25 Jahre sind. Wie bewerten Sie das? Wie kann man dem entgegenwirken?

Die Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen wird positiv bewertet. Dazu werde ich dann keine weitere Frage stellen, obwohl das auch schon seit Jahren versprochen war

(Lachen von Thomas Stotko [SPD])

und es dementsprechend richtig ist, das jetzt in die Tat umzusetzen.

(Thomas Stotko [SPD]: Wer hat das noch einmal abgeschafft?)

Ich möchte es für den Anfang bei diesen Fragen belassen.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Stotko.

Thomas Stotko (SPD): Besten Dank, Herr Vorsitzender. – Herr Kollege Lohn, wenn das so richtig ist, hätten Sie die Ruhegehaltsfähigkeit der Gefahrenzulage in Ihrer Regierungszeit von 2005 bis 2010 nicht abschaffen müssen.

(Heiterkeit von Wilhelm Schröder [vlbs – Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW e. V.] [Stellungnahme 16/3411])

Jetzt zu den Fragen an die Sachverständigen: Ich habe an die Gruppe der Sachverständigen von GdP, BDK, DPoIG, Steuergewerkschaft, dem BSBD und der Justizgewerkschaft zwei Fragen, die sich mit der Ruhegehaltsfähigkeit der Gefahrenzulage beschäftigen. Sie wird rückwirkend, wenn es richtig sehe, eingeführt – ohne rückwirkende Zahlung. Sind damit jetzt alle Beschäftigten erfasst, oder verlieren wir welche auf dem Weg? Ist das also jetzt die Regelung, die seit 2013 mit dem Entschließungsantrag versprochen wurde? Oder gibt es noch irgendeine Fehlformulierung?

In dem gleichen Zusammenhang frage ich die beiden Justizgewerkschaften – da bin ich mir tatsächlich überhaupt nicht sicher –: Sind auch die Justizwachtmeister an den Gerichten von der Ruhegehaltsfähigkeit erfasst? Waren sie es früher oder waren sie es früher nicht? Sollten sie es jetzt sein? Denn zumindest nach unserer Einschätzung stellen Vorführung und Einlasskontrollen eher gefahrgeneigte Tätigkeiten dar, um es einmal so zu formulieren. Deshalb interessiert uns, ob sie auch davon betroffen sind.

Ich hätte dann ...

Vorsitzender Daniel Sieveke: Herr Stotko, könnten Sie bitte noch einmal die Reihenfolge wiederholen? Die Justizgewerkschaft haben wir notiert.

Thomas Stotko (SPD): BSBD, also Strafvollzugsbedienstete, und Justizgewerkschaft insbesondere für diesen Bereich Justizwachtmeister und dann die drei Polizeigewerkschaften GdP, BDK und DPoIG.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Denn eine Frage, bei der ich den Adressatenkreis sozusagen negativ formulieren muss, Herr Vorsitzender, an die GdP und an alle Sachverständigen, die die Meinung der GdP teilen; ich muss das jetzt einmal so sagen. DGB und GdP haben diese Befürchtung in § 42 Abs. 2 konkretisiert, wonach die Formulierung dort den Eindruck erwecken soll, dass demnächst manche Zulagen nicht mehr gezahlt würden, weil sie in der normalen Bezahlung enthalten seien.

Diese Auffassung haben alle anderen zumindest nicht durch eine Stellungnahme geteilt.

Wir wissen aus vorherigen Gesprächen, dass man über die Auslegung von Formulierungen ein bisschen streiten kann. Die Formulierung in § 49 und § 50 Abs. 2 entspricht den bisher geltenden Absätzen 3 und 2 der Vorbemerkungen 9 und 10. Deshalb würde mich interessieren: Warum kann man die jetzt nicht aufnehmen, wenn die vorher als Vorbemerkungen drinstanden? Und wenn man den Weg des Streichens nicht gehen will, wie es von DGB und GdP gefordert wird, gibt es vielleicht die Alternative einer Klar- oder Richtigstellung. Letztendlich wird nicht das Ziel verfolgt, dass demnächst Zulagen nicht gezahlt werden können.

Geplant ist, die Zulage bereits nach zwölf Monaten statt nach 18 Monaten zu zahlen. Meine Frage richtet sich an die Gewerkschaftsvertreter, von denen das begrüßt wird. Ich habe aus vielen Gesprächen als Mensch und als Abgeordneter folgenden Eindruck gewonnen: Mir erklärt es sich bis heute nicht, dass jemand eine höherwertige Tätigkeit ausübt, ohne für die Höherwertigkeit bezahlt zu werden, um es ganz platt auszudrücken. Ich will keinen Applaus hören – keine Angst –, sondern will nur sagen, in manchen Stellungnahmen steht: Sechs Monate hätten wir besser gefunden.

Mich würde interessieren, wo man in der Praxis den Unterschied zwischen Vakanz und Vertretung genau erkennen kann – das Kernproblem. Ich kann noch nachvollziehen, wenn man jemanden im Krankheitsfall über einen kurzen Zeitraum vertritt, kann man dafür nicht auch noch eine höhere Bezahlung bekommen. Aber wann wird aus einer Vakanz eine Vertretung – auch in der Praxis, nicht die rechtlichen Voraussetzungen betrachtend? Mit welchen Mehrkosten wäre die von Ihnen aufgestellte Forderung verbunden, die Zulage bereits nach sechs Monaten zu zahlen, was vermutlich in der Menge der Eintrittsfälle die beste Lösung ist? Wir haben jetzt Mehrkosten, dass die Zulage statt nach 18 Monaten schon nach zwölf Monaten gezahlt wird. Wie würden Sie die Mehrkosten bewerten, wenn die Zulage statt nach zwölf schon nach sechs Monaten gezahlt würde?

Eine letzte Frage an die Gewerkschaften. Wir diskutieren unter dem falschen Begriff „prekäre Beschäftigung“, es müsste – Alimentsprinzip – Mindestalimentation heißen. Wo sehen Sie im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen noch Fälle, bei denen laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 die Mindestalimentation nicht gewährleistet ist?

Für diejenigen, die uns im Stream zuhören: Man muss mindestens 115 % des Sozialgeldes, also der Grundsicherung, bekommen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wo gibt es in Nordrhein-Westfalen Fälle, bei denen das noch nicht der Fall ist? Vielleicht können wir den Fehler der Verletzung der Mindestalimentation jetzt beheben.

Dirk Wedel (FDP): Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Staude vom DBB und zwar letztlich zu einer Gesamtbetrachtung – insbesondere der Anlagen 1 bis 4 zum Landesbesoldungsgesetz – der Einstufungen der einzelnen Ämter. Sind die Einstufungen aus Ihrer Sicht in sich widerspruchsfrei? Hat man eine Gesamtlösung gefunden, die innere Widersprüche aufgelöst hat, oder ist das nicht der Fall, und wenn ja, an welchen Stellen gibt es Probleme?

Mich interessiert auch die Einstufung im Verhältnis zu anderen Bundesländern. Entspricht die Einstufung ungefähr dem Standard, den auch die anderen Bundesländer bei der Einstufung vorgenommen haben, oder gibt es auch da Unterschiede nach oben oder unten?

Meine zweite Frage knüpft daran an. Herr Brock, in der Stellungnahme des Bundes der Strafvollzugsbediensteten, haben Sie insbesondere Vergleiche mit entsprechenden Einstufungen bei der Polizei gezogen. Ich bitte Sie, noch mal darzustellen – auch von der Funktionalität der von Ihnen vertretenen Laufbahn –, inwieweit es da Defizite gibt.

Ich würde gerne noch Herrn Mandt vom Deutschen Anwaltsverein ansprechen. Aus Ihrer sehr knapp gehaltenen Stellungnahme geht für mich die Begründung noch nicht so deutlich hervor, aufgrund derer Sie zum einen eine Benachteiligung bei der allgemeinen Stellenzulage geltend machen. Könnten Sie zum andern auch die Frage des Spitzenamtes A14, eine Forderung der Justizministerkonferenz aus dem Jahre 1995, etwas näher ausführen? Aufgrund welcher Überlegungen wäre es da sinnvoll, so vorzugehen, und wo ist es gegebenenfalls in anderen Bundesländern schon umgesetzt worden?

Eine ähnliche Frage geht an Herrn Neuhaus vom Gerichtsvollzieherbund. Auch Sie haben geltend gemacht, dass Sie noch ein Defizit bei der A11-Besoldung sehen, die Sie für die Gerichtsvollzieher anstreben. Vielleicht könnten Sie vor dem Hintergrund der Entwicklung der vergangenen Jahre deutlich machen, inwieweit beispielsweise Aufgabenzuwächse eine Rolle spielen könnten.

Ich hätte noch eine Frage an die Deutsche Steuergewerkschaft. Der Landesrechnungshof hat in seiner Stellungnahme hinsichtlich der Integration der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge darauf aufmerksam gemacht, dass da möglicherweise ein Problem mit den Daten besteht. An einer Stelle soll es 1. Juli 2017 heißen, an der es nach Auffassung des Landesrechnungshofs eigentlich 1. Januar 2017 heißen müsste. Wie bewerten Sie diesen Umstand?

Eva Lux (SPD): Ich hätte noch eine Frage an den Deutschen Beamtenbund. Herr Staude, in Ihrer Stellungnahme kritisieren Sie zu § 76, dass die Anwärtersonderzah-

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

lungen auf maximal 70 % des Anwärtergrundbetrages beschränkt werden sollen. Liegen Ihnen Informationen dazu vor, in welchem Umfang die 100%-Regelung ausgeübt worden ist?

Renate Hendricks (SPD): Ich habe vier Fragen.

Zunächst möchte ich an Frau Endrusch und Frau Schäfer wenden. Sie haben bei der Frage, was die Gleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer angeht, noch mal sehr deutlich darauf hingewiesen, dass Sie auch in der Besoldung eine Gleichbehandlung haben möchten. Wie hoch sind die Kosten, die damit verbunden ist?

Mich interessiert auch: Wie wollen Sie das einführen? Schrittweise? Welche Vorstellungen haben Sie? Wie könnten Sie sich eine schrittweise Einführung vorstellen?

Eine zweite Frage geht an denselben Personenkreis: Wie sieht es bei der zukunftsorientierten Einstufung von Schulleitern aus? Denn die Stufen würden sich bei einer entsprechenden Erhöhung verschieben. Welche Vorstellungen – Finanzierung – würden Sie mit der Einstufung von Schulleitern verbinden?

Eine dritte Frage möchte ich an die GEW, den VBE aber auch an Herrn Schröder richten. Wie sieht die Transparenz bei Beförderungen von Lehrern und Lehrerinnen aus? Wie kann man hier eine andere Transparenz schaffen?

(Zuruf von Thomas Stotko [SPD])

– Entschuldigung. Das kann ich nicht wissen; ich war nicht da.

Meine letzte Frage geht nur an Herrn Schröder. Herr Schröder, Sie haben in Ihrer Stellungnahme sehr deutlich gemacht, dass Sie die Laufbahnöffnung auch für Werkstattlehrer und für Fachleiter haben wollen. Können Sie darstellen, warum das so wichtig ist und wie Sie sich das vorstellen?

Martin-Sebastian Abel (GRÜNE): Da ein Großteil meiner Fragen schon gestellt worden ist, kann ich mich auf die Bereiche „Familienzuschlag“ und „Ruhegehaltspflicht“ beschränken. Das sind Fragen an den DBB, den DGB, die Gewerkschaft der Polizei und den Bund der Strafvollzugsbediensteten.

Der Entwurf sieht vor, den Familienzuschlag für Alleinerziehende unabhängig von der Eigenmittelgrenze zu zahlen. Meine Frage an die Angesprochenen ist, wie sie diese Änderungen in dem vorliegenden Entwurf bewerten.

Die Frage zur Ruhegehaltspflicht der Stellenzulage bei Polizei, Feuerwehr, Justiz, Steuerfahndung und Verfassungsschutz geht in dieselbe Richtung. Kollege Stotko hat eben angesprochen, inwieweit auch das Ausfluss des Dialogverfahrens ist. Wie bewerten Sie diese Neuregelung jetzt?

Sven Wolf (SPD): Ich habe zwei Fragen.

Zum einen – in Ergänzung zu der Frage von Herrn Wedel – eine Frage an den Deutschen Anwaltsverein. Herr Mandt, vielleicht können Sie uns eine Einschätzung

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

geben, wie hoch der Unterschied zwischen A14 zu A13 mit Amtszulage wäre. Die Frage können Sie sicher direkt beantworten.

Außerdem möchte ich gerne wissen: Wie viele Personen wären von einer solchen Änderung betroffen?

Die zweite Frage richtet sich noch einmal an den BSBD. Wir haben häufig über Dienstkleidung, Uniformen diskutiert. Sie haben in Ihrer Stellungnahme bemängelt, dass es für Dienstkleidung einen Zuschuss in Höhe von 20,45 € gibt. Das ist, wenn ich das richtig sehe, der gleiche Zuschuss, den auch Ihre Kollegen, die Justizwachtmeister, erhalten. Seit wann gibt es dort keine Veränderungen? Welche Summe wäre nach Ihrer Einschätzung angemessen? Können sie etwa die Höhe des Gesamtaufwands dafür abschätzen? – Das können wir allerdings auch ausrechnen.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. – Herr Staude, bitte beginnen Sie mit der Beantwortung der an Sie gestellten Fragen.

Roland Staude (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Ich möchte mit § 45 – Amtszulagen – beginnen. Der Zungenschlag war unter anderem, das hat in erster Linie für den kommunalen Bereich Gültigkeit. Sicherlich wird die komba gewerkschaft dazu nähere Ausführungen machen. Nach meinem Kenntnisstand hat das eine etwas längere Historie. Das hängt mit dem Gesetz zur Stärkung der kommunalen Personalhoheit im kommunalen Bereich zusammen. Hintergrund – die Intention des Gesetzes – war damals, dass die Stellenobergrenzen für den kommunalen Bereich generell abgeschafft wurden.

Zum Zweiten wurde die leistungsorientierte Bezahlung als Kannbestimmung für den kommunalen Bereich eingeführt. In Gesprächen mit dem Innenministerium wurde relativ deutlich, es hat eine besondere Problemlage in der Form gegeben, dass man vergessen hat, eine Fußnote zu streichen, was zur Konsequenz hatte, dass bei der Amtszulage, die eine besondere Bedeutung für den Feuerwehrbereich hat, weiterhin für den kommunalen Bereich eine Art Obergrenze existiert hat. Das müsste eigentlich konsequenterweise korrigiert werden. Die komba gewerkschaft wird dazu wohl detailliertere Aussagen tätigen.

§ 59 – Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes –, ein Thema, der bei uns in erster Linie den Lehrerbereich tangiert. Dazu wird Frau Endrusch gleich im Zusammenhang mit der Beantwortung etwas sagen.

Zu der Frage von Frau Lux bezüglich der Anwärtersonderzuschläge: Intention dieser Stellungnahme ist eine Forderung unserer Jugend, die gesagt hat: Das ist eine Verschlechterung insbesondere auch im Hinblick auf die Forderung nach Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

Zahlen, wie diese Sonderzahlungen von ursprünglich 100 % in der Vergangenheit in Anspruch genommen wurden, liegen uns nicht vor. Ich kann nur die Empfehlung geben, vielleicht das Landesamt für Besoldung und Versorgung zu konsultieren.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Herr Wedel, zur Einstufung von den einzelnen Ämtern muss ich sagen, dass dieses Laufbahnrecht mit uns weitestgehend abgestimmt wurde. Aus unserer Sicht gibt es zwei Ämter, bei denen ein Korrekturbedarf besteht. Es betrifft den mittleren Dienst. In einigen Bundesländern liegt die Eingangsbesoldung bereits im Bereich A7, in Nordrhein-Westfalen ist das eben weiterhin der Bereich A6. Darüber könnte man sicherlich nachdenken, allerdings weiß ich, dass das unter dem Aspekt der Ausgabenneutralität schwierig ist.

Genau das ist auch die Verzahnung zu dem eigentlichen Thema – ich denke, das meinte Herr Wedel –, die Situation der Eingangsbesoldung im Lehrerbereich. Dort gibt es entsprechende Gutachten. Ich meine, Herr Professor Dr. Gusy hat Ihnen vor drei oder vier Jahren in einem Gutachten dazu geschrieben, dass man bezüglich der Eingangsbesoldung für Lehrkräfte eigentlich an dieses Thema herangehen müsste. Wir haben das durchaus auch in dem dialogorientierten Verfahren mehrmals angesprochen. Die Meinung war, dass man das bei der Dienstrechtsreform gerne vor die Klammer ziehen würde, weil das nicht in Einklang mit der Vorgabe der Ausgabenneutralität zu bringen sei, allerdings mit der Zusage, das im Rahmen der Ministerpräsidentenkonferenz zu thematisieren und dieses Thema nach der Dienstrechtsreform wohl noch einmal anzugehen. Ich meine, das wäre eine interessante Geschichte, jedoch verbirgt sich hinter der Lehrerbildung ein Finanzvolumen, das sich in einer Größenordnung von ca. 700 Millionen € bewegt, und dann würden wir heute über andere Themen dieser Dienstrechtsreform diskutieren. – Danke.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Dann darf ich Frau Oana Grünebaum bitten, für den DGB die Fragen zu beantworten.

Oana Grünebaum (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk NRW) (Stellungnahme 16/3539): Vielen Dank. – Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Zunächst zur Frage von Herrn Lohn zum Familienzuschlag: Wir begrüßen die neue Regelung zum Familienzuschlag grundsätzlich und sind damit einverstanden. Insbesondere den Wegfall der Anrechnung des Unterhalts finden wir gut. Genauso gut finden wir, dass die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen wieder eingeführt wurde. Ich denke, dazu wird mein Kollege von der GdP aber auch noch etwas sagen.

Herr Stotko, Sie hatten das Thema von prekärer Beschäftigung im öffentlichen Dienst angesprochen. Wir sehen diesbezüglich ein großes Problem bei den Eingangssämtern A3 und A4, die es in Nordrhein-Westfalen immer noch gibt. Gerade wenn jemand mit der Besoldung der ersten Stufe – A3 – eine Familie ernähren muss, kommt er in prekäre Bereiche. Das ist auch der Grund, warum andere Bundesländer mittlerweile als Eingangssämter A5 und A6 haben. Um dafür zu sorgen, mit der Besoldung im öffentlichen Dienst auch eine Familie ernähren zu können, halten wir es für wichtig und richtig, den anderen Bundesländern zu folgen und die Eingangssämter A3 und A4 abzuschaffen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Zum Thema Zulage zur Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes: Die diesbezügliche Frist wurde von 18 Monaten auf 12 Monate verringert. Wir würden uns natürlich freuen, wenn das noch weiter reduziert werden würde – wie Sie eben sagten, am besten auf null Monate. Auch das betrifft aber vor allem die Kolleginnen und Kollegen in den Schulen. Insofern kann dazu die Kollegin von der GEW noch etwas sagen. – Danke.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Busch, Sie wurden schon öfter angesprochen und können jetzt die Fragen beantworten.

Christoph Busch (komba gewerkschaft nordrhein-westfalen) (Stellungnahme 16/3548): Herr Lohn hatte nach dem Thema der Amtszulage im kommunalen Bereich gefragt, bei dem wir insbesondere betroffen sind. Die Historie ist in der Tat so – Herr Staude hat sie gerade beschrieben –, dass gerade kommunale Besonderheiten im Rahmen dienstrechtlicher Regelungen manchmal zu kurz kommen. Ein erster richtiger Schritt war in der Tat das Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit in den Kommunen, und eine wesentliche Regelung war die Abschaffung der Stellenobergrenzenverordnung.

Jetzt haben wir das Problem mit der Amtszulage A9+Z, von dem insbesondere die Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr betroffen sind. Es geht darum, dass Aufgaben, die üblicherweise mit A9 bewertet sind und sich in besonderem Maße aus anderen Aufgaben vergleichbarer A9-Stellen herausheben, mit dieser Zulage versehen werden können. Dann kommt die entscheidende Fußnote, die eben schon einmal angesprochen wurde. Aus unserer Sicht müsste nicht ganze Fußnote gestrichen werden, sondern allein diese 30%-Quotierung, denn das hat die gleiche Auswirkung, wie die Stellenobergrenzenverordnung.

Das Thema wurde für die kleinen Kommunen schon beschrieben. Wenn ich nur drei A9-Stellen habe, die ich anrechnen kann, kann ich bei einer 30%-Quote gar keine Stelle mehr ausweisen. Größere Kommunen haben dieses Problem ebenso, weil es dann bei der Vergabe dieser Zulage zu Wartezeiten und Wartelisten kommt. Ein ähnliches Phänomen gibt es auch bei A13+Z für Beamte des höheren technischen Dienstes. Hier geht es dann um die 20%-Quotierung – ebenfalls in der entsprechenden Fußnote.

Herr Stotko hatte das Thema Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes angesprochen. Über die Länge des Zeitraumes und ob er nicht noch weiter reduziert werden könnte, ist bereits etwas gesagt worden. Im kommunalen Bereich haben wir ein ganz anderes Problem. Die Zulage wird nur in der Differenz zu einer Besoldungsgruppe gewährt. Oft ist es aber so, dass Kolleginnen und Kollegen Aufgaben wahrnehmen, zwischen denen zwei Besoldungsgruppen liegen. Wie das Gesetz formuliert ist, gibt es dann aber eben im kommunalen Bereich keine Zulage. Diesbezüglich müsste nachgebessert werden. – Vielen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke (CDU): Vielen Dank. – Frau Hintz, bitte.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Cornelia Hintz (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk NRW) (Stellungnahme 16/3545): Ich wollte unter anderem etwas zu den Justizwachtmeistern und zur Ruhegehaltstfähigkeit der Strafvollzugs- oder auch der Feuerwehrzulaage sagen: Ja, wir begrüßen das sehr, hätten uns aber gewünscht, dass das rückwirkend auch für alle Übrigen in Kraft gesetzt wird. Wir haben auch festgestellt, dass es notwendig ist, den Beschäftigten und Pensionären irgendwann eine Mitteilung zu schicken, weil die Pensionäre verblüfft sein werden, dass irgendetwas in der Pension steht, sie aber noch nicht ganz verstehen, was eigentlich passiert, egal, wie wir sie aufklären. Uns wäre es deshalb sehr sympathisch und daran gelegen, wenn die Pensionäre davon unterrichtet würden und auch eine Besoldungs- oder eine Versorgungsmittteilung erhielten.

Bei den Justizwachtmeistern haben wir die Erfahrung gemacht, dass es sehr schwierig ist, noch junge Menschen dafür zu gewinnen. Zunehmend wird es jetzt notwendig, Verwaltungskräfte, die die Ausbildung absolviert haben, in den Justizwachtmeisterdienst übernehmen zu können. Dafür haben wir zwar theoretisch die modulare Anpassungsqualifizierung, aber das klappt so noch nicht. Darüber hinaus benötigen wir dafür auch eine Klärung der Vergütung, die sie in dieser Zeit erhalten. Müssen sie dann als Anwärter wieder Anwärterbezüge nehmen? Das wird nicht funktionieren. Damit werden wir das Loch im Justizverwaltungsdienst nicht gestopft bekommen. Außerdem plädieren deshalb dringend dafür, die Besoldungsgruppen A3 und A4 abzuschaffen. Wir haben einige Beispiele gerechnet, und wir befinden uns immer im Prekariat, teilweise haben wir sogar Aufstocker. Das muss nicht sein und ist auch des öffentlichen Dienstes nicht würdig. – Ich hoffe, die Fragen beantwortet zu haben.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank, Frau Hintz. – Herr Huß, jetzt kommen wir zum Polizeibereich.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Vielen Dank. – Zur Frage von Herrn Stotko, ob die Ruhegehaltstfähigkeit alles abdeckt: Aus unserer Sicht ist das der Fall, und zwar den Personenkreis seit 2008, der in Rede stand.

Zur Frage von Herrn Abel, wie man das dialogorientierte Verfahren bewertet: Aus unserer Sicht ist das gut gelaufen. Auf der Zielgeraden gab es noch ein paar Verwerfungen, und wir sind der SPD-Fraktion dankbar, dass sie ein klärendes Wort eingelegt hat.

Zur Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes: Die Verkürzung ist aus unserer Sicht der richtige Schritt, aber eigentlich zu wenig. Wenn ich analog anwende, wann bei uns die Beförderungen stattfinden – das ist nach einer Bewährung von drei Monaten –, wäre das ein guter Parameter, zu sagen, dass ich das bei drei Monaten Vertretung dann auch übernehme. Ein weiterer Punkt, den Sie angesprochen hatten, war noch die Krankheitsvertretung. Das ist ein gesondertes Problem, das unserer Auffassung nach aber in die gleiche Richtung geht. Das heißt, wenn jemand ein Jahr krank ist und ich das übernehme, müssten im Grunde die gleichen Mechanismen greifen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Hinsichtlich des § 49 Abs. 2 würde ich an Herrn Velleman übergeben.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Ja, bitte schön.

Jan Velleman (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Es entspringt dem Gedanken, das Besoldungsrecht zu systematisieren sowie einfacher und lesbarer zu machen, dass wir hier angetreten sind. Aus unserer Sicht sollte man deshalb alte Zöpfe einfach abschneiden, anstatt sie fortzuschreiben und wieder abzuschreiben.

Was im Gesetz, vor allen Dingen in Abs. 2 – § 49 und § 50 sind diesbezüglich gleich – übernommen wird, ist die wortgleiche Formulierung aus der alten Anlage zur Bundesbesoldungsordnung. Herr Stotko, Sie haben selber gesagt, wie diese Zulage verstanden wird – es handelt sich um die sogenannte Gefahrenzulage, von der wir sprechen. Die jetzt vorgelegte Formulierung in § 49 legt etwas anderes nahe. Dort ist von dem mit dem Posten- und Streifendienst sowie dem Nachtdienst verbundenen Aufwand sowie dem Aufwand für Verzehr die Rede. Es mag sein – ich war damals noch nicht auf der Welt –, dass man sich darüber früher irgendwann einmal Gedanken gemacht hat, ob das vielleicht dahinterstecken könnte, aber der Realität entspricht das nicht mehr.

Ich habe mir den Kopf darüber zerbrochen, ob man diesen Satz aus einer rechtlichen Betrachtung heraus tatsächlich braucht, und Sie brauchen ihn nicht. Für mich gilt dann der Grundsatz: Im Zweifel kann man ihn auch weglassen. Das hätte einen entscheidenden Vorteil. Zum einen wäre das Gesetz um einen Satz kürzer und damit zwar nicht viel, aber ein wenig lesbarer. Zum anderen müssen Sie in Rechnung stellen, dass wir uns inmitten eines Prozesses befinden, der mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz seinen Anfang genommen hat und jetzt mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz seinen Fortlauf nimmt. Im Nachgang werden wir uns dann wohl darüber unterhalten, wie davon abhängige Verordnungen auszusehen haben, zum Beispiel die Erschwerniszulagenverordnung.

Es ist natürlich so, dass das bereits im Zuge des Dienstrechtsanpassungsgesetzes für die Beschäftigten mit sehr vielen Ängsten verbunden war und auch nach wie vor ist. Habe ich hinterher weniger als vorher? Verschlechtert sich das? Wir haben uns lange darüber gestritten, an welchen Stellen es zu Verschlechterungen kommt und wo nicht. Jetzt hatten wir bei diesem Gesetz sehr lange das Diktum der Kostenneutralität, und die Beschäftigten fragen sich natürlich, was hier für Pflöcke eingeschlagen werden, wenn wir uns demnächst über die Erschwerniszulagenverordnung unterhalten. Sie wecken schlicht und ergreifend Ängste, wenn Sie so eine alte Formulierung jetzt auch noch an prominenter Stelle ins Besoldungsrecht hineinschreiben, weil sie eigentlich keinen anderen Zweck haben kann, als weitere Zulagen auszuschließen, die aktuell gezahlt werden – Verzehr, Schichtdienst, Dienst zu ungünstigen Zeiten.

Unser Petitum ist deswegen: Selbst, wenn Sie alle sagen, das nicht zu wollen – es hat in dem gesamten Prozess noch keiner behauptet, dass man hier irgendetwas Böses will, das haben wir durchaus auch gehört –, finden wir trotzdem, dass ein Satz, den

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

man nicht braucht, einfach weglassen sollte, vor allen Dingen, wenn das der Klarheit und der Verstehbarkeit auch für die Beschäftigten dient. – Vielen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Huth.

Sebastian Fiedler (Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3581): Ich übernehme den ersten Teil, und knüpfe an die Frage an, die Herr Stotko im Hinblick auf die Rückwirkung, die Gefahrenzulagen und ob jemand – sinngemäß – durch das Netz geht, aufgeworfen hatte. Meines Erachtens kann man resümieren, dass im Grunde letztlich als einziges die Zahlbarmachung für die Vergangenheit fehlt, und diesbezüglich kann ich an das Stichwort Kostenneutralität anknüpfen, denn das dürfte wohl den Ausschlag dafür gegeben haben. Ansonsten ist das, meine ich, relativ kurz zu fassen.

Zur Frage von Herrn Abel, ob das ein Ausfluss eines dialogischen Verfahrens gewesen ist: Ich kann das nicht so werten. Nach meiner Bewertung ist das der Ausfluss eines Entschließungsantrages, der hier im Landtag insbesondere beschlossen wurde. Das dialogorientierte Verfahren ist ein informelles gewesen, um das an dieser Stelle einmal sehr zurückhaltend zu formulieren. Das war auch der Grund für die Verwerfungen, die mein Vorredner gerade angesprochen hat, und die dann Gott sei Dank aus der Welt geschafft werden konnten.

Für den zweiten Teil im Hinblick auf die höherwertigen Tätigkeiten gebe ich weiter an Herrn Huth.

Oliver Huth (BDK – Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3581): Höherwertige Tätigkeiten und die Frage nach einer zeitlichen Vakanz! – Aus unserer Sicht müssten diese höherwertigen Tätigkeiten sofort, und zwar ab dem ersten Tag vergütet werden. Schaut man sich die Fälle an, bei denen das in der Realität eine Rolle spielt, ist klar: Wenn der Dienststellenleiter einer Mordkommissionseinheit wegen eines Schlaganfalls ausfällt, wird der in den nächsten sechs Monaten nicht zurückkommen. Das heißt: Sie wissen vom ersten Tag an schon, dass der Stellvertreter diesen Job mindestens sechs Monate, wenn nicht sogar ein Jahr lang ausüben wird. Es ist unverständlich, dass sich der Vertreter des Dienststellenleiters erst später die finanziellen Meriten verdient, obwohl vom ersten Tag zu 100 % prognostizierbar ist, dass er den Job seines Kommissariatsleiters übernehmen muss. Genau das sind die Fälle in der Praxis, die statistisch sogar überwiegen und bei denen man von vornherein weiß: Der entsprechende Beamte wird die Stellvertreterfunktion bzw. die Funktion nach einem höherwertigen Amt über längere Zeit innehaben.

Man muss dazusagen, dass viele Behörden im Rahmen der Stellenplanbesetzung überhaupt nicht antizipieren, dass einem Stelleninhaber, der eine höherwertige Position innehat, auf die er sich beworben hat, entsprechend vergütet wird. Mir ist der Fall eines Finanzermittlers in Nordrhein-Westfalen vor Augen, der sich auf eine Stelle A13 beworben hat, selber aber nur A12 hat. Die Behörde hat es während der letzten fünf

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Jahre nicht geschafft, ihn entsprechend zu besolden. Es handelt sich um ein strukturelles Problem: Man hat immer gesagt, man habe keine Stelle nach A13 für ihn. Hier sollte deshalb noch aufgenommen werden, dass die Behörde dann, wenn sie meint, die Vertretungsregelung sei nur befristet oder sie würde irgendjemanden auf die Stelle setzen, die nach A13 bewertet ist, während der Stelleninhaber A12 hat, schon sagen muss, wann sie gedenkt, A13 auszuwerfen und den Beamten mit dem entsprechenden Gehalt auszustatten und zu befördern. Hier ist sicherlich eine Pflicht aufseiten der Behörde denkbar.

Gleichwohl noch einmal ein Blick auf den 58, die Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen. Auch hier erwarten wir insbesondere für die Kriminalpolizei ein klares Signal. Sie werden am 14.03. wieder die polizeiliche Kriminalstatistik offenbart bekommen. Ich weiß jetzt oder glaube es zumindest zu wissen, dass wir beim Thema „Wohnungseinbruch“ keine herausragenden Zahlen zu bewerten haben. Wenn Sie wollen, dass sich an dieser Situation irgendetwas bessert, müssen Sie die Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamten motivieren und insbesondere die EK-Leiter, die sich kurzzeitig für sechs Monate zur Verfügung stellen, während dieser sechs Monate sieben Tage die Woche arbeiten und einen Überstundenberg aufhäufen, die sich solchen Fällen und entsprechende Tätergruppen einsperren, vom ersten Tag der Übernahme der Führungsfunktion eines solchen Projekts das entsprechende Geld zahlen, nämlich eine Zulage. Aber auch das ist nicht vorgesehen.

Für mich und für uns indiskutabel ist das vor dem Hintergrund, dass wir eigentlich Verantwortung fördern wollen und die Köpfe, die in der Lage sind, solche Projekte zu führen, an jeder Stelle brauchen. Ich erwarte, habe die Hoffnung und Zuversicht, dass sich die Landesregierung in diesem Punkt insbesondere mit für die Kriminalpolizei noch einmal Gedanken macht. – Vielen Dank!

Wilhelm Schröder (vlbs – Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW e. V.) (Stellungnahme 16/3411): An mich ist in zweierlei Hinsicht eine Frage gerichtet worden. Frau Hendricks, Sie hatten nach der Laufbahn für Fachlehrerinnen, Werkstattdlehrerinnen und Werkstattdlehrer an Berufskollegs gefragt. Diese Frage möchte ich mit der von Herrn Wedel koppeln, der ebenfalls in diese Richtung und die Einstufung der Ämter gefragt hat:

Es ist so, dass die Werkstattdlehrerinnen und Werkstattdlehrer bei uns eine Laufbahn besonderer Fachrichtungen an Berufskollegs sind. Das bedeutet, dass sie unserer Ansicht nach in der Einstufung korrespondieren mit dem, was in die Verbändebeteiligung gekommen ist, nämlich die Laufbahnverordnung, wo das im Detail geregelt werden muss, in die Stufe 2 und dort das erste Einstiegsamt kommen müssen. Es sind schließlich alle Personen, die eine Meisterprüfung, eine praktisch-pädagogische Einführung mit entsprechenden anschließenden Prüfungen absolviert haben. Es ist mindestens das, was als Eingang für das erste Einstiegsamt für die Laufbahngruppe 2 in § 6 definiert ist, nämlich eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Dann muss es zumindest möglich sein, für diese Gruppe wie für andere im gehobenen Dienst Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildung zu machen, sodass sie dann eine komplette Laufbahn zum Beispiel mit dem Spitzenamt A13 vor sich haben.

Herr Wedel, Sie hatten nach Vergleichen mit anderen Bundesländern gefragt: Ja, in anderen Bundesländern sind diese Leute höher besoldet. In den meisten Bundesländern fangen sie mit A10 an. Dort, wo sie noch höher besoldet werden, ist die Eingangsvoraussetzung allerdings häufig ein Bachelorabschluss. Das läge in diesem Fall bei unserer besonderen Laufbahngruppe nicht vor. Aber zumindest der Einstieg in A10 mit der Möglichkeit, einen Aufstieg in den gehobenen Dienst zu vollziehen, muss als Perspektive mit der Laufbahnverordnung geschaffen werden. – Danke schön!

Dorothea Schäfer (GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3550): Herr Stotko, zunächst einmal zu Ihrer Frage nach der Vakanz oder der Vertretung. Dazu hat Herr Huth eben schon etwas gesagt. Wenn eine Schulleiterin beispielsweise für ein paar Wochen ausfällt, wird sie mit ihrer Tätigkeit vertreten. Wir sprechen im Wesentlichen aber über die Stellen, die leer sind, weil jemand in Pension gegangen ist oder verrentet wurde, die vakant sind. Dann muss natürlich jemand die Schulleitung kommissarisch wahrnehmen.

Wir haben die Verkürzung von 18 auf zwölf Monate begrüßt und vorsichtig gefordert, dass sechs Monate besser wären. Ich kann mich aber ganz Herrn Huth und Ihrem Vorschlag anschließen: Im Grunde muss das ab dem ersten Tag bezahlt werden. Wir haben doch im Tarifvertrag der Länder in § 14 die Regelung, dass eine Tätigkeit – wenn jemand sie länger als vier Wochen wahrnimmt – rückwirkend ab dem ersten Tag der Übernahme der höherwertigen Tätigkeit bezahlt wird. Das gilt übrigens für die Lehrkräfte, die tarifbeschäftigt sind, nicht. Dort wird an die Beamtenregelung angepasst.

Was heißt „Mehrkosten“? – Man kann höchstens von weniger Einsparungen beim Land sprechen. Denn die kommissarische Übernahme wird nur dann eingerichtet, wenn die Stelle vakant ist. Die Stelle ist da, wird aber bloß nicht besetzt. Sie wird ausgeschrieben. Es dauert etwas. Natürlich kann man sagen: Dann spart das Land weniger. – Aber die Notwendigkeit von Schulleitung ist, glaube ich, völlig unstrittig: Welche Rolle hat die Schulleitung? Was muss die alles machen? – Insofern ist es nur angemessen, diese Zeit zu verkürzen bzw. – wie gesagt – ab Übernahme der Tätigkeit entsprechend zu bezahlen.

Haben wir noch prekäre Beschäftigungsverhältnisse? – Bei Landesstellen ist diese Frage schwierig zu beantworten. Aber im Bereich des offenen Ganztags etwa kann sich das Land jetzt zwar zurücklehnen und sagen, man habe das outgesourct und die Kommunen bzw. andere Träger seien zuständig. Aber die Kolleginnen und Kollegen, die im offenen Ganztags der Grundschulen arbeiten, sind tatsächlich prekär beschäftigt und kommen meistens nicht mit einer Stelle an einer offenen Ganztagschule aus.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Dasselbe gilt für die Integrationslehrkräfte in Weiterbildungseinrichtungen, die auf einer ganz schlechten Honorarbasis arbeiten, obwohl sie im Moment unheimlich dringend gebraucht werden. Im Landesdienst haben wir noch eine viel zu große Zahl befristet Beschäftigter. Daran müsste etwas geändert werden, denn es ist klar: Eine Schule hat immer Ausfälle, sei es wegen Krankheit, wegen Fortbildung oder Klassenfahrt. Will man den Unterrichtsausfall und die unbezahlte Mehrarbeit wirklich reduzieren, muss man zusätzliche Lehrkräfte einstellen.

Zur Gleichbehandlung in der Besoldung! Eigentlich ist das nichts, bei dem man sich überlegen kann, das zu machen oder nicht. Frau Endrusch vorhin schon darauf hingewiesen: Als im Jahre 2009 das Lehrerausbildungsgesetz von diesem Landtag bzw. in diesem Landtag von einer anderen Landesregierung verändert worden ist, ist damals in der Anhörung ganz klar formuliert worden: Wenn man gleichlange und gleichwertige Lehrerausbildungen macht, muss man sich auch dazu entscheiden, die gleiche Laufbahn, nämlich den höheren Dienst unabhängig vom Lehramt, vorzusehen.

Die GEW hat im Januar ein Gutachten von Prof. Dr. Brinktrine von der Universität Würzburg veröffentlicht, der ausschließlich geprüft hat, ob es verfassungsrechtlich in Ordnung ist, trotz dieser Änderung der Lehrerausbildung die Bezahlung so unterschiedlich zu lassen. – Es sind überhaupt gar keine bildungspolitischen Argumente herangezogen worden, die man auch noch anführen könnte. Prof. Brinktrine kommt zu dem Ergebnis: Es ist verfassungswidrig, bei dieser anderen Lehrerausbildung die Bezahlung mit den unterschiedlichen Laufbahnen je nach Schulform so zu belassen.

Diejenigen, die schon mit der neuen Lehrerausbildung gekommen sind – drei Universitäten in Nordrhein-Westfalen haben bereits vor 2011, als die meisten umgestellt haben, nämlich 2002 oder 2005, auf Bachelor und Master mit gleichlanger Studienzeit von zehn Semestern umgestellt –, sind bereits eingestellt worden, und zwar mit einem Master. Wenn sie aber weder am Gymnasium, am Berufskolleg noch in der Oberstufe der Gesamtschulen eingestellt wurden, sind sie im gehobenen Dienst nach A12.

Was kostet das jetzt? – Wir haben uns angeschaut, wie viele Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren durchschnittlich in den gehobenen Dienst eingestellt worden sind, an Grundschulen, an Hauptschulen, an Realschulen und Sek-I-Gesamtschulen. Im Durchschnitt sind es etwa 3.000. Geht man im Vollausbau, der erst übernächstes Jahr sein wird, davon aus, dass etwa 3.000 kommen, die sonst in den gehobenen Dienst eingestellt worden wären, geht es pro Jahr etwa um 18 Millionen € mehr plus X. Natürlich muss man ein paar Dinge berücksichtigen, weil sich die Beförderungsstruktur ebenfalls verändern muss. Aber für die neu Eingestellten wäre das der Unterschied.

Wir haben 40.000 Altbeschäftigte, die sich schon im Schuldienst in der Laufbahngruppe gehobener Dienst an den genannten Schulformen befinden. Das Gutachten wendet sich auch der Frage zu, was mit denen ist, ob die so in der alten/schlechteren Bezahlung als vorher belassen werden können. Es wird empfohlen, dass man die auch gleich bezahlt, weil sie durch entsprechend längere Tätigkeit und gleiche Aufgabenerfüllung diese Voraussetzungen ebenfalls erfüllen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Würde man die in einem Schwung anheben, wären das noch einmal 240 Millionen € Mehrkosten pro Jahr. An der Stelle könnten wir uns allerdings auch einen Stufenplan vorstellen. Es gibt andere Bundesländer mit einer solchen Anhebung – zum Beispiel im Sekundarstufen-I-Bereich haben das inzwischen alle Bundesländer gemacht –, ohne dass die Lehrerinnenausbildung geändert worden wäre, dass man darüber verhandelt, in welchen Tranchen man die Lehrkräfte in den höheren Dienst überführt.

Aber noch einmal: Es geht nicht um ein Wollen-wir-dass-jetzt oder Wollen-wir-das-nicht, sondern es geht um einen fälligen Schritt. Ansonsten ist die Besoldung, wie sie jetzt strukturiert ist, im Lehrkräftebereich in Nordrhein-Westfalen verfassungswidrig.

Jutta Endrusch (VBE – Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3543): Es ist unstrittig: gleiche Bezahlung für alle Lehrkräfte unabhängig von der Schulform. Das hat das Gutachten von Prof. Gusy bereits 2011 belegt. 2016 ist es von Prof. Brinktrine bestätigt worden.

Die Lehrerausbildung, die seit 2009 greift! Es kann nicht sein, dass wir ein gleichwertiges Studium für alle Schulformen und Lehrämter ableisten. Hier muss nachgesteuert werden und die gleiche Bezahlung erfolgen.

Ein Beispiel aus der Praxis, das das vielleicht auch noch einmal deutlich macht: Wir haben in Nordrhein-Westfalen die einmalige Situation, dass Schulleitungen an Grundschulen zum Beispiel in kleinen Grundschulen nur nach A12 Zulage bezahlt werden und der Förderschulkollege bzw. die Förderschulkollegin, die den Unterricht im gemeinsamen Lernen macht oder mit dabei ist, hat A13. Diese Zustände sind untragbar. Wir müssen, und zwar sehr schnell, gegensteuern. Frau Schäfer hat es richtig ausgeführt: Für die Neueinstellungen decken sich unsere Zahlen in etwa. Sie gehen von 3.000 aus. Wir haben immer mit 2.500 gerechnet. Das macht 16,5 Millionen per anno aus. Insofern sind 3.000 18 Millionen per anno. Da sind wir beieinander. Die 40.000 Altfälle machten dann die 240 Millionen pro Jahr aus, die man investieren müsste, um die Gleichstellung endlich auf den Weg zu bringen.

Frau Hendricks hatte gefragt, wie sich der VBE die Besoldung der Schulleitungen vorstellen könnte. Dazu haben wir seit Jahren eine eindeutige Position, die so auch in unserem Zukunftsprogramm verankert ist: Konrektoren eine Besoldungsstufe über dem Eingangsamtsamt und Schulleiter dementsprechend zwei darüber.

Über ein Verfahren könnten wir uns sicherlich im Dialog darauf verständigen, was die Altfälle bei den Lehrkräften anbelangt und wie dort die Zeitschiene aussieht. Es ist unabdingbar, dass die Kolleginnen und Kollegen, die all die Jahre die gute Arbeit mit Inklusion, längerem gemeinsamen Lernen und jetzt noch mit Integration leisten, auch höhergestuft werden müssen.

Herr Stotko, Sie haben die Frage nach einer Zulage für die Wahrnehmung eines höheren Amtes gestellt. Diese habe ich, glaube ich, vorhin schon in der ersten Runde beantwortet. Für uns als VBE muss es ab Stunde null eigentlich wirksam werden. Die Vakanz besteht – das hat Frau Schäfer vorhin schon erklärt –, die Stelle ist frei, ist nicht besetzt. Sie ist vielleicht schon mehrfach ausgeschrieben worden, aber konnte

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

nicht besetzt worden. Irgendjemand muss aber die Arbeit machen, und er muss 18 Monate bzw. demnächst 12 Monate auf die Zulage warten. Das kann nicht sein.

Das Gleiche gilt für Krankheitsfälle. Hier ist der VBE der Auffassung, dass das von der ersten Minute an mit der Zulage entsprechend vergütet werden muss. Denn das sind häufig dienstältere Kolleginnen und Kollegen gerade im Grundschulbereich.

Das waren die Fragen, die mich betrafen. Ich möchte an der Stelle gerne an die Kollegin Sauer-Schnieber abgeben; denn der DBB ist noch die Antwort zum Familienzuschlag schuldig.

(Dagmar Hanses [GRÜNE]: Gut, dass Sie aufpassen!)

Andrea Sauer-Schnieber (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Wir sind von Herrn Lohn und von Herrn Abel zum Familienzuschlag und zur Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen befragt worden. Unsere Position dazu sieht wie folgt aus: Grundsätzlich begrüßen wir es als DBB ausdrücklich, dass es beim Familienzuschlag für Alleinerziehende Verbesserungen gegeben hat. Hier ist die sogenannte Eigenmittelgrenze weggefallen. Das ist für diesen Personenkreis ein ganz wichtiger Punkt und eine deutliche Verbesserung.

Im dialogorientierten Verfahren – das will ich auch nicht verschweigen – hat es eine Verbesserung für Alleinerziehende gegeben, die Personen aufnehmen, für die sie kein Kindergeld bekommen. Hier war ursprünglich eine Streichung vorgesehen, aber aufgrund unserer guten Argumentation ist es gelungen, diesen Familienzuschlag zu erhalten. Das begrüßen wir natürlich ausdrücklich.

Der Familienzuschlag an sich ist aus Sicht des DBB ein ganz wichtiger Faktor zur Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie und sichert die Alimentation nach Art. 33 Abs. 5. Die Absenkung der Altersgrenze für die Zahlung von Kindergeld auf das 25. Lebensjahr – das hat Herr Lohn angesprochen – hat in mehrfacher Hinsicht erhebliche Folgen für Familien mit Kindern im Beamtenbereich. Wir haben hier schon etwas zum Familienzuschlag gehört. Beamtenfamilien sind dreifach betroffen. Denn sie verlieren nicht nur das Kindergeld, sondern sie haben auch den Familienzuschlag verloren, und sie müssen ihre Kinder zu 100 % privat krankenversichern, weil die Kinder und die Eltern ihren Beihilfeanspruch verlieren bzw. dieser verschlechtert wird. Das ist ein ganz erheblicher Faktor. Kleine Kinder verursachen kleine Kosten, große Kinder große Kosten. Das muss man ganz klar sagen. Ich nenne des Weiteren die Ausbildungskosten für die Kinder, außerdem müssen Schulabschlüsse und Studium finanziert werden. Aber auch eine 100%ige Krankenversicherung für Kinder ist ein erheblicher Kostenfaktor; das darf man nicht unterschätzen.

Aus Sicht des DBB ist das bisher bei den Berechnungen, ob die Alimentation für Beamten eingehalten worden ist oder nicht, noch nicht berücksichtigt. Die Landesregierung hat hierzu Berechnungen vorgenommen. Dabei sind diese fünf Parameter berechnet worden. Diese Verschlechterungen sind aus unserer Sicht darin noch nicht berücksichtigt.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir möchten noch einen Hinweis geben: Es gibt eine BFH-Entscheidung vom 11.04.2013. Darin ist das die Absenkung der Altersgrenze für die Berücksichtigung von Kindern in der Berufsausbildung angesprochen, und hier hat der BFH ausgeführt, dass es eine Koppelung zwischen Kindergeld und Familienzuschlag nicht unbedingt geben muss. Also, es ist vielleicht in Ordnung, das Kindergeld abzusenken – man kann sicherlich noch darüber streiten, ob das in Ordnung ist; aus Sicht des BFH war das in Ordnung –, aber ob damit die Alimentation gesichert ist, ist offengeblieben. Die Alimentation könnte aber laut BFH durch Familienzuschläge gesichert werden. Natürlich kann man sie nicht bis ins Unendliche ausweiten, aber es gibt eine Grenze, nämlich den § 33a Einkommensteuergesetz, und solange es eine Unterhaltsverpflichtung für Kinder nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch gibt, müsste dieser Familienzuschlag auch gezahlt werden, und das erfolgt in der Regel für die erste Ausbildung des Kindes. Wir glauben, dass das eine gute Grenze ist, die man einziehen könnte, damit man diesen Familienzuschlag nicht bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag zahlt.

Das zweite Thema ist die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen. Auch das begrüßen wir ausdrücklich, zumal es eine langjährige Forderung von uns ist. Was wir auch begrüßen, ist, dass die Kompensation weggefallen ist. Hier war vorgesehen, 3,5 Millionen € zu kompensieren, aber das soll nicht umgesetzt werden. Wie gesagt, das begrüßen wir, zumal wir es gefordert und uns auch dafür eingesetzt haben.

(Thomas Stotko [SPD]: Aber sehr leise, nicht laut!)

Wir haben die Rückwirkung der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen gefordert. Natürlich ist das eine Forderung, dass wir diese Rückwirkung möchten. Aber es gibt auch einen guten Grund dafür. Es gibt nämlich die politische Entscheidung aus dem Jahr 2013, dass die Kürzung der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen rückgängig gemacht wird. Ich glaube, dass man es den Kolleginnen und Kollegen nicht anlasten kann, dass es jetzt drei Jahre gedauert hat, bis diese politische Entscheidung umgesetzt ist. Es wäre eine gute Grenze, um zu sagen: Ab dem Jahr 2013 zahlen wir es rückwirkend für alle. – Das wäre aus unserer Sicht ein guter und gangbarer Weg. – Vielen Dank.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Jetzt verlassen wir den Bildungsbereich und kommen zu Herrn Brock.

Peter Brock (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands [BSBD], Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3561): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Liebe Damen und Herren! Ich bin zu verschiedenen Themen angesprochen worden. Die Ruhegehaltsfähigkeit der sogenannten Strafvollzugszulage ist schon mehrfach lobend erwähnt worden. Wir sind sehr dankbar, dass es dazu gekommen ist. Ich kann nur noch einmal unterstreichen, dass man sich hinsichtlich der Bediensteten, die diese Zulage in der Zwischenzeit nicht erhalten haben, Gedanken darüber machen sollte, ob es nicht zu einer rückwirkenden Zahlung kommen sollte. Ich kann Ihnen das auch an einem Beispiel verdeutlichen: Mehrere Kollegen des Strafvollzuges sind frühzeitig auf Antrag in den Ruhestand gegangen,

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

damit sie noch in den Genuss der ruhegehaltsfähigen Strafvollzugszulage kommen. Dafür haben sie auf das Übergangsgeld verzichtet. Daran sieht man, welche Wertigkeit diese Strafvollzugszulage für die Kolleginnen und Kollegen, die pensioniert sind, hat.

Herr Stotko fragte, ob alle von der Zahlung der „Gitterzulage“ erfasst sind. Es wäre schön, wenn man hinsichtlich der Kolleginnen und Kollegen aus dem allgemeinen Vollzugsdienst, die an der Justizvollzugschule in Wuppertal unterrichten, analog dem bayerischen Vollzugsverfahren und auch diesen die Strafvollzugszulage zahlen würde; denn die Kolleginnen und Kollegen erhalten sie nicht mehr.

Herr Lohn – er ist leider nicht mehr anwesend – hatte nach unseren Meistern gefragt, die in unseren Betrieben die Gefangenen ausbilden, aber auch bei der Herstellung von Werkstücken begleiten. Der europäische und deutsche Qualifikationsrahmen sieht vor, dass die Meisterqualifikation mit einem Bachelorabschluss vergleichbar ist. Wir haben gefordert, dass dementsprechend auch die Meister im Strafvollzug dem gehobenen Dienst zuzurechnen sind. Sollte dies nicht möglich sein – wir haben eine gerichtliche Prüfung bereits vornehmen lassen –, fordern wir für den Berufszweig eine Anhebung der Meisterzulage, die zurzeit 39 € beträgt, auf 150 €, damit die Tätigkeiten, die dort wahrgenommen werden, entsprechend gewürdigt werden.

Herr Lohn stellte auch eine Frage zum einfachen Dienst. Der Strafvollzug gehört nicht zum einfachen Dienst, sondern zum mittleren Dienst. Wir fordern schon seit langer Zeit, dass die Tätigkeiten, die im mittleren Vollzugs- und Verwaltungsdienst in den Anstalten geleistet werden, denen im allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst gleichgestellt werden. Das heißt, das Eingangssamt würde nach A7 besoldet, und Durchlässigkeit in den Laufbahnen wäre bis A11 gegeben. Das wäre wünschenswert und würde auch den Tätigkeiten der Bediensteten des mittleren Vollzugs- und Verwaltungsdienstes gerecht, vor allem vor dem Hintergrund, dass mittlerweile viele Kolleginnen und Kollegen im gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst Tätigkeiten des höheren Dienstes wahrnehmen und diese Tätigkeiten dann vom mittleren Verwaltungsdienst wahrgenommen werden müssen. Ich glaube, auch das wäre eine sinnvolle Entscheidung.

Herr Wedel, Sie sprachen den Vergleich mit der Polizei ein; für diese Frage bin ich natürlich dankbar. Es geht jetzt um die Strafvollzugszulage und Polizeizulage, aber auch um die Feuerwehrezulage. In den Bereichen Polizei und Feuerwehr beträgt diese Zulage 130,97 €, der Strafvollzug bekommt 97,92 €. Warum dort eine Diskrepanz von knapp 35 € besteht, konnte mir bis zum heutigen Tag noch niemand sagen. Da wir, glaube ich, von der Tätigkeit her genauso beansprucht sind wie die vorgenannten Berufsgruppen, fordern wir eine Gleichstellung mit der Polizei und der Feuerwehr. Das würde das Land – die Kosten sind eben schon in Bezug auf die Dienstkleidung abgefragt worden – ca. 1,3 Millionen € im Jahr kosten. Ich denke, diese Kosten sind vertretbar. Denn gerade im Vollzugsdienst erfolgt sehr viel Behandlung. Wir sind ständig am Mann und müssen uns ständig mit den Straffälligen befassen. Ich meine, dass es nötig ist, meine Kolleginnen und Kollegen, die tagtäglich in den Anstalten ihren Dienst verrichten, mit der Polizei und Feuerwehr gleichzustellen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Herr Wolf, Sie sprachen die Dienstkleidung bzw. Uniform an. Der Polizei, der Feuerwehr und auch anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wird eine kostenlose Uniform bzw. Dienstkleidung zur Verfügung gestellt. Bei der Polizei ist das über die Kleiderkammer geregelt. Wir fordern schon seit Langem eine Gleichstellung mit der Polizei, aber diese wurde uns bisher verwehrt. Ein Dienstbekleidungszuschuss in Höhe von 20,45 € reicht bei Weitem nicht aus, um neue Uniformteile zu kaufen und uns mit neuer Uniform auszustatten. Denn die Dienstbekleidungsanbieter nehmen horrende Summen für Ersatzbeschaffung von Dienstkleidung, und auch die Qualität lässt leider Gottes zu wünschen übrig. Wie gesagt, auch in diesem Bereich fordern wir eine Gleichstellung. Sollte es nicht zu dieser kommen – jetzt komme ich auf Ihre Frage zurück, Herr Wolf –, wäre eine Anhebung des Dienstbekleidungszuschusses auf 35 € wünschenswert und würde bei uns – na ja – zu einer gewissen Entlastung führen.

(Dagmar Hanses [GRÜNE]: Und die Wachtmeister?)

– Die Wachtmeister erhalten nach dem Gesetzestext auch eine Strafvollzugszulage. Die Wachtmeister im Verwahrdienst, die also bei den Gerichten tätig sind, erhalten wohl ebenso wie wir eine Strafvollzugszulage in Höhe von 95 €.

Wenn ich gleich noch Gelegenheit habe, werde ich etwas zur Versorgung sagen. Sonst würde ich es jetzt verbinden.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Nein, das können Sie später sagen. Damit beschäftigen wir uns in der dritten Runde.

Es wurde Ihnen allerdings noch die Frage gestellt, wie Sie die Einstufung der Justizwachtmeister sehen. Sind die Einstiegsvoraussetzungen mit A3 und A4 Ihrer Meinung nach in Ordnung?

Peter Brock (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands [BSBD], Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3561): Ich kann es nicht im Detail beantworten; denn ich bin nur für den Strafvollzug und nicht für den Justizbereich zuständig. Ich weiß aber aus vielen Gesprächen mit Justizwachtmeistern, dass angesichts der Höhe der Bruttozahlung von A3 und A4 dringend nachgelegt werden muss.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Herr Mandt, Sie sind der Nächste.

Karl-Heinz Mandt (DAAV – Deutschen Anwaltsverein e. V., Landesgruppe NRW) (Stellungnahme 16/3554): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Erst einmal danke ich den Fragestellern, die sie mir Gelegenheit geben, die Standpunkte des Deutschen Anwaltsvereins, kurz DAAV, darzustellen. Die Kernforderungen – nicht seit Jahren, sondern Jahrzehnten – sind die Gewährung der allgemeinen Stellszulage für den gehobenen Dienst – demnächst heißt diese Strukturzulage, wenn ich das richtig erfasst habe – und die Schaffung des Spitzenamtes

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Erster Oberamtsanwalt nach A14 unter Wegfall des bisherigen Spitzenamtes A13 mit Amtszulage, Oberamtsanwältin/Oberamtsanwalt.

Diese Forderungen bestehen, wie gesagt, seit vielen Jahren. Der Amtsanwalt bzw. die Amtsanwältin sind Beamte einer Sonderlaufbahn des gehobenen Justizdienstes in der Bandbreite A12, A13, A13 mit Amtszulage. Die Rechtsgrundlage für das Amt des Amtsanwaltes bzw. der Amtsanwältin ist § 142 GVG, der bestimmt, dass die Staatsanwälte und die Amtsanwältinnen die Verrichtungen der Staatsanwaltschaften gegenüber den Amtsgerichten wahrnehmen. Damit ist der Amtsanwalt bzw. die Amtsanwältin Organ der Rechtspflege, sie sind als Dezernenten eigenverantwortlich in ihren Dezernaten tätig und nehmen, was zu ihrem normalen Berufsbild gehört, natürlich auch Sitzungen und Ähnliches bei Gericht wahr.

Der Werdegang fast aller Amtsanwältinnen und Amtsanwälte besteht im Wesentlichen darin, dass sie zunächst eine Ausbildung als Rechtspfleger mit dem entsprechenden Studium an der Fachhochschule für Rechtspflege durchlaufen und am Ende als Diplom-Rechtspfleger ihr Examen ablegen. Anschließend arbeiten sie als Rechtspfleger und haben die Möglichkeit, sich für die weitere zusätzliche Ausbildung zum Amtsanwalt oder zur Amtsanwältin zu qualifizieren, die wiederum einen 15-monatigen Studiengang inkludiert. Danach wird erneut ein Examen abgelegt, und zwar ein schriftliches und ein mündliches beim Justizministerium. In Ausnahmefällen werden auch Assesoren mit zweitem juristischem Staatsexamen als Amtsanwälte beschäftigt. Das betrifft jedoch eine verhältnismäßig geringe Gruppe von Kolleginnen und Kollegen.

Damit bleibt den allermeisten Amtsanwältinnen und Amtsanwälten der Weg in den höheren Dienst verwehrt. Warum? – Weil die Aufgaben der Staatsanwälte und Richter nur durch solche Personen wahrgenommen werden können, die die Befähigung zum Richteramt haben. Diese Möglichkeit haben die Amtsanwältinnen und Amtsanwälte, bis auf diese wenigen Ausnahmen, jedoch nicht. Im Gegensatz dazu kann der Rechtspfleger im Bereich der Verwaltung durchaus auch in den höheren Dienst aufsteigen, bis hin zu Spitzenämtern der Besoldungsgruppe A16, während die Besoldung des Amtsanwaltes bei A13 mit Amtszulage gedeckelt ist.

Der Rechtspfleger erhält im Gegensatz zum Amtsanwalt die allgemeine Verwaltungszulage. Genannt wird sie dort Rechtspflegerzulage für den gehobenen Dienst, weil er im Eingangsamt bei A9 liegt. Der Amtsanwalt liegt im Eingangsamt faktisch auch bei A9, bekommt diese Zulage aber nicht, weil er, wenn er zum Amtsanwalt befördert wird, in der Besoldungsstufe A12 beginnt. Es handelt sich somit um ein Eingangsamt, womit begründet wurde, dass man den Amtsanwälten diese allgemeine Stellenzulage nicht gewährt.

Die Forderungen des Deutschen Anwaltsvereins wurden mit dieser Begründung im Wesentlichen zurückgewiesen. Eine andere Begründung lautete, dass es eine wesentlich größere Berufsgruppe gibt, nämlich die der Gerichtsvollzieher, die sich auch in einer Sonderlaufbahn befinden, und zwar der des mittleren Dienstes mit dem Eingangsamt A6. Allerdings können diese dann nach zusätzlicher Qualifikation als Gerichtsvollzieher in die Besoldungsgruppe A8 und höher aufsteigen. Die Begründung ist

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

somit, dass es nicht finanzierbar wäre, wenn auch diese größere Berufsgruppe mit einer solchen Stellenzulage bedacht werden würde.

Inzwischen ist es aber so, dass die Kollegen aus dem Bereich der Gerichtsvollzieher diese allgemeine Stellenzulage erhalten, die Amtsanwälte jedoch weiterhin nicht. Das ist in anderen Ländern anders. In Sachsen-Anhalt beispielsweise wurde den Amtsanwälten diese Zulage inzwischen gewährt. Das gilt seit dem 01.01.2012 auch für Niedersachsen. Die Begründung ist, dass es sich um ein längst überfälliges Gebot der Binnengerechtigkeit handele.

Wir haben als Verband Gespräche mit den verschiedenen politischen Parteien des Landtags hierüber geführt, und man hat gesagt, das Dienstrechtsreformgesetz bzw. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz werde der richtige Ansatzpunkt sein. Dem Gesetzentwurf nach scheint das allerdings nicht der Fall zu sein. Deswegen ist unser Anliegen weiterhin, diese Ungleichbehandlung als Zeichen der Wertschätzung für den Amtsanwaltsdienst aus der Welt zu schaffen und § 47 in der jetzigen Fassung in Buchstabe b dahin gehend zu ändern, dass analog zu Buchstabe a) – dort steht „sowie Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher“ – unter Buchstabe b) „sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte“ steht.

Auf den Betrag – diesen hatte Herr Wolf in einem anderen Zusammenhang angesprochen – komme ich gleich noch einmal kurz zu sprechen.

Des Weiteren ist von Herrn Wedel – noch einmal vielen Dank dafür – der Beschluss der Justizministerkonferenz aus dem Jahr 1995 angesprochen worden. Der Beschluss ist zwar schon etwas alt, aber für immer noch aktuell. Wir haben die Forderungen nicht upgegradet, wie es zu Neudeutsch heißt, und den Ersten Oberamtsanwalt bzw. die Erste Oberamtsanwältin unter Wegfall des bisherigen Spitzenamtes der Oberamtsanwältin/des Oberamtsanwaltes nach A13 mit Amtszulage als Spitzenamt eingeführt. Das hängt mit den mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte zusammen, die ich bereits an anderer Stelle ausgeführt habe.

Seit dem Beschluss der Justizministerkonferenz, diese Forderung zu unterstützen, haben sich einige Dinge getan. Die Aufgaben haben massiv zugenommen, unter anderem durch die Strafrechtsreform 1998, im Rahmen derer die Zuständigkeit der Amtsgerichte, insbesondere die der Strafrichter, mit denen es die Amtsanwälte zu tun haben, massiv erweitert wurde. Die OrgStA – das ist die innerbetriebliche Regelung der Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Staats- und Amtsanwälten – wurde dahin gehend geändert, dass die Amtsanwälte weitere und auch höherwertigere Delikte bearbeiten, was den Wert der Schadenssummen angeht. Gleichzeitig wurde der Unterstützungsbereich zusammengestrichen, wodurch auch mehr Schreibearbeit auf den Entscheider verlagert wurde. Aus diesem Grund ist der Amtsanwaltsdienst seit vielen Jahren – ich kann das nicht oft genug betonen – mit Abstand der höchstbelastete Dienstzweig im Bereich der Justiz.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Inzwischen erfolgt ein Aufgabenzuwachs auch durch § 36 Abs. 2 JGG. Darin ist unter anderem normiert, dass Rechtsreferendare seit dem 1. Januar 2014 nicht mehr in Sitzungen beim Jugendgericht auftreten dürfen, sodass die Mehrarbeit auch in diesem Bereich auf die Amtsanwälte zugekommen ist.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Herr Mandt, ich muss Sie unterbrechen. Ich glaube, die erste Frage ist klar beantwortet worden. Vielleicht könnten Sie jetzt auf die zweite Frage eingehen, was das finanziell ausmacht.

Karl-Heinz Mandt (DAAV – Deutschen Anwaltsverein e. V., Landesgruppe NRW) (Stellungnahme 16/3554): Ja, gern. – Das ist eine Marginalie. Herr Wolf, wir reden hier von 42 Stellen. Was den Verteilungsschlüssel angeht, so machen 40 % A12 und 60 % A13 aus, davon 20 % A13 mit Amtszulage, also absolut 12 %. Das wären derzeit bei 350 Stellen rund 109.000 €, wobei ich aktuell nicht weiß, ob alle Stellen durchgeschlüsselt sind. Ich habe bereits eine entsprechende Anfrage an den Herrn Justizminister gerichtet, mir das doch bitte mitzuteilen. Schließlich sind im Laufe der letzten Jahr einige Stellen nachgekommen, und ich weiß nicht, ob die Durchschlüsselung erfolgt ist.

Das sind, wie gesagt, runde 109.000 €. Die Amtszulage macht bei 350 Stellen im Anwaltsbereich in Nordrhein-Westfalen einen Betrag von jährlich etwa 467.000 € aus. – Vielen Dank.

Frank Neuhaus (Deutscher Gerichtsvollzieherbund e. V. – Landesgruppe Nordrhein-Westfalen): Herr Vorsitzender! Sehr verehrte Abgeordnete! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Herr Wedel hatte gefragt, warum die Gerichtsvollzieher in die Besoldungsgruppe A9 bis A11 eingruppiert werden müssen. Dafür gibt es natürlich jede Menge Gründe. Der Gerichtsvollzieherdienst rekrutiert sich aus dem mittleren Justizdienst. Hinzu kommt eine 24-monatige Zusatzausbildung, und am Ende dieser Ausbildung landet man im Besoldungsspektrum wieder genau dort, wo man vorher auch war. Das ist, glaube ich, einmalig. Die Herausforderungen im Gerichtsvollzieherdienst werden immer größer, die Sachverhalte immer komplexer. Darüber hinaus ist Nachwuchs aus dem Justizbereich so gut wie nicht mehr rekrutierbar. In der Vergangenheit konnten sogar die Anwärterstellen nicht mehr besetzt werden. Das liegt auch daran, dass die Besoldungsstruktur für die Bewerber nicht attraktiv ist. Deswegen sollte diese Eingruppierung, wie eben erwähnt, stattfinden.

Das Land Baden-Württemberg hat die Konsequenzen gezogen und wird zukünftig seine Gerichtsvollzieher nach A9 bis A11 besolden. Das hat Herr Prof. Gaul übrigens schon in den 70er-Jahren gefordert. Herr Battis hat, glaube ich, in den 90er-Jahren ein Gutachten dazu geschrieben, in dem er zu dem gleichen Ergebnis kam.

Für eine effektive Zwangsvollstreckung, für einen starken Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen sowie für motivierte Gerichtsvollzieher muss auch eine entsprechende Besoldungsstruktur gegeben sein. – Vielen Dank.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Rainer Hengst (DSTG – Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3546): Ich kann es kurz machen. Herr Stotko, unsere 600 Steuererfahnder partizipieren ausschließlich von der Polizeizulage. Daher freuen sie sich natürlich, dass sie jetzt wieder eingeführt wird. Ich denke, wir haben so lange darauf gewartet, dass die Landesregierung gut beraten wäre, die Einführung der Zulage ein bis zwei Jahre rückwirkend vorzunehmen.

Die restlichen Fragen sind, glaube ich, von meinen Kollegen vorher schon beantwortet worden.

Herr Wedel, was den Landesrechnungshof angeht, gebe ich Ihnen vollkommen recht, dass es einen Tippfehler in den Anlagen gab. Wir sind aber nicht darauf eingegangen, weil der Gesetzestext nun einmal die Einführung der Sonderzahlung zum 01.01. zum Inhalt hat. – Danke.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank. – Weitere Wortmeldungen hierzu liegen mir nicht vor. Somit können wir jetzt zum dritten Block übergehen. Hier geht es im Rahmen von Artikel 3 LBeamtVG insbesondere um den Anspruch auf Versorgungsauskunft, die Berücksichtigung von Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres, die Kindererziehungs- und Pflegezuschläge sowie die Novellierung der Versorgungslastenteilung.

Die Abgeordneten haben zunächst das Wort. Herr Brock hat eben bereits einen Hinweis gegeben, dass er dazu gern noch etwas sagen möchte. Vielleicht können wir seine Anmerkungen zwischendurch aufnehmen. – Herr Abel hat sich gemeldet.

Martin-Sebastian Abel (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. – Zunächst möchte ich auf den Anspruch auf Versorgungsauskunft eingehen. Ich habe an den DBB, den DGB, die Gewerkschaft die Polizei und den Bund der Strafvollzugsbediensteten die Frage, inwieweit die jetzt vorgeschlagene Regelung, ab dem 55. Lebensjahr alle zwei Jahre eine Auskunft zu erhalten, für Sie befriedigend ist.

Meine zweite Frage lautet: Wie beurteilen Sie den Mehraufwand in den unterschiedlichen Behörden, diese Versorgungsauskunft zu erstellen? Vielleicht können die angesprochenen Gewerkschaften das aus ihrer Sicht dahin gehend beantworten, ob es in ihren Behörden schon Versuche gibt, beispielsweise elektronische Aktensysteme usw. einzuführen. – Danke schön.

Eva Lux (SPD): Meine erste Frage richtet sich an den Deutschen Beamtenbund, den DGB sowie die kommunalen Spitzenverbände und bezieht sich auf die Versorgungsauskunft. Das Ziel einer früheren Einführung ist durchaus als gut zu betrachten, aber ich hätte gern eine Auskunft zu der praktischen Umsetzung, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Sie, Herr Staude, bereits in Ihrer Stellungnahme darauf verweisen, dass bei der vorgesehenen Umsetzung mit zu wenigen Stellen kalkuliert wird.

Meine zweite Frage zur Altersgrenze der Lehrer richtet sich ebenfalls an den Deutschen Beamtenbund, GEW, VBE und den Verband der Lehrerinnen und Lehrer an

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Berufskollegs. Es wird argumentiert, dass schulscharfe Einstellungen durchaus auch monatsweise möglich sind. Meine Frage ist in diesem Zusammenhang, wie oft das genutzt wird und ob es aus Ihrer Sicht Sinn machen würde, das halbe Jahr dann zumindest auf Antrag ruhegehaltstfähig zu machen.

Meine dritte Frage richtet sich an den Deutschen Beamtenbund. Sie haben in Ihrer Stellungnahme Nachzeichnungen des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes – hier: die Einführung der internen Teilung beim Versorgungsausgleich analog des Bundes – aufgeführt. Vielleicht könnten Sie neben den von Ihnen geschil- derten Transferverlusten und Wertverzerrungen auch auf die Vorteile eingehen. Schließlich müssten zumindest in der Bundesausführung Konten für die Ausgleichsberechtigten eingerichtet werden.

Thomas Stotko (SPD): Meine Frage richtet sich vorrangig an die Polizeigewerkschaften. Sollten sich andere Gewerkschaften allerdings negativ angesprochen fühlen, würde mich ihre Reaktion interessieren. Die Faktorisierung in Bezug auf § 114 Abs. 2 wurde bereits vorhin in der Eingangsstellungnahme der GdP thematisiert. Dort heißt es, man müsse 25 Jahre im Polizeidienst erreichen, damit sich die Altersgrenze für den Ruhestand um ein Jahr verringert. Uns würde interessieren, wie viele die 25 Jahre erreichen bzw. wie viele sie nicht erreichen und somit nicht in den Genuss des etwas früheren Ruhestandes kommen.

Wenn man es, wie Sie es vorhin vorgeschlagen haben, von Beginn an kassenwirksam werden lässt, also man erwirbt mit jedem Jahr eine bestimmte Menge X, wie kann man Fehlanreize wegbekommen, dass man so schnell wie möglich versucht, seine Grenze zu erreichen, damit man aus dem Wechseldienst herauskommt? Das ist sicherlich eine Ambition, die man unter den Kolleginnen und Kollegen nicht haben will. Wenn man es anders faktorisieren will, welchen Vorschlag gibt es außer der Tatsache, dass man pro Jahr 0,X Prozent erwirbt? Gibt es vielleicht so etwas, dass es zu Beginn noch nicht so hoch angerechnet wird wie später? Hat es dazu einmal Modellüberlegungen gegeben? Deshalb die Frage generell an den öffentlichen Dienst: Haben Sie Regelungen, wo Fallgrenzen gelten, wo, wenn wir jetzt für die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten eine Regelung schaffen, bei der durchgehend faktorisiert wird, sie dann benachteiligt werden?

Jens Kamieth (CDU): Ich habe zwei Fragebereiche, zum einen zu den Versorgungs- lasten im Allgemeinen an Herrn Prof. Battis und Herrn Dr. Thöne. Wie beurteilen Sie die langfristigen Folgen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes im Hinblick auf die Haushaltslage des Landes Nordrhein-Westfalen insbesondere vor dem Hintergrund der zu erwartenden demografischen Entwicklung?

Meine Fragen zum zweiten Bereich gehen an die Vertreter des Justizbereichs, Frau Hintz, aber auch an die weiteren Vertreter. Wie beurteilen Sie die Neufassung von § 10 Landesbeamtenversorgungsgesetz im Hinblick auf den Kreis der berücksichti- gungsfähigen sonstigen Zeiten als Vordienstzeiten? Wie wird sich diesbezüglich die

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

von der Landesregierung vorgeschlagene Neuregelung auf die Personalgewinnung im Justizbereich auswirken?

Dirk Wedel (FDP): Ich kann an der Stelle praktisch nahtlos anschließen. Ich richte die Frage an Herrn Dr. Kuhn und an Herrn Staude, weil sie in ihren Stellungnahmen jeweils darauf hingewiesen haben, dass sie diese Regelung für verfehlt halten, dass praktisch die Vorzeiten als Rechtsanwälte nicht mehr angerechnet werden können.

Insbesondere würde mich interessieren, wie sich das in der kommunalen Praxis, insbesondere bei Wahlbeamten, Bürgermeistern usw., darstellt, aber insbesondere die Frage, inwieweit ein Wechsel aus dem Rechtsanwaltsberuf in den öffentlichen Dienst dann noch attraktiv ist.

Darüber hinaus habe ich eine Frage zum § 65. Die richtet sich mehr oder weniger analog auf § 7 des Landesbesoldungsgesetzes, aber man kann es auch in diesem Zusammenhang ansprechen, nämlich die Frage der Verjährungsregelung. Da habe ich zum einen die Frage an Herrn Staude, welche Auswirkungen das im Vergleich zur bisherigen Rechtslage hat, was die Verjährung angeht. Dann würde ich gerne die Frage an die rechtswissenschaftlichen Sachverständigen richten, ob sie diese Regelung für vorzugswürdig halten oder ob aus ihrer Sicht ein Abweichen von den BGB-Regelungen an der Stelle gerechtfertigt ist.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Weitere Fragen liegen nicht vor. Wir gehen somit in die Beantwortungsrunde. – Ich bitte Sie, Herr Staude, zu starten.

Roland Staude (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Der erste Themenkomplex war Versorgungsauskunft, insbesondere die Personalfrage. Nach den uns vorliegenden Informationen sind die 15 Mehrstellen in dem Bereich relativ eng bemessen. Befragungen insbesondere von Kolleginnen und Kollegen vor Ort haben ergeben, dass sie mit einer wesentlich höheren Zahl rechnen. Da ist unter anderem einmal die Zahl 80 zusätzliche Stellen genannt worden. Was man in diesem Gesamtkontext berücksichtigen muss, ist, dass es zwingend erforderlich ist, eine Optimierung der Technik einzuführen.

Warum 55 und vor allem Beginn erst ab 2021? – Das haben wir in unserer Stellungnahme auch kritisiert. Das ergibt sich unter anderem dadurch, dass wir eine neue Entwicklung haben. Ursprünglich ist man davon ausgegangen, dass wir den Höchststand der Ruhegehaltsempfänger ungefähr im Jahre 2027 haben werden. Nach den neuesten Zahlen, die Ende letzten Jahres vorgelegt worden sind, ist diese Zahl um drei Jahre nach unten korrigiert worden. Das heißt, wir haben den Höchststand an Versorgungsempfängern ab dem Jahre 2024. Wenn man mit diesem Instrument erst im Jahre 2021 beginnt, dann, meinen wir, ist das hinsichtlich der praktischen Umsetzung nicht ganz so optimal und es bei diesem Start direkt zu einer unheimlichen Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort führen kann. In Kenntnis dieser Situation sollte und vor allem muss man zum jetzigen Zeitpunkt nachjustieren.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Bezüglich der letzten Frage von Herrn Wedel zu den Rechtsanwälten: Hier sehen wir im Grunde genommen momentan aufgrund der Kurzfristigkeit der Änderung eine Doppelbelastung. Zum einen sind ja erst die Anrechnungszeiten geändert worden von im Jahre 2013 über 1.000 Tage auf inzwischen nur noch 835 Tage. Jetzt macht man noch einmal eine Kürzung. Das führt dazu, dass es für diesen Personenkreis äußerst schwierig wird, den Höchststand der Versorgung zu erreichen hinsichtlich der Dienstzeiten. Das muss man gerade im höheren Dienst berücksichtigen. Hier sind wir wieder bei dem ursprünglichen Thema „Nachwuchsgewinnung“ und „Attraktivitätsförderung“. Deshalb ist ganz klar unsere Position, dass wir dies ablehnen.

Jetzt habe ich aufgepasst, und zwar bei der Frage „innere Teilung des Versorgungsausgleichs“, sodass ich bitte, der Kollegin Sauer-Schnieber das Wort zu erteilen.

Andrea Sauer-Schnieber (DBB NRW – Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3533): Ich hatte Sie so verstanden, Frau Lux, dass Sie zwei Themen angesprochen haben aus der Nachzeichnung des Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetzes, zum einen die interne Teilung beim Versorgungsausgleich, eine Forderung, die wir schon seit einiger Zeit erheben. Das Problem der externen Teilung, die immer noch in Nordrhein-Westfalen gilt, ist, dass man mehr Versorgungsanspruch abgibt, als man nachher rentenrechtlich zurückgezahlt bekommt. Ich verliere also mehr von meinem Versorgungsanspruch, als ich nachher über die Rente dazu erwerben kann. Das hat etwas damit zu tun, dass die Systeme sehr unterschiedlich sind und sich sehr unterschiedlich entwickelt haben. Auf der Bundesebene haben wir bereits diese interne Teilung. Der Bund macht es auch. Das Land Nordrhein-Westfalen macht es noch nicht. Ich weiß aber, dass es in der Finanzministerkonferenz schon Thema war, diese interne Teilung auch für Nordrhein-Westfalen durchzuführen. Gescheitert ist das bisher offensichtlich an den tatsächlichen Ausgleichssystemen, also an den Konten, die eingeführt werden müssen, und die Frage, wie man letztendlich den Finanzausgleich macht. Das ist aber eine Sache, die offensichtlich in der Finanzministerkonferenz noch geklärt wird, sodass wir die Hoffnung haben, dass wir dort eine Veränderung, eine Verbesserung für den betroffenen Personenkreis bekommen.

Der zweite Themenkreis „Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetz“ ist aus unserer Sicht die Mütterrente. Hier fordern wir die Übertragung der Verbesserung der Kindererziehungszeiten für Kinder, die vor dem Jahre 1992 geboren sind. Wir haben es bei der Dienstrechtsreform mit Gesetzentwürfen zu tun, die sich insbesondere mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen. Das begrüßen wir ausdrücklich. Ich möchte auch im Zusammenhang mit Rente und Versorgung nicht das alte Lied singen, dass die Übertragung von Kürzungsmaßnahmen auf den Beamtenbereich immer alle vorgenommen worden sind. Das ist aber die Wahrheit. Wenn es durch sogenannte Rentenreformen zu Verschlechterungen gekommen ist, dann ist das immer auf den Beamtenbereich übertragen worden, die Verbesserungen aber nicht. Aus unserer Sicht gibt es hier eine Gerechtigkeitslücke. Das hat auf der einen Seite etwas mit Wertschätzung zu tun, aber ist auch eine Frage der Sachgerechtigkeit. Die Begründung, warum man das bisher nicht gemacht hat – das war auch in den

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorgesprächen des dialogorientierten Verfahrens so –, ist, dass man gesagt hat, Beamte haben doch eine Mindestversorgung. Diese Begründung ist nicht sachgerecht. Denn im Rentenrecht sind Kindererziehungszeiten als Bonus konzipiert, als Belohnung, als zusätzliche Zahlung. Sie werden nämlich neben Rentenanwartschaften erworben, also zusätzlich. Und sie sind auch nicht gedeckelt. Wenn ich also eine Rente habe, die zum Beispiel oberhalb der Mindestversorgung liegt, dann werden diese Kindererziehungszeiten auch zusätzlich ausgezahlt. Da gibt es keine Kürzungen. Bei Beamten ist das Ganze bis 1992 als Ausgleich konzipiert gewesen, und zwar anstatt von Dienstzeiten, das heißt nicht zusätzlich. Insofern haben wir hier eine Gerechtigkeitslücke. Das heißt, aus reinen Sparmaßnahmen heraus hat man das den Eltern bisher verwehrt. Das sind zu 99 % Frauen, denen man das verwehrt, genau der Personenkreis, den Sie eigentlich fördern wollen. Das ist aus unserer Sicht nicht gut.

Oana Grünebaum (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk NRW) (Stellungnahme 16/3539): Ich möchte die Frage von Frau Lux und Herrn Abel zum Thema „Anspruch auf Versorgungsauskunft“ beantworten. Grundsätzlich finden wir es gut, dass es diesen Anspruch gibt. Wir finden allerdings, das kann nur ein allererster Schritt sein. Der kommt viel zu spät. Mit 55 Jahren hat man keine Gelegenheit mehr, umzusteuern. Wenn dann auffällt, es ist doch ein bisschen wenig, ist es recht spät, Maßnahmen zu ergreifen. Das kann also nur ein allererster Schritt in die richtige Richtung sein. Dieser Anspruch muss aber früher kommen.

Die Auskünfte müssen außerdem rechtsverbindlich sein. Es kann nicht sein, dass man lediglich Informationen bekommt, auf die man sich später nicht berufen kann. Damit ist keinem wirklich geholfen, sondern wir fordern eine Rechtsverbindlichkeit dieser Auskünfte.

Zur Frage, wie hoch der Aufwand sein wird: Das ist im Vorhinein schwierig zu sagen. Wir gehen davon aus, dass, sobald die E-Akte flächendeckend eingeführt ist, es einfacher und schneller wird. Herr Staude hat eben gesagt, dass liege auch an den technischen Möglichkeiten. Dem stimme ich zu. Bis dahin ist es natürlich viel Arbeit.

Volker Huß (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Ich möchte an der Versorgungsauskunft mit 55 anknüpfen. Das ist ja eine Regelung, die häufig viele Frauen trifft. Wenn Frauen in die Familiengründungsphase kommen, überlegen die ja, ob sie zu Hause bleiben oder Teilzeitarbeit machen. Da braucht man eine verlässliche Auskunft, wie sich die Versorgung entwickelt. Denn wenn es hinterher zu einer Scheidung kommt, dann hat häufig die Frau keinen eigenen Versorgungsanspruch. Nach unserer Meinung ist es erforderlich, dass der Auskunftsanspruch deutlich vor 50 eintreten muss. Wenn ich etwas aufbauen will, dann muss ich bis spätestens 40 Jahren wissen, wie sich das möglicherweise entwickelt.

Zu dem elektronischen System: Bei der Rentenversicherung klappt es relativ hervorragend, dass man seine Auskünfte bekommt. Bei uns mangelt es eher daran, dass wir kein vernünftiges Personalinformationssystem haben, was verlässlich ist. Ansonsten müsste das ja auf Knopfdruck bereitgestellt werden.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Zu der Frage von Herrn Stotko bezüglich der sogenannten Fallbeilmethode oder -regelung. Das bedeutet, dass, wenn man 25 Jahre Schichtdienst geleistet hat, man ein Jahr früher in Pension gehen kann. Hat man nur 24 Jahre und neun Monate im Schichtdienst gearbeitet, fällt das quasi weg. Das ist zunächst einmal ungerecht. Ich sehe es auch nicht wie Herr Stotko, dass man Fehlanreize macht. Ich glaube nicht, dass es eine Fehlsteuerung gibt, dass die Leute sagen, jetzt mache ich möglichst schnell meine Zeit voll. Man kann das ja über eine Faktorisierung machen, dass dann jedes Jahr zählt. Wenn ich zehn Jahre Wechseldienst gemacht habe, dann habe ich eine bestimmte Zeit, die ich eher gehen kann. Und wenn ich möglicherweise über 25 Jahre hinaus im Schichtdienst gearbeitet habe, zum Beispiel 30 Jahre, dann muss das eigentlich noch mehr als ein Jahr sein.

Herr Velleman noch einmal zur Faktorisierung.

Jan Velleman (Gewerkschaft der Polizei NRW) (Stellungnahme 16/3551): Wir haben in unserer Stellungnahme einen konkreten Vorschlag aufgeschrieben, der im Vergleich zur alten Regelung auf zwei Jahre hinausläuft. Das ist schlicht und ergreifend der Tatsache geschuldet, dass Arbeitsmediziner und Arbeitswissenschaftler uns sagen, dass nach 20 Jahren Schichtdienst eigentlich Schicht sein muss, sodass wir natürlich ein Interesse daran haben, diese Regelung auszuweiten. Unser Kernanliegen ist, dass wir diese alte Regelung insofern flexibilisieren, als wir die Ungerechtigkeit herausnehmen, dass wir in ein System kommen, dass ich eben nicht nach 24 Jahren und neun Monaten in die Röhre gucke, sondern dass ich nach fünf, zehn, 15, 20 Jahren auch schon etwas davon habe, dass ich mich für den Schichtdienst bereiterkläre habe.

Dazu muss man sehen: Diese Regelung kommt aus einer Zeit, in der wir die komplette Erfassung noch mit Bleistift und Papier gemacht haben. Da war es ein riesiger Aufwand nachzuvollziehen, wer, wann, wo und wie lange Schichtdienst geleistet hat. Das Problem haben wir heute so nicht mehr. Das heißt, die Verwendungszeiten kann ich trotz Unzulänglichkeiten in der Personalverwaltung durchaus auf Knopfdruck generieren. Das heißt, wir schaffen damit keine zusätzliche Arbeit mehr. Wir könnten aber ein gerechteres System, ein modernes System hinbekommen.

Das ist nicht der Ruhestandskorridor, auch nicht der Einstieg in den Ruhestandskorridor, den sich die GdP von einem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz erhofft hätte. Dahinter bleibt der Gesetzentwurf ganz klar zurück, weil wir das einfach so machen wie bisher mit fixen Altersgrenzen. Aber wenn wir das schon machen, können wir uns wenigstens mit den fixen Altersgrenzen ein bisschen mehr an moderne Zeiten anpassen. Wie gesagt, Kernanliegen ist, dass wir das faktorisieren. Die Frage ist, wie genau und in welchem Umfang, was dann hinterher dabei herauskommt. Natürlich haben wir ein Interesse daran, dass das ausgebaut wird. Aber wichtig ist uns da der Einstieg in ein flexibles System.

Oliver Huth (BDK – Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3581): Zu der Frage, ab wann so eine Auskunft

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

angeboten werden soll, 55. Lebensjahr – ja oder nein. Ich denke, das ist viel zu spät. Wenn ich eine Familie gründe, geschieht das im Alter um die 30 Jahre, als Polizeibeamter insbesondere nach Abschluss des Fachhochschulstudiums und dem Fußfassen in der Behörde. Es kommt bei den meisten um das 30. Lebensjahr vor, dass eine Familie gegründet wird. Dann will ich natürlich als Mann oder Frau – das ist vollkommen irrelevant – schon wissen, was es für meine spätere Pension bedeutet, wenn ich mich ein Jahr um das Kind kümmerge, wenn ich Elternzeit nehme. Deswegen ist der Zeitpunkt viel zu spät.

Was ich verstehen kann, ist, dass eine solche Auskunft nicht rechtsverbindlich sein kann. Wenn ich mir vorstelle, unter welchen Kautelen sie meinen Vater 1969 im Land Nordrhein-Westfalen als Polizeibeamten beschäftigt haben und als der in Pension gegangen ist, dann hatte er ein ordentliches rotes Minus auf den Gehaltzettel stehen. Wir wissen nicht, wie die zukünftigen Landesregierungen mit den Pensionen der Beamtinnen und Beamten umgehen werden. Von daher kann ich als Beamter mit 30 Lebensjahren und noch 30 Dienstjahren, die ich wahrscheinlich zu erbringen habe, nicht erwarten, dass diese Auskunft rechtsverbindlich ist. Gleichwohl brauche ich einen entsprechenden Rahmen. Es wäre mehr als familienfreundlich, wenn Sie das in einem Rechtsrahmen so ausgestalten würden. Das dient der Nachhaltigkeit.

Der nächste Punkte, ob eine Faktorisierung bezüglich der Schichtdienstzeiten vorgenommen werden soll oder nicht. Wir sind absolut dafür. Es betrifft übrigens den Großteil der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen, weil viele im Schichtdienst tätig sind, egal ob im Kriminaldienst, insbesondere im Wach- und Wechseldienst. Wir wissen auch durch die entsprechenden Erlasslagen des demografischen Wandels der Direktion Kriminalpolizei, dass es weniger Kolleginnen und Kollegen gelingen wird, wenn sie im Schichtdienst tätig sind, zu Direktion „K“ zu wechseln und damit aus dem Schichtdienst rauszukommen. Von daher wird es sehr viele Kolleginnen und Kollegen treffen. Es ist schlechthin eine Lebensleistung, so viele Jahre im Schichtdienst verbracht zu haben, gesund zu bleiben. Das muss man auch anerkennen. Ich denke, wenn man dort vernünftige Recheninstrumente hinterlegt, um Missbrauch vorzubeugen, dann ist das eine sinnvolle Sache.

Wir dürfen eines nicht vergessen, insbesondere beim Thema Missbrauch ist es in Nordrhein-Westfalen bei der Polizei immer noch so, dass 50 % unserer Kolleginnen und Kollegen das letzte Dienstjahr gar nicht mehr erleben. Das heißt, entweder lassen sie sich vorher pensionieren oder sie sind krank – das hat der Demografiebericht auch hergegeben. Von daher sollten wir auf die Wertigkeit von Schichtdienst und grundsätzliche Berechnungsmethoden ein besonderes Augenmerk legen. Es ist die Frage, die heute die Landesregierung noch nicht beantworten kann, wir natürlich auch nicht, warum nur 50 % der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in Nordrhein-Westfalen das letzte Dienstjahr überhaupt nur mitmachen. Diese Frage zu beantworten, ist sicherlich spannend.

Peter Brock (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands [BSBD], Landesverband Nordrhein-Westfalen – Stellungnahme 16/3561): Zu Ihrer Frage mit

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

der Arbeitsverdichtung für Bedienstete, die dann die entsprechenden Berechnungen durchführen müssen. Ich kann nur bestätigen, dass es dort mit Sicherheit zu einer Arbeitsverdichtung kommt. Mehrarbeit wird geleistet werden müssen, wenn man die Versorgungsauskünfte zeitnah erstellen will. Da muss man sehen, dass man innerhalb der Verwaltungen – im Justizvollzug ist es sehr übersichtlich, was die Anzahl der Bediensteten betrifft – unterstützen muss.

Ich hatte eben schon einmal angedeutet, dass ich noch einen Punkt ansprechen möchte, und zwar geht es um den § 56 a – Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen. Davon ist der Justizvollzug betroffen, aber ich glaube auch, das ist interessant für die Polizei. Wir haben es mal umgerechnet, und zwar gilt eine Übergangszahlung, die auf 4.091 € gedeckelt ist für den Zeitraum von fünf Jahren. Durch die Anhebung der besonderen Altersgrenze im Strafvollzug bekommen wir also diese Übergangszahlungen nur noch für drei Jahre, und zwar vom 62. bis zum 65. Lebensjahr, um das zu verkürzen.

Die Regelaltersgrenze liegt allerdings schon bei 65 Jahren und – ich glaube – zehn Monaten. Zehn Monate werden bei der Zahlung dieses Übergangsgeldes nicht berücksichtigt. Da muss man hingehen und darf in § 56 a nicht mehr schreiben „die Vollendung des 65. Lebensjahres“, sondern man muss auf das 67. Lebensjahr abstellen. Dann bekommt man die Regelung hin, dass dort eine entsprechende Bezahlung für die Kolleginnen und Kollegen erfolgen kann, die in den Ruhestand gehen.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Vielen Dank für den Hinweis. – Die kommunalen Spitzenverbände, Herr Dr. Kuhn.

Dr. Marco Kuhn (Landkreistag Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3549): Ich werde anfangen, Herr Becker wird die Frage von Herrn Wedel beantworten.

Frau Lux hatte auch uns zum Thema Anspruch auf Versorgungsauskunft gefragt. Da muss ich eine differenzierte Antwort geben, einmal bezogen auf die kommunalen Versorgungskassen Rheinland bzw. Westfalen-Lippe. Nach unserer Kenntnis ist es so, dass es weitestgehend der bisherigen Verwaltungspraxis entspricht, relativ frühzeitig solche Auskünfte zu geben. Man kann natürlich jetzt nicht einschätzen, wenn ein solcher Anspruch gesetzlich normiert worden ist, wie sich das auf die Höhe der zusätzlichen Aufwendungen auswirkt, die dann entstehen, zumal auch nach unserer Kenntnis hier noch kein automatisiertes Verfahren hinterlegt ist. Wir gehen also, bezogen auf die beiden kommunalen Versorgungskassen im Rheinland bzw. Westfalen-Lippe, davon aus, dass ein Mehraufwand entstehen wird. Er wird aber wahrscheinlich überschaubar sein.

Etwas anders dürfte es sich bei den kreisfreien Städten darstellen, die die Versorgung in eigener Organisation verantworten. Nach unserer Kenntnis müsste sich hier die Praxis in gravierenderem Ausmaße umstellen. Wir müssen davon ausgehen, dass hier ein spürbarer Verwaltungs- und Personalmehraufwand entstehen würde, den wir Ihnen aber auch heute nicht genau beziffern, benennen und konkretisieren können, zumal auch da einige Unbekannte in die Rechnung hineinkommen: Wie wird dieser

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Anspruch tatsächlich in Anspruch genommen? Die kreisfreien Städte haben hier einen unterschiedlichen Grad von Automatisierung bislang an den Tag gelegt, sodass man da keine für alle geltende Antwort geben kann.

Umso wichtiger ist an der Stelle – das möchte ich noch einmal unterstreichen – der Übergangszeitraum, 2021. Es ist aus unserer Sicht ganz wichtig, dass man diesen Zeitraum auch den betroffenen Städten gibt. Damit verbinde ich die Anregung, die gerade angesprochen worden ist, auf keinen Fall dem Ganzen eine Rechtsverbindlichkeit beizumessen. Das ginge gar nicht. Das ist gerade schon erläutert worden, weil wir heute nicht wissen, wie sich in zehn, 20 Jahren das Versorgungsrecht durch mögliche künftige Rechtsänderungen entwickeln wird. Wir regen weiterhin an, dass man hier einen größeren Auskunftsrythmus in Betracht zieht. Es muss nicht zwingend alle drei Jahre sein. Alle fünf Jahre wäre für uns auch vorstellbar mit Blick auf den dadurch etwas geminderten Verwaltungsaufwand.

Der letzte Punkt, den ich ansprechen möchte, weil von verschiedenen vorgetragen wurde, dass man doch von den 55 Jahren abgeht und das Ganze weit nach vorne zieht: Hier möchte ich nur darauf hinweisen, dass der Gesetzgeber sehr wohl vorgesehen hat, dass man auch in begründeten Ausnahmefällen natürlich auch vor dem 55. Lebensjahr schon solche Auskünfte bekommen können soll. Das reicht aus unserer Sicht aus. Das heißt, Sie sollten, bitte schön, bei der Regel von 55 Jahren bleiben.

Michael Becker (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3549): Da nehme ich die Frage zu § 10 Beamtenversorgungsgesetz. Wir haben schriftlich dazu Stellung genommen. Insofern vertiefe ich gerne noch einmal. Anders als die Gesetzesbegründung sind wir der Ansicht, dass es einen sachlichen Grund gibt, die Zeiten als Rechtsanwalt anzuerkennen. Als Rechtsanwalt muss man sicherlich das zweite Staatsexamen hinter sich gebracht haben. Umfassende Rechtskenntnisse sind dort erforderlich. Das weiß ich selbst auch als Mitglied des Landesjustizprüfungsamts. Prozessrecht muss man gut können.

Es ist von hoher praktischer Bedeutung, natürlich auch für die kommunale Seite, solche Leute zu bekommen. Das kann für uns ganz attraktiv sein. Diese Personen sind vielfältig einsetzbar, eben weil das Studium, das Referendariat eine vielschichtige Breite im materiellen Recht abdeckt. Das sind Themen, prozesstaktische Überlegungen, die ich in meiner Kommune auch brauche, beispielsweise im Bereich des Baurechts, was man anführen könnte. Es gibt aus unserer Sicht einen sachlichen Grund für die Beibehaltung des Status quo, nicht, wie es vorgesehen ist, das abzuschaffen.

Zum Thema Attraktivität hatte Herr Staude schon vorgetragen, dass es für viele Anwälte im Falle einer solchen Streichung nicht mehr attraktiv sein könnte zu wechseln, weil gewisse Vordienstzeiten einfach nicht anerkannt werden und der Versorgungsgrad dann zu gering ist. Das kann ich Übrigen, ohne konkrete Zahlen zu haben, für die Hauptverwaltungsbeamten, also die Bürgermeister und Landräte, nur vortragen. Hier muss man sich einfach klar machen, dass man nur für einen sehr kurzen Zeitrahmen im Hinblick auf das gesamte Berufsleben gewählt wird. Wenn man vielleicht nicht gerade mit 25 Bürgermeister werden möchte, sondern erst später in das Amt einsteigen

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

möchte, dann stellt sich die Frage: Welche Vordienstzeiten habe ich eigentlich? Was ist, wenn ich nicht wiedergewählt werde? Was für eine Tätigkeit könnte ich danach haben? Alles große Unsicherheiten, die ein Kandidat, der Bürgermeister werden möchte, sich im Vorfeld stellt.

Ich hatte vor zwei Wochen eine frisch gewählte Bürgermeisterin bei mir im Büro, die sagte: Was habe ich eigentlich für Vordienstzeiten? Die Dame, um es konkreter zu machen, um die 50 Jahre alt, sagte: Ich habe bisher noch gar nicht im öffentlichen Dienst gearbeitet. Ich hätte auch gerne etwas anerkannt bekommen. Da sah man diese große Unsicherheit. Je später ich einsteige, desto wichtiger ist es zu wissen: Ich habe Vordienstzeiten, die auch anerkannt werden, die nicht ohne sachlichen Grund gestrichen werden sollten.

Jutta Endrusch (VBE – Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW) (Stellungnahme 16/3543): Frau Lux hatte sich bezogen auf die Sonderaltersgrenze für den Eintritt in die Ruhestand bei Lehrerinnen und Lehrern. Wir haben hier die besondere Situation, dass wir erst am Ende des Schulhalbjahres in den Ruhestand gehen können, wenn wir die jeweilige Altersgrenze in der Übergangszeit und in der Endfassung dann die 67 Jahre erreicht haben. Ich denke, das ist ein Alleinstellungsmerkmal, den der Lehrerbereich im öffentlichen Dienst einnimmt. Das finden wir sonst nirgendwo.

Wenn es ganz schlecht läuft, arbeiten die Kolleginnen und Kollegen bis zu sechs Monate länger. Neben der Höhe der Wochenarbeitszeit kommt es hier also zu einer weiteren überproportionalen Belastung des Lehrerbereiches. Von daher fordern wir die Wiedereinführung der alten Formulierung, das heißt, dass Lehrerinnen und Lehrer am Ende des Schulhalbjahres in den Ruhestand gehen können, bevor sie die jeweilige Altersgrenze, sprich in der Endfassung das 67. Lebensjahr erreicht haben.

Sie haben nachgefragt, ob das jetzt zu Schwierigkeiten führt hinsichtlich der Stellenbesetzung. Es hat in der Vergangenheit auch nicht zu großen Schwierigkeiten geführt, diese Stellen zu besetzen. Mittlerweile sind wir aber so weit, dass die Referendare nicht nur zu einem Zeitpunkt im Jahr auf den Stellenmarkt kommen, sondern mindestens zu zwei Zeitpunkten. Von daher ist dann immer auch ein Angebot an Lehrkräften vorhanden.

Gleichzeitig – das muss ich sagen – ist an den Schulen so viel mittlerweile im Fluss, dass Schulleitungen gehalten sind, Konzepte zur Personalentwicklung zu erstellen, und zwar langfristig. Wir müssen dabei die jeweilige Altersstruktur berücksichtigen: Wann gehen die einzelnen Kolleginnen und Kollegen in Pension? Wann kommt es zu Versetzungen aufgrund der Schließung zum Beispiel der eigenen Schule oder der Schließung von anderen Schulen? Wir müssen Schwangerschaften mit berücksichtigen, Schwerbehinderungen. Insofern wäre die Vorverlagerung der Altersgrenze ein weiteres Modul, was ja nicht vom Himmel fällt, sondern was man langfristig in dieser Personalentwicklung mit einplanen könnte, wobei man die Stellen entsprechend schulscharf ausschreiben könnte.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Dorothea Schäfer (GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen) (Stellungnahme 16/3550): Ich möchte auch etwas zum Thema Altersgrenze sagen. Die GEW, zusammen mit dem DGB, hält diese hohe Altersgrenze für die Lehrkräfte für unangemessen. Die Belastungen und Herausforderungen in der Schule sind in den letzten Jahren gewachsen. Wir haben schon vor der regulären Anhebung für alle Beamtinnen und Beamten Verschlechterungen bei dieser Altersgrenze gehabt. Deswegen halten wir eine Altersgrenze mit 64 Jahren für diejenige, die man machen müsste.

Aber wenigstens muss man die Lehrkräfte genauso behandeln wie die anderen Menschen im öffentlichen Dienst, und das ist jetzt nicht der Fall. Frau Endrusch hat das ausgeführt. Wenn ich also im August Geburtstag habe und mein entsprechendes Lebensjahr vollende, dann kann ich erst zum Ende des Halbjahres regulär in Pension gehen, also zum 31. Januar. Wenn man von einer Gleichverteilung der Geburtstage ausgeht, heißt das, dass nur höchstens ein Sechstel der Lehrkräfte die Regelung hat, die für die anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst gilt, und alle anderen entweder einen Monat oder bis zu fünf Monaten länger arbeiten müssen.

Zur Frage, was passiert, wenn jemand beispielsweise im Oktober die Altersgrenze erreicht und dann in den Ruhestand geht. Erstens sind mehr als 20 % – man kann sogar sagen 25 % – der beschäftigten Lehrkräfte tarifbeschäftigt. Die haben diese Regelung „Rente mit dem Geburtstag“. Außerdem haben wir im Moment ungefähr 400 Ausschreibungen, wovon der größte Teil zum 1. Mai ausgeschrieben ist. Frau Endrusch hat schon auf die Einstellungstermine für die Lehramtsanwärterinnen und -anwärter hingewiesen, die dann auch bedarfsdeckenden Unterricht übernehmen müssen. Die scheiden auch mitten im Schuljahr aus, zum 30. April und zum 31. Oktober.

Wenn man das nicht möchte, weil man sagt, das ist zu viel Unruhe in den Schulen, dann muss man tatsächlich auf das Ende des Halbjahres vor der Vollendung des demnächst 67. Lebensjahres gehen. Es ist aus unserer Sicht auch verfassungswidrig, diese eine Gruppe von Beschäftigten schlechter zu behandeln als die andere. Denn wenn Sie für sich entscheiden, das Schuljahr oder das Halbjahr zu Ende machen zu wollen, dann haben Sie die Abschlüge, weil Sie nicht mit dem Tag des Geburtstags in den Ruhestand eintreten können.

Zu der Berechnung, die der Finanzminister angeführt hat, dass es alles ganz teuer sei, wenn man das jetzt verändert. Da haben wir andere Berechnungen, die sehr viel weniger Zusatzkosten erfordern. Das geben wir Ihnen auch gern genauer zur Kenntnis.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Ich glaube, Herr Prof. Hellermann ist noch gefragt worden.

Prof. Dr. Jan Hellermann (Universität Bielefeld, Fakultät für Rechtswissenschaft) (Stellungnahme 16/35522): Ich glaube, es stand noch die Antwort auf die Frage zurück zum Besoldungsrecht, zu der zehnjährigen Verjährungsfrist für Rückforderungen von Bezügen und deren Beurteilung. Insofern verweist die Gesetzesentwurfsbegrün-

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

derung jedenfalls darauf, dass den Beamten besondere Sorgfalts- und Mitteilungspflichten obliegen aufgrund ihres Dienst- und Treueverhältnisses. Diese Begründung ihrerseits verweist auf die nach wie vor bestehende grundlegende Besonderheit des Beamtenverhältnisses im Vergleich zu sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Das macht meines Erachtens – jedenfalls in einer ersten Einschätzung – das Heranziehen von Gleichheitsargumenten, also Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen, doch problematisch, weshalb ich im Ergebnis im Moment in einer ersten Einschätzung keine rechtlichen Bedenken sähe, zumal die Rückforderung von Bezügen durchaus auch noch weiteren Einschränkungen unterliegt, § 15 des Landesbesoldungsgesetzes in dem vorliegenden Entwurf.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Herr Prof. Goumelon, fühlten Sie sich auch angesprochen?

Prof. Dr. Andreas Goumelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW) (Stellungnahme 16/3524): Weil es nur juristisch ist, gebe ich die Frage an Herrn Battis weiter.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis (Humboldt-Universität zu Berlin) (Stellungnahme 16/3540): Die Frage der langfristigen Folgen dieser Versorgungsreform kann man ganz einfach beantworten, nämlich hier steht auf Seite 7, die Neuregelung der Versorgungslastenteilung wird voraussichtlich ebenfalls weitgehend aufgabenneutral sein. Was heute hier noch an Anregungen gekommen ist, etwa von der Anwaltschaft, waren Zahlen, die verkraftbar sind.

Doch ich vermute, Ihre Frage war etwas grundsätzlicher gemeint. Sie haben nicht den Akzent auf diese Reform gelegt, sondern überhaupt darauf, was die Versorgung angeht. Nun, da muss man sagen: Es gab vor Jahren schon Tartaren-Meldungen: Die Beamten fressen den Staat auf! Das war ganz beliebt und wurde auch nach vorn gespielt, auch in den Medien, um Vorurteile, die gegen den öffentlichen Dienst bestehen, noch einmal zu mobilisieren.

Bis jetzt hat sich das so nicht bestätigt. Wir haben – das zeigen auch die Versorgungsberichte – Instrumente, die zum Teil natürlich auch wieder abgeschafft worden sind, wie die Versorgungsleistungen, die angespart wurden – praktisch waren es Kürzungen –, vor allen Dingen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Ich weiß, das wird bei einem großen Teil der Anwesenden dieses Saales nicht gut ankommen, das wird auch sicherlich noch weitergehen. Ich meine, die Lebensarbeitszeit wird nicht bei 67 Jahren stehenbleiben, sondern das wird auf mittlere Sicht wohl noch ein bisschen höher gehen.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die Frage hat heute längst nicht mehr die Dramatik, die sie vor etwa zehn oder gar 15 Jahren hatte. Auch das, was Herr Staude vorhin gesagt hat, dass der Peak der höchsten Versorgungslasten erreicht wird. Das wird schon zurückgefahren. Auch da sieht man das ganz deutlich.

Ich würde sagen: Natürlich, es ist eine Daueraufgabe. Wir haben in den 60er- und 70er-Jahren diese Aufblähung, Ausweitung des öffentlichen Dienstes mit gleichzeitig vielen Stellenhebungen gehabt. Das wird es nicht noch einmal geben. Aber das Ganze wird man durchaus steuern können.

Zur Rückforderung. Es ist bekannt: zwei Juristen, mindestens drei Meinungen. Man kann das so sagen. Es wird immer gesagt, der Beamte hat besondere Sorgfaltspflichten. Das ist auch richtig. Aber in eigener Sache ist man immer ein Idiot. Der Beamte hat hier überhaupt nicht die typische Stelle, wenn es um Rückforderungen geht. Es geht nicht um ihn als Amtswalter, der besondere Sorgfaltspflichten hat, sondern es geht hier darum, dass er genau in der Beziehung, wie der EuGH es immer sagt, ein Arbeitnehmer wie jeder andere in eigener Sache ist. Ich kann es nur wiederholen: Die besonderen Sorgfaltspflichten, die er in Bezug auf sein Amt hat, gelten gerade nicht für ihn als Arbeitnehmer. Deshalb würde ich mich eher der Meinung von Herrn Meyer-Lauber anschließen. Mir erschließt sich nicht, warum hier eine Sonderregelung greifen soll.

Zur Versorgungsauskunft. Das ist – das ist mehrfach gesagt worden – ein Einstieg in die richtige Sache, aber doch nicht zu dem Zeitpunkt.

Noch eine grundsätzliche Bemerkung: Sie alle kennen die Urteile des Bundesverfassungsgerichts zur B-Besoldung, zur R-Besoldung und inzwischen auch zur A-Besoldung. Das ist nun eine völlig neue Welt. Erstmals hat das Bundesverfassungsgericht nicht nur dem Alimentationsprinzip Zähne verliehen, wie es Herr Voßkuhle, der Präsident des Gerichts, gesagt hat, sondern es ist inzwischen auch schon von anderen Gerichten übertragen worden auf die Fürsorgepflicht, dass insgesamt für den Dienstherrn, der einseitig durch Gesetz die Dienstverhältnisse der Beamten regeln kann, hier eine besondere Begründungspflicht besteht. Es wird hier von der Prozentualisierung gesprochen, und zwar ist es nicht eine nachträgliche Begründung, sondern es ist eine vorgängige Begründung. Bevor man eine Entscheidung trifft, muss der Gesetzgeber, also Sie, meine verehrten Damen und Herren, sich Gedanken machen, was das bedeutet und was daraus folgt. Eine solche Versorgungsauskunft mit dieser Zahl ist schlicht gegriffen. Ich kann nicht erkennen, was da als sachlicher Grund gilt.

Letzter Punkt. Das ist kein Willen der Rechtsanwälte, warum das gekürzt wird. Es ist gesagt worden, warum das alles nicht einzusehen ist. Ich bin seit einiger Zeit als Of Counsel in einer großen Wirtschaftskanzlei. Sie werden es nicht glauben: Obwohl die jungen Leute, auch die Anfänger, bei uns sehr viel Geld verdienen, – 100.000 € als Anfangsgehalt –, gehen immer welche weg. Wissen Sie, wohin die gehen? In den öffentlichen Dienst, einschließlich Richter, und in Berlin vor allem in die Ministerien.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Letzte Bemerkung. Mit Ihrer bisherigen Staatssekretärin im Bundesinnenministerium habe ich darüber gesprochen, und habe gesagt, die gingen dorthin, weil es im öffentlichen Dienst etwas ruhiger ist. Daraufhin sagte sie, sie habe gerade mit einem gesprochen, der Rechtsanwalt in einer Großkanzlei war, der ins Bundesinnenministerium gewechselt ist und der ihr gesagt hat: Ich habe einen großen Fehler gemacht. Ich muss hier im Bundesinnenministerium genauso viel arbeiten wie in der Großkanzlei, und zwar für das halbe Geld.

Vorsitzender Daniel Sieveke: Das Leben ist kein Wunschkonzert. – Damit haben wir diese Fragerunde beschlossen. Gibt es Fragen zu weiteren Artikeln? – Ich sehe, das ist nicht der Fall.

(Jens Kamieth [CDU]: Ich warte noch auf eine Antwort von Frau Hintz!)

Frau Hintz, dann habe ich das übersehen. Bitte schön.

Cornelia Hintz (Ver.di Landesbezirk NRW) (Stellungnahme 16/3545): Es ging darum, ob wir ein bisschen Unterstützung dadurch bekommen, dass die Versorgungsregelungen für die Zurechnungszeiten gerade bei den Justizwachtmeistern verbessert werden. Ja, da, wo vorzeitig privatrechtliche Aufgaben wahrgenommen worden sind, hilft es etwas. Aber es hilft wesentlich mehr in § 16 des Versorgungsgesetzes, dass die Mindestruhegehaltsberechnungsbasis A5 sein soll und es 66,5 % von A5 sein sollen. Das würde aber bei der Mindestversorgung die absolute Schallmauer bedeuten. Wir wären nicht in der Not, beispielsweise bei Beschäftigten, die nicht mehr wirklich dienstfähig sind, wenn wir nach § 71 Landesbesoldungsgesetz auch die Möglichkeit hätten, dass der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit ruhegehaltstauglich gestellt werden könnte. Denn dann hätten wir auch da einen kleinen Erhöhungsspielraum.

Wir haben immer wieder versucht, deutlich zu machen: Wir wollen nicht, dass die Beschäftigten zu früh zur Ruhe gesetzt werden, sondern wir suchen alle Instrumente zusammen, damit wir sie im Dienst halten können. Das ist dann auch ein Stück Unterstützung dessen, was Herr Velleman dargestellt hat. Wenn es gelingt, diejenigen, die nicht mehr im Justizvollzugsdienst einsatztauglich sind, aber in anderen Bereichen arbeiten können, im Dienst zu halten, dann sollten wir ihnen nicht die Sonderaltersgrenze wegnehmen, sondern versuchen, es faktorisiert heranzuführen. Denn wir haben immer mehr Beschäftigte, die sagen: Ich würde noch weiter arbeiten, denn ich könnte es. Aber es klappt nicht unter der Voraussetzung, dass ich dann meine Altersgrenze verliere, wenn ich bereit bin, woanders hinzugehen.

Wir können das auch bei der Feuerwehr sehr gut gebrauchen. Denn wir haben da teilweise Leute, die in die Ausbildung gehen, die dort dringend gebraucht werden. Doch die versuchen, zum Schluss noch einmal in den Einsatzdienst zurückzukommen. Das ist eine schwierige Entwicklung, die wir nicht brauchen. Aber für die Justizwachtmeister würden Sie uns sehr helfen, wenn wir da ein bisschen Luft bekommen würden bei § 7, bei begrenzter Dienstfähigkeit, bei der Faktorisierung und Mindestgehalt A5, am liebsten etwas mehr als 66,5 %.

Innenausschuss (77.)

07.03.2016

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39.)

Unterausschuss Personal (47.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorsitzender Daniel Sieveke: Herr Henkemeier, Sie sind jetzt nicht gefragt worden. Es ist immer das Problem, wenn man im Sachverständigengespräch keine Frage gestellt bekommt.

(Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis [Humboldt-Universität zu Berlin] [Stellungnahme 16/3540]): Wenn man kein Eingangsstatement machen darf!

– Schauen wir auf die Uhr. Hätten wir heute Eingangsstatements gemacht, dann wären wir jetzt noch bei Art. 2. Denn pro Sachverständigen wäre mindestens drei Minuten gesprochen worden. Also brauchen wir darüber gar nicht zu sprechen. Sie sind jedoch vorher darüber informiert worden, und die schriftlichen Eingangsstatements – noch einmal – sind natürlich auch Grundlage der weiteren politischen Beratungen, nicht nur die mündlichen Statements, die heute abgegeben wurden.

(Thomas Stotko [SPD]: Herr Prof. Battis wäre noch gar nicht anwesend gewesen zum Eingangsstatement!)

Wir hätten sicherlich nicht noch einmal die Runde mit den Eingangsstatements aufgemacht.

Ich darf Ihnen, liebe Sachverständige, aber auch den Abgeordneten recht herzlich danken für die wirklich sehr angenehme Beratung, die wir heute durchgeführt haben. Vielleicht noch der Hinweis: Die Arbeit des Parlaments ist sehr anstrengend, vor allem die des Stenografischen Dienstes, die nämlich ganz viele Sitzungen zu protokollieren haben und uns zur Verfügung stellen. Dieses Protokoll wird noch vor den Osterferien im Internetangebot des Landtags zur Verfügung stehen. Die Osterferien sind schon bald. Daher ist das ein ambitioniertes Ziel, und dafür darf ich dem Stenografischen Dienst und allen Verantwortlichen an dieser Stelle noch einmal Dankeschön sagen.

(Beifall)

Nachdem das Protokoll zur Verfügung steht, wird sich der Innenausschuss bereits in seiner nächsten Sitzung am 7. April 2016 mit den Ergebnissen der heutigen Anhörung befassen. Sie sind natürlich herzlich eingeladen, der Innenausschusssitzung als Zuhörerinnen und Zuhörer beizuwohnen.

gez. Daniel Sieveke
Vorsitzender

16.03.2016/17.03.2016

350