LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
16. Wahlperiode

Drucksache **16/12196**

07.06.2016

Entschließungsantrag

der Fraktion der CDU

zum Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/10380, Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – DRModG NRW)

Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses zur 2. Lesung, Drucksache 16/12136

Nordrhein-Westfalen braucht ein modernes, leistungsfähiges und attraktives öffentliches Dienstrecht und kein verwaltungsrechtliches Stückwerk!

I. Ausgangslage:

„Ein leistungsfähiger, moderner öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für die Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben in Nordrhein-Westfalen. Die Beschäftigungsbedingungen sind an die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen. Die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist zu gewährleisten, um für die Bürgerinnen und Bürger auch weiterhin hochwertige Dienstleistungen zu erbringen.
[…]
Nordrhein-Westfalen steht nun vor der Herausforderung – aufbauend auf den bereits ergriffenen Maßnahmen –, das öffentliche Dienstrecht neu zu ordnen und zukunftstauglich weiterzuentwickeln. Es muss sowohl den Belangen der Beamtinnen und Beamten sowie der Richterinnen und Richtern als auch der sozial- und finanzpolitischen Verantwortung des Staates als Dienstherr und als Sachwalter der Interessen aller Bürgerinnen und Bürger ausgewogen Rechnung tragen.“

Dieses von der Landesregierung selbstformulierte Ziel (Drs. 16/10380, S. 1 f.) ist mit dem nun vorgelegten Gesetzentwurf deutlich verfehlt worden. Der Gesetzentwurf wurde auf ein absolutes Minimum reduziert und enthält – wenn überhaupt – nur noch die nötigsten Regelungen. Dabei hätte die Landesregierung auf die Vorarbeiten der CDU-geführten Vorgängerregierung zurückgreifen können. Bereits 2009 war von der Regierung Rüttgers eine Expertenkommission

Datum des Originals: 07.06.2016/Ausgegeben: 08.06.2016

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

eingesetzt worden. Deren Arbeit wurde jedoch von der neuen Regierung aus SPD und Grünen 2010 gestoppt. Die angekündigte „große Dienstrechtsreform“ wurde immer wieder verschoben. Nach sechs Jahren Regierungszeit liegt nun der Gesetzentwurf der Landesregierung vor, der auch nach Auffassung der Mehrheit der Sachverständigen in der Anhörung vom 07. März 2016 (APr 16/1189) keine große Dienstrechtsreform aus einem Guss, sondern einmal mehr nur unzureichendes Stückwerk darstellt.

Das Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Mai 2013 (GV. NRW. S 233), die Laufbahnverordnung vom 28. Januar 2014 (GV. NRW. S. 22), das Gesetz zur Errichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen vom 02. Februar 2016 (GV. NRW. S. 92) und das aktuell vorgelegte Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zeigen, dass es der Landesregierung für die fast 350.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst beim Land, den Hochschulen und den Kommunen an Weitsicht und Perspektiven fehlt.

Insbesondere die Beamtinnen und Beamten in der nordrhein-westfälischen Verwaltung haben in den vergangenen Jahren Sparopfer für den ausufernden Landeshaushalt der rot-grünen Regierung erbringen müssen. Gleichwohl ist auf die Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen weiterhin Verlass. Ihr Engagement und ihre Leistungsbereitschaft sind zu honorieren. Deswegen ist es wichtig, die Sonderzulage (Weihnachtsgeld) künftig als festen Bestandteil in die Gehaltstabelle einzuarbeiten und analog zum Verfahren beim Bund auch die Zulagen für Polizei, Feuerwehr etc. wieder ruhegehaltsfähig werden zu lassen. Grundlage der Leistungsfähigkeit der Verwaltung muss ein zukunftsorientiertes Dienstrecht sein, das attraktive Rahmenbedingungen und Perspektiven für alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten sowie potenzielle Berufs-Ein- und Umsteiger in Nordrhein-Westfalen bietet. Dabei ist die Förderung von Leistungsbereitschaft und Motivation eine Daueraufgabe – auch für die politische Führung. Den Themen Personalentwicklung und Fortbildung kommt in diesem Zusammenhang ebenso wie Vertrauensschutz und Verlässlichkeit eine besondere Bedeutung zu.

Die Attraktivität eines Arbeitsplatzes hat für die bereits heute in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten, aber auch für die Rekrutierung qualifizierten Nachwuchses enormes Gewicht. Angesichts der demographischen Entwicklung und des sich dadurch verstärkenden Wettbewerbs um die besten Köpfe muss ein zukunftsorientiertes Dienstrecht dem Rechnung tragen.

Die CDU-Landtagsfraktion hat bereits am 10. Mai 2016 ihre Vorstellungen von einem modernen, leistungsfähigen und attraktiven Dienstrecht der breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Wir begrüßen, dass daraufhin einige unserer Punkte von den regierungstragenden Fraktionen in ihren Änderungsantrag vom 31. Mai 2016 übernommen wurden. Die großen Probleme hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit unseres öffentlichen Dienstes werden von Rot-Grün jedoch weiter ignoriert. Der Gesetzentwurf zur Dienstrechtsmodernisierung hätte jedoch mit dieser Zielrichtung vollkommen neu aufgesetzt werden müssen.

II. Der Landtag stellt fest

1.) <u>Flexibilisierung des öffentlichen Dienstes endlich vorantreiben</u>

Ein modernes, leistungsfähiges und attraktives öffentliches Dienstrecht braucht Instrumente der Flexibilität (vgl. Abschlussbericht der Enquete-Kommission zur Bewertung der Tragfähigkeit der öffentlichen Haushalte in Nordrhein-Westfalen unter den Bedingungen der Schuldenbremse und des demografischen Wandels in der Dekade 2020 bis 2030, Drs. 16/9500, Ziffer 38). Mehr Flexibilität beim Einstieg in oder den Wechsel aus dem öffentlichen Dienst ist eine Notwendigkeit sowohl für die öffentlichen als auch für die privaten Arbeitgeber. Dafür müssten u.a. im Versorgungsrecht entsprechende

Anpassungen vorgenommen werden, damit die im jeweiligen Arbeitsmarkt erworbenen Ansprüche verlustfrei und gerecht übertragen werden können bzw. bei Trennung der Systeme nebeneinander weiter bestehen (vgl. Drs. 16/9500, Ziffer 39). Es muss daher das Ziel sein, die heute noch bestehenden Hürden zu senken, die einen Wechsel unattraktiv oder sogar unmöglich machen. Entsprechendes gilt für die Anerkennung der zwischenzeitig erworbenen Berufserfahrung bei Besoldung und Beförderung bei einem Wechsel bzw. einer Rückkehr in den öffentlichen Dienst. Die Regelungen des Bundes sind insoweit sinnvoll und richtig und sollten auch für Nordrhein-Westfalen eingeführt werden.

Für viele Fachkräfte mit einem naturwissenschaftlichen, ingenieurwissenschaftlichen, juristischen, ökonomischen oder auch computerwissenschaftlichen Hintergrund stellt der öffentliche Dienst schon heute keine attraktive Alternative mehr dar. Deswegen darf es in Zukunft keine Ausnahme mehr sein, dass dringend gesuchte Fachleute aus der freien Wirtschaft zum Bespiel auch mit 45 oder 47 Jahren noch verbeamtet werden können. Gleichzeitig muss es möglich sein, als junger Mensch zum Beispiel erst in den öffentlichen Dienst zu gehen, um dann nach mehreren Jahren ohne Nachteile in die Wirtschaft und später vielleicht auch wieder in den öffentlichen Dienst zurück wechseln zu können.

2.) Angemessene Besoldung und Versorgung sind die beste Werbung für den öffentlichen Dienst

Die im Gesetzentwurf aufgenommenen Verbesserungen des Besoldungsrechts wie beispielsweise die Einbeziehung der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge oder auch die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen sind zu begrüßen. Gleiches gilt für die Reform der Laufbahnstruktur. Viele dieser Maßnahmen beruhen auf einem parteiübergreifenden Konsens und sind das Ergebnis der Enquete-Kommission zur Bewertung der Tragfähigkeit der öffentlichen Haushalte in Nordrhein-Westfalen unter den Bedingungen der Schuldenbremse und des demografischen Wandels in der Dekade 2020 bis 2030.

Eine angemessene Besoldung und Versorgung sind wichtige Grundsteine der öffentlichen Verwaltung, denn Leistung muss honoriert und Flexibilität gefördert werden. Hier ist viel Vertrauen durch das verfassungswidrige Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 von SPD und Grünen verspielt worden. Erst aufgrund eines durch die Oppositionsabgeordneten erwirkten Verfassungsgerichtsurteils haben sich Landesregierung und Koalitionsfraktionen wieder auf den Boden der Verfassung zurückbringen lassen. Der verfassungsmäßige Anspruch von Beamtinnen und Beamten auf eine angemessene Besoldung und Versorgung darf durch keine Regierung in Frage gestellt werden.

Es gehört auch zu politischer Verantwortung, haushälterische Vorsorge für zukünftige Pensionslasten zu betreiben. Mit dem Gesetz zur Errichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen vom 02. Februar 2016 (GV. NRW. S. 92) wird die Vorsorge aber in sträflicher Weise vernachlässigt. Die Landesregierung hat sich zum Zwecke des Kaschierens eigenen Versagens bei der Haushaltskonsolidierung seit 2010 von einem politischen Konsens des Landtags aus dem Jahr 2005 verabschiedet, der eine generationsgerechte Verteilung von Versorgungsaufwendungen sicherstellen sollte.

Bereits heute begründete und zukünftig absehbar anfallende Pensionsausgaben verschiebt die rot-grüne Landesregierung damit in die Zukunft und schränkt Handlungsspielräume zukünftiger Generationen weiter ein. Alleine von 2017 bis 2025 bedeutet dies, dass nach dem Willen von SPD und Grünen 9 Milliarden Euro weniger in den Versorgungsfonds eingezahlt werden als bisher geplant. So tritt neben die ohnehin bereits bestehenden 142 Milliarden Euro Kreditmarktschulden des Landes bis 2050 eine implizite Schuldenlast von rd. 175 Milliarden Euro aus bestehenden Pensionsverpflichtungen hinzu.

Wie die Vorlage des Finanzministers (16/3651) ausführt, geht die Landesregierung in den Jahren 2023 bis 2027 von Versorgungsausgaben in Höhe von rund 7,6 Milliarden Euro jährlich aus. Im Haushaltsplan 2016 sind die Versorgungsausgaben bereits mit rund 6,9 Milliarden Euro veranschlagt.

Diese Steigerungen sind nicht nur auf die steigende Lebenserwartung der Versorgungsempfänger und die linearen Besoldungserhöhungen zurückzuführen, sondern insbesondere auch auf die starke Personalausweitung im öffentlichen Dienst seit Beginn der 1970er Jahre. Hinzu kommt, dass die aktuelle rot-grüne Landesregierung den Stellenbestand des Landes zusätzlich um derzeit 7.652 Stellen auf 292.288 ausgeweitet hat (2010: 284.636), ohne entsprechende Prioritätensetzungen und Einsparungen an anderer Stelle vorzunehmen.

Viele Beamtinnen und Beamte befürchten zu Recht, dass die fehlende Vorsorge von heute die Kürzungen von morgen begründen könnte. Die Landesregierung muss deswegen wieder zu einer seriösen finanziellen Vorsorge für absehbare künftige Versorgungsleistungen zurückkehren.

3.) Treue im öffentlichen Dienst muss wertgeschätzt werden – Wiedereinführung der Jubiläumszuwendungen angehen

Der DBB NRW hat in seiner Stellungnahme zum Entwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes treffend formuliert (Stellungnahme 16/3533, S. 4):

„12,28 Euro im Jahr – das ist nur ein sehr geringer Lohn für die 25-jährige Treue einer Beamtin bzw. eines Beamten. 12,28 im Jahr macht in 25 Dienstjahren eine Jubiläumszuwendung von 307 Euro aus.“

Deshalb muss den Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine höhere Wertschätzung von Seiten des Landes entgegengebracht werden. Dies gilt insbesondere für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die bereits seit vielen Jahren mit großem Engagement für unser Land tätig sind. Vor diesem Hintergrund fordern wir die Landesregierung auf, einen Gesetzesvorschlag zur Wiedereinführung der 1998 abgeschafften Jubiläumszuwendung für Beamtinnen und Beamte vorzulegen. Mit relativ geringem finanziellen Aufwand kann so eine Wertschätzung ausgesprochen werden, die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen bei den übrigen Beschäftigten des Landes und der Kommunen schon lange bewährte Praxis ist.

Auch die kommunalen Spitzenverbände regen an, dass in dem Gesetzentwurf eine Regelung eingeführt wird, die es ermöglicht, zum Zeichen einer Wertschätzung ihren langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Jubiläumszuwendungen zu gewähren. Wir begrüßen ausdrücklich, dass sich nunmehr auch die regierungstragenden Fraktionen für die Wiedereinführung der Jubiläumszuwendungen ausgesprochen haben.

4.) Prioritätensetzung durch Wiedereinführung des Personaleinsatzmanagements

Durch die Abschaffung des Personaleinsatzmanagements hat sich die Landesregierung eines bewährten Instrumentes beraubt, um Personal zielorientiert und flexibel einzusetzen zu können.

Mit dem Personaleinsatzmanagement wurde seinerzeit ein interner Arbeitsmarkt des Landes organisiert und ein landesweit flexibler Personaleinsatz ermöglicht. Unter Ausschöpfung von Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten förderte das Personaleinsatzmanagement einen Wechsel von Beschäftigten in andere Bereiche der Landesverwaltung oder gegebenenfalls zu anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Durch die Abschaffung des Personaleinsatzmanagements fehlte dieses flexible Instrument bei der Bewältigung der großen Herausforderungen im Zusammenhang mit den hohen Flüchtlingszahlen.

Ein so großer Arbeitgeber wie das Land kann es sich nicht erlauben, auf Mittel zur Flexibilisierung des Einsatzes von Beschäftigten zu verzichten (vgl. dazu bereits den Entschließungsantrag der CDU-Fraktion, „Strukturen verändern – Zentrales Personaleinsatzmanagement wiedereinführen“, Drucksache 16/3456).

5.) Behördliches Gesundheitsmanagement zum Erfolg führen

Die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung nimmt weiter zu. Ein Viertel der Beamtinnen und Beamten ist bereits heute über 55 Jahre alt. Über die Hälfte gehört der Altersgruppe ab 45 Jahren an. Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten steigt der Krankenstand, insbesondere durch Langzeiterkrankungen. Deswegen muss u.a. das betriebliche Gesundheitsmanagement mit weiteren Maßnahmen ausgebaut werden (vgl. Drs. 16/9500, Ziffer 46).

Für eine effektive und erfolgreiche öffentliche Verwaltung sind gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unerlässlich. Mit einer gezielten betrieblichen Gesundheitsförderung können krankheitsbedingte Kosten gesenkt und die Produktivität gesteigert werden. Aber auch in sozialer Hinsicht ist das Land Nordrhein-Westfalen gefordert, als fürsorglicher Arbeitgeber die Voraussetzungen für eine gesündere Mitarbeiterschaft mit höherer Motivation, besserer Arbeitsmoral und besserem Arbeitsklima zu schaffen.

Ziele einer betrieblichen Gesundheitsförderung sind neben der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und der Reduzierung der physischen und psychischen Fehlbelastungen insbesondere die Förderung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten, der Erhalt und die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, eine Verbesserung des Arbeitsklimas bzw. der Behördenkultur sowie eine altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen.

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Belastungen abzubauen sowie gesundheitsförderliche Verhaltensweisen zu unterstützen, bedarf es eines strukturierten behördlichen Gesundheitsmanagements, das schrittweise in allen Bereichen der Landesverwaltung eingeführt wird.
Hierfür sollten folgende Eckpunkte berücksichtigt werden, die insbesondere die organisatorischen Voraussetzungen für ein pro-aktives Gesundheitsmanagement umfassen:

- Einbeziehung des Ziels Mitarbeitergesundheit in das Leitbild der Behörden und Ämter,
- Selbstverpflichtung der Behörden und Ämter zur kontinuierlichen Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter,

- aktive Einbindung der Beschäftigten und ihrer Personalvertretungen in das Gesundheitsmanagement,
- Zielentwicklung unter Beteiligung von Führungskräften, Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen in Workshops oder Projektgruppen,
- Festlegung konkreter Handlungsfelder,
- Bildung von Steuergremien mit Entscheidungsträgern; konkrete Festlegung von Aufgaben und Verantwortung,
- verbindliche Festlegung der personellen, finanziellen, materiellen und zeitlichen Ressourcen,
- Entwicklung eines konkreten Maßnahmenplans,
- regelmäßige Evaluation relevanter Kennzahlen.

Vor diesem Hintergrund sind die bereits bestehenden Anstrengungen für ein zielgerichtetes und pro-aktives Gesundheitsmanagement zu intensivieren (vgl. dazu CDU-Antrag „Hohe Krankenstände in der Landesverwaltung durch Einführung eines pro-aktiven behördlichen Gesundheitsmanagements senken“ Drs. 16/8981).

Klare Zuständigkeiten sind für den Erfolg des behördlichen Gesundheitsmanagements unverzichtbar. Daher muss die Federführung innerhalb der Landesregierung eindeutig geregelt sein. Ebenfalls müssen Mindeststandards festgelegt werden, die von den Ministerien jeweils individuell und in Abhängigkeit vom Aufgabenbereich zu erfüllen sind. Wir fordern die Landesregierung daher auf, konkreter nachzubessern. Erfolgreiches Gesundheitsmanagement gibt es zwar nicht zum Nulltarif, aber es kann auch zur besseren Nutzung der personellen Ressourcen führen und damit Kosten einsparen.

6.) Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte sachgerecht konzipieren

Der Personalentwicklung und damit einhergehenden Fortbildungen kommt eine immer größere Bedeutung zu (vgl. Drs. 16/9500, Ziffer 46). Dies gilt umso mehr, als die Aufgaben im öffentlichen Dienst immer komplexer werden und die Ressourcen endlich sind.

Das Land Nordrhein-Westfalen muss daher verpflichtend Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte erstellen. Diese Konzepte müssen bedarfsgerecht konzipiert und mit den Beschäftigten und deren Beschäftigtenvertretungen abgestimmt werden. Die Konzepte sollten vom Land nicht als Sanktionsinstrumente missbraucht, sondern als Chance für die Mitarbeitermotivierung verstanden werden. Im Rahmen der Personalentwicklung sollten verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen genutzt werden, die individuell nach Aufgabenbereich und Funktion zugeschnitten sein müssen.
Insbesondere ist hierbei zu berücksichtigen, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Führungsverantwortung haben, ob sie im Innen- oder Außendienst tätig sind und ob sie besonderen Gefahrensituationen ausgesetzt sind.

Hierfür müssen alle Instrumente wie beispielsweise Schulungen, Seminare, Nachwuchsförderprogramme, Mentoring und Coaching genutzt werden. Für jede Art von Schulung sollte strategisch überlegt werden, ob sie besser intern oder extern durchgeführt wird.

Diese Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung müssen sämtlich das Ziel haben, zu einer Verbesserung oder Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen. Investitionen in Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen und somit in die fachliche und soziale Kompetenz

der Beschäftigten sind langfristige Investitionen in Motivation, Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Engagement.

7.) Wartezeit für Zulagen für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes verkürzen

Die von der rot-grünen Landesregierung angestrebte Wartezeitverkürzung von 18 auf 12 Monate in Bezug auf die Gewährung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes geht in die richtige Richtung, greift aber deutlich zu kurz. Bereits seit Jahren leiden die Schulen in Nordrhein-Westfalen unter einem eklatanten Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für Schulleiterstellen. Über 700 Schulen in unserem Bundesland verfügen derzeit nicht über eine Rektorin oder einen Rektor. Damit ist fast jede siebte Schulleiterstelle unbesetzt (13,5 Prozent). Besonders gravierend stellt sich die Situation im Grundschulbereich dar. Dort sind aktuell 345 Rektorenstellen nicht besetzt. Bei den Hauptschulen sind es sogar 40 Prozent aller Stellen. Noch häufiger als Schulleiter fehlen ihre Stellvertreter. Ein Viertel der Schulen hat diese Positionen nicht besetzt, insgesamt fehlen 1.248 Stellvertreter. Hier muss die Landesregierung endlich Maßnahmen ergreifen. Wir fordern die Landesregierung daher auf, die Wartezeit für die Gewährung von Zulagen für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes auf insgesamt 6 Monate zu verkürzen.

8.) Polizeivollzugsdienst von bürokratischer Tätigkeit entlasten

Die Kernaufgaben der nordrhein-westfälischen Polizei sind gesetzlich definiert als Gefahrenabwehr, Strafverfolgung und Kriminalprävention (vgl. § 1 Polizeigesetz des Landes Nordrhein-Westfalen). Unstrittig gehört dazu auch Verkehrssicherheitsarbeit. In diesen Bereichen sind folglich Polizeivollzugsbeamte einzusetzen. Reine Verwaltungs- oder Unterstützungsarbeit ist demgegenüber keine polizeiliche Kernaufgabe und kann auch von Angestellten erledigt werden. Eine Verwendung der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten in Bereichen, die nicht der Fachhochschulausbildung entsprechen, ist zudem ineffizient und wird von den Betroffenen als demotivierend empfunden.

Mit der vermehrten Einstellung von Assistenten/Angestellten für die Unterstützung der Polizeivollzugsbeamten werden die Gewinnung von Freiräumen für den operativen Dienst und ein kosteneffizienter Personaleinsatz möglich. Dadurch lässt sich die Polizeipräsenz in der Öffentlichkeit erhöhen, die Kriminalitätsbekämpfung intensivieren und gleichzeitig sogar die Gesamtpersonalstärke der Polizei anheben.

Die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage 4 der CDU-Fraktion „Situation der Polizei und Kriminalitätsbekämpfung in Nordrhein-Westfalen“ (Drs. 16/4253) hat eindeutig gezeigt, dass unsere Polizei überbürokratisiert ist. Hier muss schleunigst gehandelt werden. Dazu muss die Polizei flächendeckend auch mit einer modernen und leistungsfähigen Software und Kommunikationstechnik ausgestattet sein. Zudem muss die Kommunikation der Polizei mit der Justiz in der Vorgangsbearbeitung vereinheitlicht werden und viel stärker als bisher digital erfolgen.

Diese Maßnahmen entlasten den Polizeivollzugsdienst von bürokratischen Tätigkeiten und steigern Arbeitserfolg und Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Landesregierung sollte die seit Jahren geforderte Initiative der CDU-Fraktion für Polizeiverwaltungsassistenten nicht nur verbal ankündigen (vgl. dazu die Aussagen der Ministerpräsidentin in der Sondersitzung des Landtags vom 14.01.2016, Plenarprotokoll 16/102), sondern auch zügig und vor allem umfassend umsetzen.

9.) Nachwuchsgewinnung fördern, Potenziale auch bei Migranten nutzen und Leistungsanreize setzen

Die demografische Entwicklung stellt die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in naher Zukunft vor eine große Herausforderung. Es wird immer wichtiger werden, gut ausgebildete und motivierte Nachwuchskräfte laufbahnübergreifend zu gewinnen. Die Attraktivität der Arbeitsbedingungen in unserer öffentlichen Verwaltung muss deshalb deutlich gesteigert werden. Auch diesbezüglich fehlt es im vorliegenden Gesetzentwurf an einem klaren Konzept und an Leistungsanreizen. Der öffentliche Dienst steht im Wettbewerb mit der Wirtschaft um die besten Köpfe. Für diesen Wettbewerb muss er sich gut aufstellen. Nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen, können junge wie auch ältere Menschen für den öffentlichen Dienst gewonnen werden. Weiterhin muss auch das Potenzial der zugewanderten Menschen endlich erkannt werden (vgl. Drs. 16/6855). Wir brauchen in vielen Bereichen unserer Landesverwaltung (z.B. Polizei, Schule, Justiz, Soziales) mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, um ein harmonisches, friedvolles Zusammenleben und Integration zu erleichtern. Es bedarf einer Willkommenskultur in den Behörden, der interkulturellen Öffnung der Verwaltungen von Land und Kommunen allgemein und fairer Verfahren zur Personalgewinnung, bei denen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gleiche Chancen erhalten (vgl. Drs. 16/9500, Ziffern 34 und 35).

Diese Herausforderungen werden von der Landesregierung aber in keiner Weise angegangen. Die regierungstragenden Fraktionen haben in ihrem Änderungsantrag auf unsere Initiative hin das Thema der interkulturellen Öffnung der Verwaltungen aufgegriffen, was wir ausdrücklich begrüßen.

10.) Arbeitsbedingungen in der Schule verbessern

Die Kernaufgabe von Lehrerinnen und Lehrern ist das Vermitteln von Wissen, Werten und Bildung, nicht das Schreiben von Statistiken, das Bewirtschaften von Mitteln oder das Ausführen von Sachbearbeiter-Tätigkeiten. Für die Aufgabe des Unterrichtens sind sie hervorragend ausgebildet. Vor diesem Hintergrund wird die Landesregierung aufgefordert, die flächendeckende Einführung von „Schulverwaltungsassistenten“ einzuleiten. Bedienstete aus der öffentlichen Verwaltung, die an anderen Stellen nicht benötigt werden, sollen Lehrerinnen und Lehrern die administrativen Tätigkeiten abnehmen, die sie daran hindern, ihrer eigentlichen Aufgabe nachzukommen: dem Unterrichten. Obwohl sich diese Vorgehensweise in der Praxis bereits gut bewährt hatte, wurde sie von SPD und Grünen wieder gestoppt.

Der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für Rektorenstellen an den Grundschulen in Nordrhein-Westfalen ist eklatant. Flächendeckend sind Stellen von Schulleitungen an den Grundschulen unbesetzt. Gleichzeitig definiert die Landesregierung immer neue Aufgaben für die Schulleitungen. Die Verantwortung der Schulleitungen für die qualitative Schulentwicklung wird zweifellos immer größer und muss dementsprechend auch anerkannt werden. Deshalb wollen wir im Sinne der Anerkennung und Attraktivitätssteigerung die Besoldung von Schulleitungsmitgliedern an kleinen Schulsystemen erhöhen (Schulleiter mindestens A 14, Konrektoren mindestens A 13).

Die Landesregierung wird aufgefordert, sich endlich lösungsorientiert mit dem Thema der angestellten Lehrerinnen und Lehrer auseinanderzusetzen. Bei einer gleichen Ausbildung/Qualifikation muss gleiche Arbeit auch mit dem gleichen Lohn vergütet werden.

Viele Lehrerinnen und Lehrer beklagen zudem eine ungerechte Arbeitsbelastung und -verteilung zwischen Unterrichtenden in Klausur- und Nichtklausurfächern. Weil dieser

Zustand lange bekannt ist und auch zu Frustrationen und Belastungen des Arbeitsklimas führt, muss die Landesregierung hier für mehr Gerechtigkeit aktiv werden.

Die unterschiedliche Besoldung von Lehrerinnen und Lehrern – trotz gleicher Studiendauer – wird von der Landesregierung weder angesprochen noch ansatzweise einer Lösung zugeführt.

11.) Rechtssichere Verbesserung der Karrierechancen für Frauen

Die Karrierechancen für Frauen müssen weiter verbessert werden. Insbesondere ist ein größerer Anteil von Frauen in Führungspositionen anzustreben (vgl. Drs. 16/9500, Ziffer 34). Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf verfehlt die Landesregierung dieses Ziel jedoch. Die darin vorgeschlagene Zielquote ist nicht geeignet, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Gründe: Beamtinnen, die in Teilzeit arbeiten, um Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen, werden häufig von ihren Vorgesetzten schlechter bewertet werden als Kollegen, die in Vollzeit arbeiten. Auch werden ihnen oftmals weniger prestigeträchtige Aufgabenbereiche zugewiesen, mit denen sie allgemein festgelegte Beförderungsvoraussetzungen nicht erfüllen bzw. nicht erfüllen können.

Stattdessen gilt es, die Beurteilungskriterien für Beamtinnen und Beamte ihrer Familien- und Lebensphase entsprechend zu gestalten und alternative Modelle zur Arbeit in Teilzeit und Telearbeit (vgl. Drs. 16/9500, Ziffer 46) zu entwickeln, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Wahrnehmung von Führungspositionen auch in Teilzeit ermöglichen. Da der Gesetzentwurf nach Auffassung der Sachverständigen in der Anhörung wegen Verstoßes gegen Artikel 33 GG nicht gerichtsfest ist, wird die Landesregierung aufgefordert, einen verfassungskonformen Vorschlag vorzulegen. Der Verfassungsgrundsatz, nach Eignung, Leistung und Befähigung zu befördern, darf nicht ausgehöhlt werden.

12.) Arbeitsbedingungen in der Hochschule verbessern

Das Hochschulfreiheitsgesetz eröffnete den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen eine bisher einzigartige Lehr- und Forschungsfreiheit. Diese Freiheit hat Kreativität, Innovation und Zukunftsideen in vielen Bereichen gefördert und ermöglichte individuelle Lösungen vor Ort. Nordrhein-Westfalens Hochschullandschaft war auf dem Weg in eine gute Zukunft. Diese mühsam erarbeitete Eigenverantwortung hat die Landesregierung zugunsten von Zentralismus und Dirigismus wieder abgeschafft. Das rot-grüne Hochschulgesetz zielt darauf ab, möglichst viele Aufgaben von der Hochschule ins zuständige Landesministerium zu verlagern. Im Wettbewerb mit anderen Bundesländern wird der Wissenschaftsstandort Nordrhein-Westfalen dadurch zurückgeworfen.

Die bereitgestellten staatlichen Haushaltsmittel halten zudem seit Jahren nicht mit dem Aufwuchs bei den Studierendenzahlen Schritt.

Waren zum Wintersemester 2009/2010 rund 502.000 Studierende eingeschrieben, waren es im Wintersemester 2015/2016 bereits über 743.000. Da der Haushalt nicht an die steigenden Studierendenzahlen angepasst wurde, hat sich das Betreuungsverhältnis Studierender zu Lehrenden zunehmend verschlechtert. Im Ergebnis gibt Nordrhein-Westfalen laut. Auskunft des Statistischen Bundesamts (Bildungsfinanzbericht 2015, S. 71) für Lehre und Forschung je Studierendem an öffentlichen Hochschulen so wenig aus wie kein anderes deutsches Bundesland.

Durch die Übernahme der Finanzierung des BAföG von Seiten des Bundes hätte sich die Möglichkeit eröffnet, diese Negativ-Entwicklung in der Hochschulfinanzierung aufzuhalten und gezielte Verbesserungen auch im Bereich der Grundmittel vorzunehmen. Die Landesregierung hat sich hingegen entschieden, die Mittel in Höhe von fast 280 Mio. Euro pro Jahr (Vorlage 16/2007) im allgemeinen Haushalt „versickern“ zu lassen. Die CDU-Landtagsfraktion hat sinnvolle Alternativvorschläge dazu vorgelegt (zuletzt vgl. Drucksache 16/10479).

Gerade im internationalen Vergleich macht es sich zunehmend als Wettbewerbsnachteil bemerkbar, dass es für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Nordrhein-Westfalen zu wenig Zukunftsperspektiven und Planungssicherheit gibt.

Eine Dienstrechtsreform muss die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule im nationalen wie internationalen Wettbewerb sicherstellen. Das geht nicht mit zentralistischer Steuerung durch das Ministerium, sondern nur mit viel Freiraum für die Ideen und Initiativen unserer Forscherinnen und Forscher.

Die von den regierungstragenden Fraktionen eingebrachten Änderungen beseitigen die beschriebenen Problemstellungen jedoch nicht.

13.) Dienstrechtsmodernisierung um zukunftsfähiges E-Government-Gesetz ergänzen
Die Dienstrechtsreform muss um ein zukunftsfähiges und innovatives E-Government-Gesetz ergänzt werden. Die zunehmende Digitalisierung beschleunigt Verwaltungsprozesse, hierdurch entsteht größere Bürgerzufriedenheit und es werden Verwaltungsressourcen für innovative Aufgaben frei. Diese positiven Erfahrungen wurden z.B. in Estland gemacht, das innerhalb der Europäischen Union im Zusammengang mit E-Government als Vorbildland gilt. Anstatt die Chance zu nutzen, Nordrhein-Westfalen mit der Einbeziehung von E-Government in die Dienstrechtsmodernisierung einmal an die Spitze der Länder zu bringen, verharrt die Landesregierung hier jedoch im Nichtstun.

III. Der Landtag beschließt:

1.) Nordrhein-Westfalen braucht ein modernes und zukunftsfähiges öffentliches Dienstrecht, das den Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes an eine effiziente und leistungsfähige Verwaltung gerecht wird. Dazu bedarf es schlanker, flexibler Strukturen, neuer Rechtsgrundlagen und größerem Modernisierungswillen.

Eine umfassende Dienstrechtsreform in diesem Sinne muss deshalb folgenden Leitgedanken Rechnung tragen:

- Stärkung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Anerkennung, Wertschätzung, individuelle Entwicklungschancen und ein durchdachtes Gesundheitsmanagement,
- Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes insbesondere für hochqualifizierte Berufseinsteiger und Quereinsteiger aus der freien Wirtschaft,
- Flexibilisierung der bisher starren und komplizierten gesetzlichen Regelungen, ohne die bewährten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Frage zu stellen,
- Beseitigung von demotivierenden, frustrierenden und sogar krank machenden Arbeitsbedingungen,
- Öffnung der Behörden, damit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gleiche Chancen erhalten.

2.) Die nordrhein-westfälische Landesverwaltung muss sich – ohne neue bürokratische Strukturen zu schaffen – den geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen und flexibel sowie kosteneffizient auf die Anforderungen der Zukunft reagieren können. Nur so können Freiheit, Wohlstand und Sicherheit für Bürgerinnen und Bürger sowie Wirtschaft und Institutionen gewährleistet werden. Ein zu großer und ineffizienter Staatsapparat wird langfristig die Freiheit und den Wohlstand der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes gefährden.

- Deshalb muss sich der Staat mit einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung auf seine Kernaufgaben konzentrieren.
- Dazu muss die Politik Verantwortung übernehmen, Schwerpunkte setzen und die Aufgaben der Zukunft ganzheitlich und nachhaltig angehen.
- Dazu braucht unser Land Mut zu mehr Gestaltung statt sich mit Stückwerk und reinen Nachbesserungen zufrieden zu geben.
- Dazu braucht es ein modernes und zukunftsfähiges E-Government-Gesetz, dass es ermöglicht, die Chancen, die sich aus dem digitalen Wandel ergeben, optimal zu nutzen.

3.) Der Landtag Nordrhein-Westfalen fordert die Landesregierung auf, das Stückwerk in Sachen Dienstrechtsmodernisierung zu stoppen und zeitnah eine umfassende „Große Dienstrechtsreform“ vorzulegen, die ihrem Namen und Anspruch gerecht wird. Da Beamtinnen und Beamten bereits jahrelang von der Landesregierung vertröstet wurden, müssen

- die Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen,
- die Einarbeitung der Sonderzahlungen in die Grundtabelle und
- die Wiedereinführung der Jubiläumszuwendungen

in einem eigenen Gesetz unverzüglich vorgezogen werden.

Armin Laschet
Lutz Lienenkämper
Werner Lohn
Theo Kruse
Dr. Marcus Optendrenk

und Fraktion