



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

29. Sitzung (öffentlich)

27. Oktober 2020

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:50 Uhr

Vorsitz: Sonja Bongers (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkte und Ergebnisse:

- 1 Weitere Einstellungszusagen für 2021 an Bewerberinnen und Bewerber für den Vorbereitungsdienst verschiedener Beamtenlaufbahnen sowie für Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) 3**

Vorlage 17/4015

– Abgabe eines Votums an den Haushalts- und Finanzausschuss

– Wortbeiträge

Der Ausschuss stimmt dem in der Vorlage enthaltenen Antrag des Finanzministeriums mit den Stimmen aller Fraktionen zu.

2 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021) 4

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/11100

– Anhörung von Sachverständigen zum Personaletat 2021 (s. *Anlage*)

* * *

2 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/11100

– Anhörung von Sachverständigen zum Personaletat 2021 (s. *Anlage*)

Vorsitzende Sonja Bongers: Ich heiße Sie alle herzlich zu der heutigen Anhörung willkommen, insbesondere die Vertreterinnen und Vertreter der Verbände und Institutionen, die unserer Einladung gefolgt sind und heute als Sachverständige vor Ort sind.

Meine Damen und Herren, auf der Grundlage Ihrer schriftlichen Stellungnahmen, die an die Mitglieder des Ausschusses verteilt worden sind, soll nun die Anhörung durchgeführt werden.

Die Ergebnisse der heutigen Anhörung sollen in die weiteren Beratungen im federführend zuständigen Haushalts- und Finanzausschuss einfließen.

Zum zeitlichen Ablauf der Anhörung möchte ich anmerken, dass jeder Sachverständige/jede Sachverständige im ersten Block die Möglichkeit erhält, ein mündliches Eingangsstatement von maximal drei Minuten zu halten.

Im zweiten Block werden wir in die Fragerunde der Abgeordneten eintreten, wobei es wünschenswert wäre, wenn die Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausschuss konkret denjenigen Sachverständigen/diejenige Sachverständige benennen würden, an die die Frage gerichtet ist.

Auf Ihren Tischen finden Sie ein Tableau, das eine Zuordnung der eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen sowie einen Vorschlag für die Reihenfolge Ihrer Redebeiträge vorsieht.

Frau Hintz vom DGB Bezirk NRW musste sich heute Morgen kurzfristig krankheitsbedingt abmelden. Wir wünschen ihr gute Besserung.

In der Reihenfolge des Tableaus bitte ich die Sachverständigen nun um ihre Eingangsstatements.

Roland Staude (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich hoffe, dass Sie alle ein paar erholsame Ferientage hatten und dass die Urlaubsfreude nicht zu sehr durch aktuelle Ereignisse und Entwicklungen getrübt wurde. Unsererseits wurde zumindest die Urlaubsfreude durch die Einladung zur heutigen Sitzung ein wenig getrübt, da die Aufforderung zur Stellungnahme genau in die besagte Ferienzeit fiel und uns somit die Möglichkeit zur Beteiligung aller Fachgewerkschaften unter unserem Dach leider nicht möglich war. Insofern bitte ich, zu entschuldigen, dass wir keine allumfassende Stellungnahme abgeben konnten.

Aus diesem Grund konzentrieren wir uns in der Stellungnahme auf den Aspekt der notwendigen Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Es gibt zwar speziell zwei durch die Landesregierung eingesetzte Arbeitsgruppen

zu den Themenfeldern „Gestaltung der Arbeitszeit“ und „Verbesserung für besonders belastete Berufsgruppen“. Arbeitsgruppen besitzen aber oftmals den Hang – ich will es einmal so formulieren – von klein zu klein und müssen auf der administrativen Ebene immer wieder politisch rückgekoppelt werden. Zu dieser manchmal auch kleinteiligen Auseinandersetzung war jedoch letztendlich kaum Gelegenheit. Hier gewinnt man eher den Eindruck, dass ein eindeutiger politischer Wille wohl fehlt. Dabei brauchen wir die Wegweiser für eine Attraktivitätsoffensive im öffentlichen Dienst genau jetzt. Denn trotz Rekordeinstellungen hat sich die Zahl der unbesetzten Stellen weiterhin auf weit über 10.000 Stellen manifestiert. Konkrete Konzepte oder zumindest Stufenpläne für eine Beseitigung sind zumindest nicht erkennbar.

Vielmehr – und das ist wichtig – kommen viele neue Herausforderungen auf den Landeshaushalt zu. Zwei Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 ließen bundesweit Beamtinnen und Beamte – und sicherlich auch den Finanzminister – aufhorchen. Es geht zum einen um die Alimentation von kinderreichen Richtern und Staatsanwälten und zum anderen generell um die Alimentation, und zwar um das Abstandsgebot zur Grundsicherung.

Zu dem ersten Urteil hat die nordrhein-westfälische Landesregierung konkret den Auftrag erhalten, bis zum 1. Juli 2021 eine verfassungskonforme Lösung zu finden. Auch das zweite Urteil hat nach ersten Berechnungen und ersten juristischen Veröffentlichungen massive Auswirkungen auf die Besoldung in Nordrhein-Westfalen. Beide Urteile stehen in einem engen kausalen Zusammenhang.

Um dies zu verdeutlichen, erlaube ich mir, in diesem Zusammenhang einen Satz aus der Urteilsbegründung zu zitieren: „Die Besoldung entfaltet nicht mehr ihre qualitätssichernde Funktion.“ Sie kennen solche Formulierungen sonst eigentlich immer nur von uns. Wir werden oft dafür belächelt. Jetzt kommt diese Aussage aber vom höchsten Gericht der Bundesrepublik Deutschland. Damit die Besoldung künftig noch ihre qualitätssichernde Funktion entfalten kann, ist die Landesregierung nun gehalten, entsprechend nachzubessern. Deshalb fordern wir, im Lichte dieser Urteile eine entsprechende Vorsorge auch im Haushalt 2021 bereitzustellen.

Wir hätten gerne im Vorfeld mit dem Finanzminister und mit anderen Organisationen einen Dialog über das Thema geführt, um gegebenenfalls gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Doch ein Dialog setzt auch eine Dialogbereitschaft voraus. Diese scheint es offenbar nicht zu geben. Deshalb haben wir nun unsere Mitglieder aufgefordert, gegen die aktuelle Besoldung Widerspruch einzulegen. Unser Vorschlag einer Gleichbehandlungszusage wurde bis heute nicht aufgegriffen und hätte sicherlich zu weniger Bürokratie im Finanzministerium und in dieser Frage generell geführt.

Zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes gehört aus unserer Sicht in erster Linie aber auch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder, genauer gesagt, eine Rücknahme der Erhöhung. Nordrhein-Westfalen ist eines der wenigen Länder, die weiterhin an einer 41-Stunden-Woche festhalten. Um diese zu reduzieren, fordern wir eine Kombination mit Langzeitarbeitszeitkonten. In Anbetracht der hohen Zahl von Leerstellen favorisieren wir hier eine Analogie zum hessischen Modell. Das heißt, dass die Kolleginnen und Kollegen weiterhin ihre volle Stundenzahl arbeiten und eine Stunde direkt auf ein Arbeitszeitkonto geht. Nur so kann man die auch im Koalitionsvertrag

zugesagte Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten mit Leben, in diesem Fall konkret mit Stunden, füllen. Alle anderen Modelle würden eher in Richtung einer Mogelpackung gehen.

Aufgrund der gerade zitierten Urteile des Bundesverfassungsgerichts ist nun die Tür für die Anhebung der Eingangsämter und auch für die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale – ich will es einmal so formulieren – ganz weit geöffnet.

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, nutzen Sie jetzt die Möglichkeiten für eine Attraktivitätsoffensive, die ihren Namen auch verdient. Sollten Sie nach Finanzierungsmöglichkeiten fragen, wie es bei diesen Anhörungen ja oft der Fall ist, dann empfehle ich, einmal die Seite 33 des aktuellen Jahresberichtes des Landesrechnungshofes zu lesen. Dort steht folgende Aussage:

„Damit fungierten die Personalausgabenansätze im Haushalt angesichts der Bewerbersituation sozusagen als ‚Spardose‘ des Landes. Ein Grund für die nicht ausgeschöpften Personalausgabenmittel sind u. a. Minderausgaben bei den Bezügen für die aktiven Bediensteten aufgrund unbesetzter Personalstellen.“

Der DBB Nordrhein-Westfalen ist in diesen Fragen weiterhin dialogbereit und hat vor allem auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Auge. Bedenken Sie aber bitte: Auf-Zeit-Spielen ist hier nicht zielführend. Im Fußball werden durch Auf-Zeit-Spielen Punkte verschenkt und manchmal auch Gegentore kassiert. Dies sollte im Sinne der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes dringend vermieden werden. – Im Übrigen verweise ich auf unsere schriftliche Stellungnahme.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Im Namen der DPoIG herzlichen Dank für die Einladung und die Möglichkeit zur Stellungnahme. – Unsere schriftliche Stellungnahme liegt Ihnen allen vor. Neben der Anerkennung, dass erneut zusätzliche und dringend benötigte Ausgaben für den Bereich der inneren Sicherheit bereitgestellt werden, möchte ich auch nur einige Punkte aus der Stellungnahme hervorheben.

Dazu gehören natürlich die Einstellungen von insgesamt 2.760 Kommissaranwärterinnen und -anwärtern sowie 409 Regierungsinspektorenanwärterinnen und -anwärtern. Außerdem werden auch in diesem Jahr 500 weitere Tarifstellen bereitgestellt.

Für die Bekämpfung der Schwerstkriminalität – Kindesmissbrauch, Cyberkriminalität, Terrorismus, Datenauswertung, spezielle Technik etc. – sind ebenfalls 185 neue Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten vorgesehen. Diese und andere Spezialisten müssen wir aber erst einmal für den öffentlichen Dienst gewinnen. Bei dieser Suche nach den dringend benötigten Fachkräften muss die Attraktivität durch finanzielle Anreize wie die Möglichkeit der Gewährung adäquater Zulagen erhöht werden. Ebenso sollte man eine Verbeamtung vor allem als Anreiz zur Gewinnung von Spezialisten schnellstmöglich einführen und Gesetze nötigenfalls dazu anpassen. Im Wettbewerb um die besten Köpfe muss NRW wieder an die Spitze. Denn derzeit bedienen sich sowohl der Bund als auch die zahlungskräftige freie Wirtschaft in den Ländern. Zum Beispiel wirbt der Bund mit der Möglichkeit der Zahlung einer Zulage von 1.000 Euro

im IT-Bereich dringend benötigtes Personal in den Ländern ab. Dieses Personal fehlt uns dann hier. Die Möglichkeit, in Nordrhein-Westfalen durch flexible Zulagen Personal zu gewinnen und zu binden, aber ihm auch eine Verbeamtung zu ermöglichen, fehlt komplett.

Positiv aus unserer Sicht zu bewerten war bisher grundsätzlich die beabsichtigte Erprobung von Langzeitarbeitszeitkonten in pilotierten Polizeibehörden in Nordrhein-Westfalen. Dieses Vorhaben bzw. die direkte Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten ist allerdings bis heute nicht umgesetzt. Wir drängen daher auf zeitnahe Lösungen, in Abstimmung mit den Gewerkschaften, für die jeweils spezifischen Bereiche im Land. Dabei ist zwingend zu beachten, dass auch vorhandene Mehrdienststunden – und davon haben wir im Polizeibereich reichlich – anteilig einem Langzeitarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden können und nicht im schlimmsten Fall noch aufgebaut werden müssen, um diese dann erst dem Konto gutschreiben zu können.

Hinweisen möchte ich auch auf eine Schieflage beim höheren Dienst der Polizei in Nordrhein-Westfalen. Gerade durch die jetzt erfolgte Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes – POG – und die Übertragung der Fachaufsicht auf die drei Landesämter der Polizei – das LAFP, das LKA und das LZPD – haben sich die in den letzten Jahren insgesamt zugewiesenen Aufgaben weiter erhöht. Die Besoldung der Direktoren der Landesämter liegt mit B3 aber unterhalb der Besoldung einer Polizeipräsidentin/eines Polizeipräsidenten einer §-4-Behörde. Das ist eine Schieflage, die es woanders, auch im kommunalen Bereich, nirgendwo gibt. Eine Besoldung mit mindestens B4 erscheint aufgrund der Aufgabenzuweisung und der Fachaufsicht durch diese Landesämter mehr als überfällig.

In diesem Zusammenhang muss man natürlich die gesamte Besoldung der Spitzenfunktionen der Polizei im Ministerium des Innern, zum Beispiel beim Inspekteur der Polizei, aber auch beim Landeskriminaldirektor, ins Auge fassen und auch diese entsprechend korrigieren. Ich mache es noch einmal deutlich: Im Vergleich zur kommunalen Verwaltung ist ein starkes Gefälle an mit B besoldeten Spitzenfunktionen bei der Polizei feststellbar. Durch die neue Aufgabenzuweisung muss die gesamte funktionsbezogene Besoldung des höheren Dienstes der Polizei auf den Prüfstand. Das gilt ebenso für die Leitungen der Abteilungen und der Dezernate der Landesämter und für die Abteilungsleiter in Landratsbehörden – insbesondere, wenn man betrachtet, dass alle Referatsleitungen im Ministerium des Innern nun mit B2 besoldet werden.

In den verschiedenen großen Polizeibehörden sind somit auch die Funktionen der Direktionsleitungen differenziert zu betrachten. Ich möchte ein Beispiel nennen, das wir auch in der schriftlichen Stellungnahme aufgeführt haben. Man kann die Direktionen Kriminalität zum Beispiel beim PP Köln oder Essen schon anhand der Anzahl der Mitarbeiter nicht mit Direktionen der Kriminalität in kleineren Kreispolizeibehörden oder gar Landratsbehörden vergleichen. Die Besoldung dieser Funktion ist aber stets identisch. Weitaus sinnvoller und gerechter wäre es, hier die Besoldung, wie auch sonst bei der Polizei üblich, anhand der Gesamtzahl der Mitarbeiter zu definieren.

Seit Jahren unverändert – das ist schon gebetsmühlenartig in unseren Stellungnahmen nachzulesen – und völlig unangemessen niedrig sind die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten und die Wechselschichtzulage.

Ebenso dringlich ist hier eine Neuregelung der gesamten Zulagenverordnung bzw. Erschwerniszulagenverordnung. Auch wenn das Bundesrecht ist, weisen wir darauf hin, dass im Föderalismus die einfache Möglichkeit besteht, diese länderspezifisch anzupassen und neu zu regeln. Die Sätze sind anzuheben, und die Wechselschichtzulagen sind an den tatsächlich geleisteten Dienst anzupassen. Dieses insgesamt veraltete und starre System der Zulagen muss überarbeitet und viel flexibler und gerechter gestaltet werden.

Mit der wirklich unsinnigen Regelung, dass die Zahlung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach einem Nachtdienst, an den sich unmittelbar Überstunden anschließen, plötzlich endet, obwohl die Belastung für den Einzelnen tatsächlich zunimmt, muss auch dringend Schluss gemacht werden. – Alles Weitere entnehmen Sie bitte der schriftlichen Stellungnahme.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei NRW): Auch ich darf mich im Namen der Gewerkschaft der Polizei herzlich für die Gelegenheit bedanken, hier Stellung beziehen zu dürfen. – Zum Thema „Qualitätsoffensive“ möchte ich ausdrücklich das unterstützen, was Herr Staude gesagt hat. Vom Anfang begeistert, von der Entwicklung enttäuscht! So, wie es sich im Moment darstellt, ist das ein Lippenbekenntnis ohne Taten. Enttäuschend ist insbesondere, dass gesagt worden ist, man werde sich um die Beschäftigten kümmern, die besondere Belastungen ertragen müssen und durchhalten müssen. Das scheint im Moment nicht der Fall zu sein. Zwar hat man eine höchstrichterliche Rechtsprechung und weiß, dass man gehalten ist, diese umzusetzen. Aber dann müssen sich entsprechende Möglichkeiten auch im Personaletat wiederfinden.

Ansonsten möchte ich auf einige weitere Punkte eingehen und mit dem Bereich „Tarifbeschäftigte“ beginnen. Wir begrüßen ausdrücklich, dass es weitere 790 Stellen geben wird, halten es aber für zwingend erforderlich – das betonen wir ausdrücklich –, dass die Aufgabenbereiche zwischen den Beamtinnen und Beamten und den Tarifbeschäftigten getrennt bleiben. Hier weise ich auf die aktuell in der Anhörung befindliche Verordnung über den Vollzug der Freiheitsentziehung im Polizeigewahrsam des Landes NRW hin.

Wir möchten hier aber auch ein Thema ansprechen, das vielleicht ein kleines Thema ist, aber eine große Bedeutung hat. Mit Verwunderung nehmen wir zur Kenntnis, dass trotz weiterer Stellen im Tarifbereich die Stellen in den Einsatzküchen zukünftig wegfallen sollen. Gerade mit Blick auf die innere Sicherheit halten wir es für zwingend erforderlich, dass wir in größeren Einsatzlagen unsere Einsatzkräfte eigenständig versorgen können. Das sollte nicht abgebaut, sondern aufgebaut werden. Die Stellen im Tarifbereich würden dies auf jeden Fall hergeben.

Damit Zahlen auch abschließend mit Menschen gefüllt werden können, bedarf es Auswahlverfahren und Einstellungsverfahren. Der ganze Prozess muss gestaltet werden. Dafür fehlen uns an allen Ecken und Enden Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte. Hier haben wir Nachholbedarf. Insbesondere müssen wir diese Menschen an die Polizei binden. Denn im Rahmen des sogenannten Heldenklaus haben andere

Behörden bessere Möglichkeiten, Karrierepfade für die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten aufzuzeigen, als wir dies in der Polizei können.

Erwähnen möchte ich auch die Einstellungen von Polizeivollzugsbeamten. Wir begrüßen ausdrücklich die hohe Zahl der zukünftigen Einstellungen: 2.760 für 2021; 100, die wir schon in diesem Jahr einstellen können. Gestatten Sie mir noch dieses kleine Schmankerl: Wir haben seinerzeit hier gesessen und für 2.000 Stellen geworben. Damals sind wir von allen Parteien belächelt worden. Heute sind wir bei 2.760. Das ist auch gut so.

Was uns am Herzen liegt, ist und bleibt die Aufhebung des sogenannten Deckelungsbeschlusses A12/A13. Auch wenn es schon teilweise politisch gefeiert wird, ist es noch nicht gelungen. Zwar sind zusätzliche Stellen formuliert und auch in die Ausschreibung gebracht. Aber der Deckelungsbeschluss ist damit nicht aufgehoben. Im Vergleich zu anderen Verwaltungen hinken wir hier deutlich hinterher.

Ebenfalls verweisen möchte ich auf die Thematik im höheren Dienst. Wir haben nicht nur Fehlstellen, die wir unbedingt besetzen müssen. Wir müssen den höheren Dienst auch deutlich attraktiver gestalten. Die B-Besoldung in vielen Bereichen ist im Vergleich zu anderen Verwaltungsbehörden nicht nur angemessen, sondern längst überfällig. Wir brauchen weitere Ausbildungsplätze. Der modulare Aufstieg muss unterstützt und gefördert werden. Vor allen Dingen müssen wir von den 1,7 % innerhalb der Polizei prozentual deutlich nach oben geführt werden. Das ist unser Anliegen.

Markus Caspers (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen):

Zunächst werde ich einige Sätze zur Personalsituation sagen und dann zur Besoldungsperspektive kommen. – Die Haushaltsplanung für das Jahr 2021 sieht insgesamt knapp 650 neue Stellen für die Justiz vor, davon rund 500 für den Rechtsprechungsbereich und 137 für den Vollzug. Dies ist angesichts der Anstrengungen der letzten Haushalte, die in langen Jahren gewachsenen Personallücken zu schließen, und gerade auch angesichts der pandemiebedingten wirtschaftlichen Unwägbarkeiten bemerkenswert und aus unserer Sicht besonders zu loben.

Dennoch besteht auch in den kommenden Haushaltsjahren deutlicher Handlungsbedarf, auch wenn zumindest aktuell mit abnehmender Tendenz. Im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit sollen 109 zusätzliche Stellen für Richterinnen und Richter und bei den Staatsanwaltschaften 73 Stellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte geschaffen werden. Damit kann in diesem Kernbereich der Justiz die noch zum Jahresende 2019 ausgewiesene Personallücke von über 430 Richtern und Staatsanwälten auf etwa 250 verkleinert werden. Um aber die Größenordnung dieser Lücke von insgesamt 200 Richterstellen und etwa 50 Staatsanwaltschaftsstellen noch einmal fassbar zu machen: Der gesamte Landgerichtsbezirk Bielefeld einschließlich der Amtsgerichte Bielefeld, Bünde, Bad Oeynhausen, Gütersloh, Halle/Westfalen, Herford, Lübbecke, Minden, Rahden und Rheda-Wiedenbrück sowie des Landgerichts Bielefeld selbst hat etwa 200 Richter, und bei den Staatsanwälten fehlt eine komplette Staatsanwaltschaft in der Größenordnung der Staatsanwaltschaft Duisburg.

Positiv ist aber festzuhalten, dass mit dem Haushalt für 2021 der auf NRW entfallende Anteil des Paktes für den Rechtsstaat erfüllt – nach meiner Rechnung sogar um 6 % übererfüllt – wurde.

Diese Stellen können aktuell auch besetzt werden. In den vergangenen Jahren hatten wir zunehmend Probleme, weil die Attraktivität der Berufe des Richters und des Staatsanwalts insbesondere in wirtschaftlicher Hinsicht deutlich gesunken ist. Die Besetzungsvorgänge zogen sich dadurch in die Länge. Dieses Problem besteht grundsätzlich immer noch; dazu komme ich gleich. In den Zeiten der Pandemie scheinen sich aber wieder mehr hoch qualifizierte junge Juristinnen und Juristen für den Staatsdienst zu interessieren. Zumindest momentan haben wir daher eine deutlich größere Zahl von Bewerbern mit Prädikatsexamina, sodass die Auswahl in den Einstellungsgesprächen größer geworden ist.

Allerdings gilt: Auch wenn die Infektionszahlen aktuell beunruhigend sind, wird diese Pandemie irgendwann überstanden sein. Dann werden sich unsere Nachwuchssorgen wieder verstärken.

Dies führt auch zum Thema „Besoldung“. Im Jahr 2021 stehen Besoldungsgespräche an, sobald es einen Tarifabschluss für die Angestellten im öffentlichen Dienst geben wird. Jetzt über das Finanzvolumen zu spekulieren, wäre müßig. Sicher hängt die Attraktivität der Berufe des Richters oder des Staatsanwalts nicht allein von der Besoldung ab. Umgekehrt kann man aber ebenso sicher sagen, dass sich die Justiz als Arbeitgeber jenseits der Bezahlung so attraktiv darstellen kann, wie sie möchte; wenn sie den Bestqualifizierten eines Jahrgangs nur eine unattraktive Besoldung anbieten kann, wird es ihr nicht gelingen, die Stellen so zu besetzen, wie die Bürgerinnen und Bürger des Landes dies verdienen. – Das bedeutet zweierlei.

Zunächst einmal muss unbedingt ausreichend Geld für die absehbare Besoldungserhöhung in den Haushalt 2021 und natürlich auch in die mittelfristige Finanzplanung eingestellt werden. Dabei ist als absolutes Minimum eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des kommenden Tarifiergebnisses ein Muss. Ein Zurückbleiben hinter den Abschlüssen für andere Dienstzweige wäre ein kontraproduktives Warnsignal zur Abschreckung hoch qualifizierter Bewerber. Ihm oder ihr würde so vermittelt, dass er oder sie damit rechnen muss, dass die wirtschaftliche Attraktivität der Berufe des Richters oder des Staatsanwalts auch in den kommenden Jahren weiter von der allgemeinen Entwicklung abgekoppelt werden kann.

Jenseits der Pandemie muss man bedenken, dass wir um die Personen werben wollen, die zu den Besten des Jahrgangs gehören und angesichts ihrer hervorragenden Qualifikation ohnehin mit wenig Sorgen in die Zukunft schauen. Die hohe berufliche Sicherheit in der Justiz ist also normalerweise für diese Bewerbergruppe gerade kein Argument.

Zum anderen müssen auch die Konsequenzen der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Blick behalten werden. Dies hat Herr Staude bereits näher ausgeführt. Aktuell ist nicht absehbar, wohin diese Berechnungen führen werden. Dass sie ergebnislos verlaufen, ist allerdings ausschließbar.

Vor diesem Hintergrund ist ein erheblicher Handlungs- und Gesprächsbedarf offenbar. Ebenso wie der DBB hat auch der Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen schon vor Wochen den Herrn Finanzminister angeschrieben und um ein Gespräch zu diesem Thema gebeten. Schließlich wollen wir nicht nur Forderungen erheben, sondern auch an praktikablen Lösungen mitwirken. Dass wir hierauf bislang noch nicht einmal eine Eingangsbestätigung erhalten haben, ist – zurückhaltend formuliert – verstörend.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme. – Die Verwaltungsgerichte, für die ich hier spreche, sind weiterhin durch Asylverfahren stark belastet. Die Zahl der Eingänge ist zwar in den letzten Jahren rückläufig. Die hohen Klagezahlen der Vorjahre haben aber dazu geführt, dass die Verwaltungsgerichte momentan erhebliche Bestände abbauen müssen und dies die Gerichte auch in den nächsten Jahren weiterhin beschäftigen wird. Um nur eine Zahl zu nennen: Zur Jahresmitte 2020 sind im Land Nordrhein-Westfalen noch 30.000 Asyl-Hauptsacheverfahren anhängig gewesen.

Die Landesregierung und auch der Haushaltsgesetzgeber, also Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, haben in den letzten Jahren auf diese Situation reagiert und ausreichend Stellen geschaffen. Dafür sagen wir noch einmal herzlichen Dank. Der derzeitige Personaletat 2021 sieht aktuell keine Schaffung neuer Stellen vor. Sie können sich vorstellen, dass das für uns nicht das allerschönste aller denkbaren Ergebnisse ist. Wir halten es aber vor dem Hintergrund, dass die Politik in den letzten Jahren in diesem Bereich Stellen geschaffen hat, für noch vertretbar. – Zwei Dinge sind aber zu erwähnen.

Erstens wird man die weiteren Entwicklungen in dem Bereich im Blick behalten müssen. Wenn die Verfahrenszahlen hier wieder ansteigen, wird man mit weiteren Stellen reagieren müssen.

Zweitens möchte ich auf eine kleine, aber feine und für uns auch wichtige Sache hinweisen, nämlich die Schaffung der Asyldokumentationsstelle, die beim Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen eingerichtet worden ist. Das ist ein zentraler Recherchedienst, der den Gerichten in Nordrhein-Westfalen, insbesondere den Verwaltungsgerichten, zur Verfügung steht. Hier ist es aus unserer Sicht erforderlich, dass die geschaffenen Stellen verstetigt werden und die derzeit noch laufenden Befristungen aufgehoben werden. Das sollte noch in diesem Jahr, spätestens aber mit dem nächsten Haushaltsjahr umgesetzt werden.

Die Stellenplanung geht mit der Stellenbesetzung einher. Dazu gehört auch – natürlich nicht nur, aber auch – eine sachgerechte, verfassungsgemäße Besoldung. Meine Kollegen Herr Staude und Herr Caspers haben bereits auf die bahnbrechenden – so muss man es vielleicht formulieren – Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts hingewiesen. Das Bundesverfassungsgericht hat in zwei Entscheidungen in diesem Jahr sehr grundlegende Anforderungen an die Mindestalimentation der Beamten gestellt. Die erste Entscheidung betrifft unmittelbar Nordrhein-Westfalen und enthält explizit einen Regelungsauftrag für den Haushaltsgesetzgeber. Die zweite Entscheidung betrifft

die Besoldung in Berlin, hat aber mit ihren Aussagen Auswirkungen auf das gesamte Besoldungssystem auch in Nordrhein-Westfalen. Der Haushaltsgesetzgeber und die Landesregierung werden diese Entscheidungen in den nächsten Jahren umsetzen müssen. Derzeit ist natürlich nicht absehbar, welche Folgen im Einzelnen daraus resultieren werden. Man kann aber schon sagen, dass die Auswirkungen auf das Besoldungssystem spürbar sind und jedenfalls der Änderungsbedarf relativ gravierend sein wird.

Wir hätten uns ebenso wie der Beamtenbund und der Richterbund gewünscht, dass in dieser Situation, in der wir eine offene, ungeklärte verfassungsrechtliche Lage zur Besoldung haben und das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, dass die Besoldung in Nordrhein-Westfalen jedenfalls in bestimmten Bereichen nicht auskömmlich und nicht verfassungskonform ist, die Landesregierung, insbesondere der Finanzminister, für alle Beamtinnen und Beamten und für alle Richterinnen und Richter eine Gleichbehandlungszusage abgibt und erklärt, dass die erforderlichen Änderungen für alle Beamtinnen und Beamten und für alle Richterinnen und Richter umgesetzt werden. In der jetzigen Situation stehen wir davor, dass die Kolleginnen und Kollegen dazu angehalten werden, Widersprüche im Einzelfall einzulegen. Das löst hohen bürokratischen Aufwand aus. Es ist aus unserer Sicht auch mit den gegenseitigen Treuepflichten in einem solchen Verhältnis nicht vereinbar. Wenn absehbar ist, dass die Beamtenbesoldung und die Richterbesoldung hier nicht verfassungskonform sind, würden wir uns wünschen, dass die nordrhein-westfälische Landesregierung eine Gleichbehandlungszusage abgibt. In Bayern hat man das direkt gemacht. Im August 2020 ist sofort als Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts eine entsprechende Erklärung abgegeben worden. In Nordrhein-Westfalen warten wir bislang ohne Ergebnis darauf.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Wir möchten uns als BSBD NRW zunächst dafür bedanken, heute hier vortragen zu dürfen, aber auch dafür, überhaupt eine Stellungnahme abgeben zu können. – Bevor ich auf das eine oder andere Detail zu sprechen komme, möchte ich im Vorfeld etwas Grundsätzliches erwähnen. Der Strafvollzug im Land Nordrhein-Westfalen steht auch in den kommenden Jahren weiter vor großen Herausforderungen. Einerseits gilt es, einen behandlungsorientierten Vollzug unter veränderten Rahmenbedingungen und der stetigen Zunahme nicht deutscher Gefangener zu gewährleisten. Andererseits erfordern extreme und radikale Einstellungen und Überzeugungen von Straftätern Antworten und Herangehensweisen vom Vollzug, auf die dieser personell weiterhin nicht ausreichend vorbereitet ist.

Der BSBD NRW begrüßt, dass im Haushalt 2021 – die Zahl ist eben schon einmal genannt worden – für den Bereich des Vollzuges 137 Stellen neu geschaffen werden sollen. Allerdings muss man berücksichtigen, dass diese 137 Stellen sich auf die unterschiedlichsten Laufbahnen im Vollzug verteilen und somit insbesondere die Laufbahngruppe 1.2, zu der unter anderem der Allgemeine Vollzugsdienst gehört, der im Wesentlichen in den Vollzugseinrichtungen vor Ort – in Führungszeichen – „am Mann arbeitet“, nicht entsprechend berücksichtigt worden ist. Und wie wir alle der Presse entnehmen konnten, hat es insbesondere in der jüngsten Vergangenheit immer

wieder Ereignisse gegeben, die gerade an dieser Stelle das entsprechende Personal schlicht und ergreifend notwendig machen.

Wie gesagt, begrüßen wir insofern zumindest grundsätzlich, dass die beabsichtigte Stärkung des Justizvollzuges, wie es genannt wird, durch die unter anderem beabsichtigte Schaffung neuer Planstellen konsequent fortgesetzt wird. Festzustellen bleibt allerdings, dass bei den von dort benannten weiteren Schwerpunkten mögliche perspektivische – das sehen wir auch als entscheidend an – Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Bediensteten nicht in den Vordergrund gerückt worden sind.

Nun möchte ich zu dem einen oder anderen Aspekt punktuell etwas anführen und mit dem Bereich des Werkdienstes beginnen. Ich darf in Erinnerung rufen, dass das Land Nordrhein-Westfalen für den Bereich des Strafvollzuges vor zwei Jahren den Weg beschritten hat, dass die Ausbildung der Inhaftierten nur noch durch Kolleginnen und Kollegen des Werkdienstes vorgenommen werden soll bzw. ausschließlich durch diese verantwortlich durchgeführt werden soll. Um das kurz zu erläutern: Das sind Kolleginnen und Kollegen, die mit Meisterqualifikation in diese Laufbahn eintreten. Sie müssen also eine Meisterausbildung mitbringen, um überhaupt in diesem Bereich eingesetzt werden zu können. Diese Kolleginnen und Kollegen fangen in der Laufbahngruppe 1.2 mit A7 an. Das ist schon – in Anführungszeichen – „recht gut“.

Noch stärker schlägt aber durch, dass sich die bisher gezahlte Meisterzulage in einer Bandbreite von 35 bis 40 Euro bewegt. Damit liegen wir in einem Bereich, in dem allein das Erreichen dieser Qualifikation, die teilweise durch private Mittel finanziert worden ist, kaum wieder gedeckt wird. Wir haben klar unsere Vorstellung genannt, dass wir die Erhöhung der Meisterzulage auf mindestens 185 Euro für notwendig halten. Das würde das Ganze ein Stück weit wieder zumindest einigermaßen ins Lot bringen und es ermöglichen, auch künftig die Ausbildung auf einem nicht nur relativ hohen Niveau, sondern wirklich vernünftigen hohen Niveau anzusiedeln. Denn es muss uns doch allen wichtig sein, dass die inhaftierten Menschen, insbesondere auch die Jugendlichen, mit einer möglichst guten Ausbildung am Ende ihrer Strafe wieder in die Gesellschaft entlassen werden können.

Nicht besonders erwähnen möchte ich – ich tue es trotzdem –, dass die Meisterausbildung sich gerade auch entsprechend dem Europäischen Qualifikationsrahmen einpendelt. Auch da sollte man überlegen, die entsprechende Einstufung vielleicht doch irgendwann einmal in Richtung der Laufbahngruppe 2.1 zu bewegen, wie es im Übrigen auch in der einen oder anderen Laufbahn mittlerweile schon geschehen ist.

Ein Sorgenkind in unserem Portfolio ist die Laufbahn des Verwaltungsdienstes, bei der es sich ebenfalls um eine Laufbahn der Gruppe 1.2 handelt. Wir haben im Land Nordrhein-Westfalen etwa 255 entsprechende Beamte; so ist es im Haushaltsplan ausgewiesen. Die Arbeit, die dort gemacht wird, ist sehr hochwertig und zwingend notwendig, damit der moderne, differenzierte Behandlungsvollzug überhaupt richtig funktionieren kann; denn dort werden im Verwaltungsbereich Vorarbeiten geleistet, um dieses Ganze überhaupt zu ermöglichen. Ausgebildet wird seit Jahren unter dem eigentlichen Bedarf. Wir benötigen an dieser Stelle dringend etwas mehr Personal. Erlauben Sie mir folgende Bemerkung: Wenn wir in dem Entwurf sehen, dass eine Planstelle

zugewiesen worden ist oder gebilligt werden soll, dann ist das, mit Verlaub, für uns nicht ganz nachvollziehbar.

Was die Laufbahn des Verwaltungsdienstes der Laufbahngruppe 2.1 angeht, sind von meinen Vorrednern schon einige Punkte genannt worden. Auch wir haben im Bereich des Vollzuges perspektivisch wenig Entwicklungsmöglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen, die eine hochwertige Ausbildung an der Fachhochschule für Rechtspflege absolviert haben und ausgewiesene Fachpraktiker sind, sodass sie dann vorzugsweise in andere Bereiche abwandern, weil sie sich zumindest bis zur Besoldungsgruppe A11 im Bereich des Justizvollzuges kaum richtig verwirklichen können. Es wäre schön, wenn man hier etwas nachbessern würde und die Perspektive zumindest mit einer – in Anführungszeichen – „Regelbeförderung“ bis nach A12 eröffnen würde.

In Bezug auf den Bereich der Laufbahngruppe 2.2, mithin zweites Einstiegsamt, blicke ich wieder zu meinen Rechten, insbesondere zu Herrn Caspers. Auch wir wissen und nehmen zur Kenntnis, dass natürlich im richterlichen Dienst das Personal sehr schwer zu rekrutieren ist. Genauso ist es aber auch im Bereich des Justizvollzuges. Da fehlt ganz einfach die Attraktivität. Da fehlt die Perspektive. Da geht es nicht nur um Geld, sondern auch um Weiterentwicklung und um Attraktivität des Jobs. Das vermissen wir in dem Haushaltsplanentwurf ganz deutlich.

Ein Punkt, der uns insbesondere bezüglich der Kolleginnen und Kollegen des Allgemeinen Vollzugsdienstes, Laufbahngruppe 1.2, bereits seit der Dienstrechtsreform ärgert – lassen Sie mich es so formulieren –, ist die Ausgleichszahlung bei besonderen Altersgrenzen. Bekanntlich erhalten die Kolleginnen und Kollegen im Justizvollzug eine Ausgleichszahlung, die sich über Jahre hinweg entwickelt hat, und zwar aus dem D-Mark-Bereich heraus in den Eurobereich. Wer glaubt, dann sei auch eine gewisse Steigerung vollzogen worden, den darf ich enttäuschen. Man hat lediglich D-Mark in Euro umgerechnet. Somit bleibt es bei einer Ausgleichszahlung von ungefähr 2.450 Euro, die die Kolleginnen und Kollegen erhalten, wenn sie mit dem 62. Lebensjahr in den Ruhestand eintreten. Das ist eine Summe, die sich wirklich nicht fortentwickelt hat – genauso wenig wie die eine oder andere Laufbahngruppe bezüglich dessen, was ich gerade vorgetragen habe.

Schlussbemerkung: Als BSBD sind wir natürlich bemüht, dass die Kolleginnen und Kollegen des Justizvollzuges eine vernünftige berufliche Perspektive eingeräumt bekommen, weil es nur so gelingen kann, dass der Vollzug als solcher den Auftrag, den er wahrzunehmen hat, und zwar im Rahmen der inneren Sicherheit, auch weiterhin wahrnehmen kann. Bin ich nicht bereit, Attraktivität zu schaffen, und bin ich nicht bereit, das Ganze auch zumindest mit etwas Geld zu untermauern, dann wird es künftig im Bereich des Strafvollzuges schwieriger werden, entsprechend qualifiziertes Personal zu bekommen – und vor allen Dingen auch motivierte Mitarbeiter, die ihre beruflichen Interessen sehen und sich entsprechend weiterentwickeln wollen. Das muss eingeräumt werden. Wenn dies nicht geschieht, sehen wir erhebliche Probleme für den Bereich des Justizvollzuges.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Zunächst einmal möchte ich darauf hinweisen, dass es für jemanden, der

versucht, die gesamten Personalausgaben in unserem Land im Auge zu behalten, ausgesprochen schwierig geworden ist, die dafür erforderlichen Zahlen zusammenzubekommen. Wir haben globale Minderausgaben im Allgemeinen, globale Minderausgaben im Personalbereich, aber auch noch globale Minderausgaben in den Einzelhaushalten, und alle haben irgendwie mit Personal zu tun, und zwar im großen Stil. Das heißt: Auf der einen Seite reden wir in den Haushaltsplänen von 29 Milliarden Euro Personalausgaben; da kommt dann immer noch etwas dazu. Auf der anderen Seite haben wir globale Minderausgaben, die das wieder herunterrechnen. Da gelten Quoten und Durchschnittssätze. Am Ende sind diese Zahlen überhaupt nicht maßgeblich. Sie können nur am Jahresende, also nach dem Kassenabschluss, dann vielleicht nachvollzogen werden, aber auch nicht immer, weil die Kassenabschlüsse in diesen Bereichen die Personalausgaben in drei oder in vier Abschnitten verarbeiten.

Vor diesem Hintergrund halte ich eine Transparenzfindung bei den Personalausgaben für dringend erforderlich, damit man überhaupt eine Stellungnahme abgeben kann, die am Ende auch Details auflistet und nicht im Schwerpunkt gewerkschaftliche Forderungen darstellt.

Diese gewerkschaftlichen Forderungen haben wir natürlich für den Bereich der Finanzverwaltung auch. Ich möchte hier auf unsere zwei zentralen Probleme hinweisen.

Erstens: die Zahl der unbesetzten Stellen. Wir haben es heute noch einmal nachgelesen. Die letzten verfügbaren Zahlen über unbesetzte Stellen im Landesdienst stammen vom 1. Juli dieses Jahres. Die Finanzverwaltung, also der Einzelplan 12, hatte zu diesem Zeitpunkt 2.200 unbesetzte Stellen. Damit sind etwa 8 % der Stellen, die wir überhaupt haben, nicht besetzt. Wenn man weiß, dass die Stellenzahl ja nicht dem entspricht, was man braucht, sondern dem entspricht, was der Haushalt uns geben will, dann weiß man auch, dass die Arbeitsbelastung in den Finanzämtern – und mit Sicherheit auch in genügend anderen Bereichen – extrem ist.

Es wird versucht, dies durch hohe Einstellungszahlen auszugleichen. Darüber freuen wir uns. Wir geben uns auch viel Mühe, die Ausbildung zu organisieren. Aber zu dem Konzept „Holen und Halten“ gehört mehr als Mühe. Dazu gehört im Zweifelsfall viel Energie, insbesondere bei der Nachwuchsgewinnung. Wir haben uns schon darüber gewundert, dass im Bericht zur Nachwuchsgewinnung zu dem Bereich der inneren Sicherheit jede Menge ausgeführt wird, aber die Finanzverwaltung, die prozentual noch deutlich stärker unterbesetzt ist, darin gar nicht vorkommt. Ich bin davon überzeugt, dass die Landesregierung das nicht so meint. Denn die Ausarbeitung eines sinnvollen Nachwuchsgewinnungskonzeptes ist für alle Bereiche ganz wesentlich. Daher verstehe ich die Ausführungen zum Bereich der inneren Sicherheit als guten Ratsschlag für das, was im Bereich der Finanzen vielleicht demnächst getan wird und bezahlt wird.

Zweitens – dieser Begriff ist schon mehrfach gefallen –: Attraktivitätssteigerung. Ich möchte das an dieser Stelle nicht weiter ausführen. Wenn wir die Leute am Ende der Ausbildung auch bei uns behalten wollen, dann müssen wir einen attraktiven Beruf bieten. Das tun wir in der Finanzverwaltung. Aber wir müssen ihn auch attraktiv bezahlen. Das tun wir nicht. Insgesamt haben wir im Land Nordrhein-Westfalen die Eingangssämter – da spreche ich auch wieder über den Bereich der Finanzverwaltung

hinaus – deutlich zu niedrig angesiedelt. Gestatten Sie mir folgenden Hinweis: Wer bei uns die Laufbahnprüfung in der Laufbahngruppe 1.2 macht, bekommt am Ende in der Stufe 1 ein Nettogehalt – nach Abzug des Krankenkassenbeitrages – von 1.850 Euro ausgezahlt. Davon kann man in Köln nicht einmal mehr eine Wohnung mieten. Insofern muss man über die Gehaltsstrukturen nachdenken.

Bei dieser Gelegenheit möchte ich noch einmal auf einen Punkt hinweisen, der von den Richtern schon angesprochen worden ist. Wir haben zwei Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes, die maßgeblich Einfluss auf die Besoldungsfragen nehmen, und wir haben eine Landesregierung, die sich nicht dazu geäußert hat, wie sie denn jetzt, bis dann endlich Lösungen gefunden sind, mit den vorhandenen Besoldungsfällen umgeht. Wir werden unsere 18.600 Mitglieder auffordern, Widersprüche einzulegen. Das werden alle anderen Gewerkschaften auch machen. Auf diese Art und Weise kommen dann 360.000 Widersprüche beim LBV NRW an. Ich habe den Eindruck, die Landesregierung geht davon aus, dass in diesem Bereich, der ja zu unserem Einzelplan 12 gehört, nicht genug zu tun ist. Das ist eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, die vollkommen überflüssig ist und an den Interessen aller Menschen und an der Rechtslage, die vom Bundesverfassungsgericht ja aufgelistet worden ist, vorbeigeht. Wir würden uns also wünschen, dass man am Ende dieser Anhörung wenigstens dazu käme, dass man diese Gleichstellung erklärt, damit wir uns die Widersprüche sparen können.

Maika Finnern (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Die Sicht der GEW auf den Haushaltsentwurf 2021 erfolgt unter zwei Aspekten: zum einen dem Aspekt „Investitionen in Bildung ein Leben lang“ und zum anderen dem Aspekt „gute Arbeitsbedingungen in den Bildungseinrichtungen“. Das sind die zwei Blickwinkel, unter denen wir auf den Haushaltsentwurf 2021 schauen.

Wenn man auf die gesamten Ausgaben im Bildungsbereich blickt – damit sind jetzt das MKFFI, das MSB und das MKW gemeint –, dann erhöht sich der Ansatz um insgesamt 3,3 %. Das sind etwa 1,1 Milliarden Euro. Es ist natürlich gut und richtig, dass er sich erhöht. Setzt man das aber ins Verhältnis zu dem, was im letzten Jahr erfolgt ist, und ins Verhältnis dazu, wie sich der Haushalt insgesamt entwickelt, dann bleibt es doch deutlich unterproportional unter dem, was man erwarten dürfte, wenn gesagt wird: Wir wollen weltbeste Bildung finanzieren. – Denn im letzten Jahr hatten wir 45,08 % des Haushalts für diese drei Bereiche zusammen, und in diesem Jahr sind es nur 44,31 %. Der Anteil ist also gesunken statt gestiegen, wie es eigentlich aus unserer Sicht hätte sein sollen.

Im MSB ist er um 2,27 % gestiegen – aber, wie gesagt, unterproportional im Vergleich zu dem Anstieg des gesamten Haushalts. Im MKW ist er sogar nur sehr gering gestiegen, nämlich nur um 0,52 %. Eine gute Entwicklung ist sicherlich der Haushalt des MKFFI einer deutlichen Steigerung um 9,08 %. Wenn wir insgesamt den Prozess der Bildung ein Leben lang betrachten, hätten wir uns da aber mehr gewünscht – wie gesagt, unter dem Motto „Investitionen in weltbeste Bildung“.

Schauen wir uns jetzt einmal genauer an, wofür Geld bereitgestellt wird und wo aus unserer Sicht noch Handlungsbedarfe bestehen. Auch das mache ich chronologisch.

Im Bereich des MKFFI herrscht ein großer Fachkräftemangel. Wir wissen das seit Langem. Es ist schwierig, Erzieher*innen zu bekommen. Die Kita-Plätze sollen ausgebaut werden und werden ja auch weiterhin ausgebaut. Das ist richtig. Nach unserer Meinung müsste daher noch einmal bei der Fachkraft-Kind-Relation nachgebessert werden, weil das zu einer großen Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen würde.

Ein weiterer Punkt ist uns an dieser Stelle wichtig. Wir haben ihn auch in den Verfahren in den letzten Jahren immer wieder angesprochen. Um Fachkräfte zu gewinnen, ist es sicherlich wichtig, die Ausbildung zu entlohnen. In anderen Bereichen ist das geschehen, im Bereich der Erzieher*innen noch nicht. Hier nur auf die PIA zu setzen, ist ein bisschen zu wenig. Insofern sollte man sich unbedingt dazu durchringen, zu sagen: Wir entlohnen die Ausbildung zur Erzieher*in.

Beim MSB steht sicherlich auch der Lehrkräftemangel ganz vorne. Von den im letzten Jahr geschaffenen neuen Stellen sind 44 % unbesetzt. Das ist ein sehr hoher Anteil. Wir haben Schulen, die zum Teil nur mit 70 % besetzt sind. Insofern besteht da starker Handlungsbedarf.

Der Begriff „Attraktivitätsoffensive“ ist heute schon mehrfach gefallen. Eine solche Offensive ist auch im Schulbereich richtig und notwendig. Hier greife ich einmal vier Punkte heraus, die uns besonders wichtig sind.

An erster Stelle ist das die verfassungsgemäße Besoldung und Entlohnung der Lehrkräfte. Diesen wichtigen Punkt vermissen wir sehr. Die Prozesse laufen ja. Ich habe immer vernommen, man wolle sich nicht von den Gerichten diktieren lassen, dass die Masterabsolventen gleichbezahlt werden müssen. Ich hoffe, dass dieser Spruch gilt und dass man daran vielleicht doch noch einmal herangeht. Denn die Erhöhung der Beförderungsstellen auf 5 % ist sicherlich nicht das, was unter verfassungsgemäß gleicher Besoldung zu verstehen ist. Nur weil es in den anderen Schulformen historisch gesehen üblich war, die niedrigere Besoldung mit einem kleinen Puffer von Beförderungsstellen auszugleichen, ist das trotzdem auch hier nicht der richtige Weg.

Der zweite Punkt sind die Fachlehrkräfte an Förderschulen und die Werkstattlehrkräfte an Berufskollegs. Diese Beschäftigtengruppen erhalten gerade an diesen beiden Schulformen, an denen der Lehrkräftemangel besonders groß ist, den Unterricht zum Teil aufrecht. Sie werden nach A9 bzw. EG9 eingruppiert. Das heißt, dass dort dringender Handlungsbedarf besteht. Wir haben ein Gutachten vorgelegt, in dem dargelegt wird, dass sie eigentlich im Eingangsamt nach A10 bezahlt werden müssten. Auch davon ist im Haushalt leider nichts zu sehen.

Als Drittes brauchen wir dringend die Qualifizierung von Seiteneinsteigern und Quereinsteigern. Wir haben in den Schulen inzwischen eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an Seiten- und Quereinsteiger*innen. Was wir allerdings nicht tun, ist, sie vernünftig zu qualifizieren. Das kostet natürlich Geld; das ist völlig klar. Aber ein solches Programm muss aufgelegt werden, wenn wir auf der einen Seite denjenigen das Arbeiten ermöglichen wollen und auf der anderen Seite die Qualität der Lehrkräfte hochhalten wollen.

Vierter Punkt: Investitionsprogramm in Schulbauten. Es ist wohl noch nie so deutlich geworden wie im letzten halben Jahr, dass es wirklich ganz dringend notwendig ist, in

Gebäude, in Infrastruktur, in Schulen zu investieren, und zwar noch mehr, als es bisher schon passiert ist. Die KfW errechnet ja immer die jährlichen Zahlen, die erforderlich wären. Für das letzte Jahr lagen sie bei 44,3 Milliarden Euro. Heruntergerechnet auf NRW – etwa 20 % – ist das schon ein hoher Betrag. Da geht es nämlich um 8,59 Milliarden Euro. Dass man diese Summe nicht in einem Rutsch investieren kann, ist mir auch klar. Aber man muss auf jeden Fall anfangen und stufenweise schauen: Wie bekommen wir denn die Gebäude, in denen die Kinder und Jugendlichen lernen und die Lehrerinnen und Lehrer arbeiten, vernünftig ausgestattet, damit Schule auch wirklich vorzeigbar ist?

Beim MKW ist unser Schwerpunkt schon seit vielen Jahren und immer noch „Dauerstellen für Daueraufgaben“. Da bietet der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ ja Möglichkeiten. Leider sind sie aus unserer Sicht zu wenig festgelegt, um wirklich die befristeten Stellen an den Universitäten zu reduzieren. Heute sind immer noch rund 90 % der Stellen im Mittelbau befristet. Das ist aus unserer Sicht kein Zustand, der haltbar ist. Insofern müsste da dringend investiert werden. Wir brauchen tatsächlich Dauerstellen für Daueraufgaben.

Stefan Nierfeld (SchaLL NRW): Ich bin froh darüber, dass wir in den letzten Jahren immer wieder das Thema „weltbeste Bildung“ gehabt haben. Wie die Landesregierung sagte, möchte sie NRW zur weltbesten Bildungslandschaft machen. Allein: Der Haushalt spricht diese Sprache nicht. Er ist kein Investitionshaushalt, der ein krisenresistentes schulisches Bildungssystem offeriert, sondern er ist ängstlich und unterfinanziert.

Zur Sprachregelung: Alle Kollegen hier im Raum haben zu Recht, wenn ich das richtig verstanden habe, die Besoldungsfrage innerhalb ihrer Systeme präferiert. Lassen Sie uns doch bitte von Einkommensgerechtigkeitsstrukturen sprechen. Ich vertrete 40.000 tarifbeschäftigte Lehrkräfte in NRW. Wir haben die gleiche Ausbildung, das gleiche Studium und das gleiche Referendariat. Als die Schulministerin noch in der Opposition war, sagte sie auch hier vorn am Rednerpult: Da steht ja nicht „Angestellter“ oder „Beamter“ drauf. – Insofern sei noch einmal an unser Gutachten erinnert; ich habe das letztes Mal vor einem Jahr schon getan. Es liegen mindestens 275.000 Euro netto zwischen uns beiden, wenn wir das Gleiche tun – und das ist noch schlecht gerechnet. Wir haben es bewusst konservativ rechnen lassen, um uns nicht angreifbar zu machen.

Natürlich ist es ein berechtigtes Anliegen, Besoldungsgerechtigkeit auch schulformübergreifend zu implementieren. Da bin ich vollkommen Ihrer Meinung, Frau Finnern. Aber Sie wissen ganz genau: Damit exkludieren Sie 40.000 Tarifbeschäftigte in Nordrhein-Westfalen; bundesweit sind es 200.000. Wenn, dann möchte ich bitte auch für sie die Solidarität hier im Gremium haben. Lassen Sie uns doch von Einkommensgerechtigkeit sprechen – statusübergreifend und schulformübergreifend.

Denn in dem vor wenigen Tagen veröffentlichten Buch „Lehrkräftebildung 2021“ von Mark Rackles stehen ganz spannende Sachen. Wir stellen fest, dass die Lehrkräfteausbildung seit 2010 bundesweit um 17 % gestiegen ist. Gleichzeitig haben wir es in NRW und Bayern, glaube ich, teilweise mit einer Quote von 70 % zu tun. Vor diesem

Hintergrund würde man denken, dass die Kapazitäten ausgeschöpft werden. Mitnichten! Im Verhältnis zu 2010 hatten wir 2019 im Lehramt 8.000 weniger Abgänger von den Universitäten. Das bedeutet, dass das Lehramt für die jungen Leute ganz unattraktiv ist. Wir bekommen ja noch nicht einmal die Besten. „DER SPIEGEL“ hat vor Jahren schon geschrieben: Die Besten bekommen wir sowieso nicht ins Schulsystem; die orientieren sich woandershin. – Selbst bei den nicht Besten ist es so, dass die jungen Leute nicht ins Lehramt gehen. Dabei haben wir die Abbrecherquote noch nicht einmal berücksichtigt. Hinzu kommt, dass die Universität Wuppertal Alarm schlägt – darüber wurde in der „FAZ“ berichtet – und sagt: Liebe Leute, die Babyboomer bereiten sich alle auf einen frühen Ausstieg aus ihrem Beruf vor.

Damit geht die Schere gerade im Bildungsbereich noch weiter auseinander. In der Grundschule fehlen in den nächsten Jahren 25.000 Lehrkräfte. Am Berufskolleg – Stichwort „duales Bildungssystem“ – sind es 60.000. Die Wirtschaft braucht – darauf habe ich schon letztes Jahr hingewiesen – dringend die Fachkräfte. Wir haben aber keine Lehrer, die diese Fachkräfte ausbilden.

Damit bin ich auch bei den Tarifbeschäftigten. Jemanden, der Berufserfahrung hat, also nicht nur zwei Praxissemester mal irgendwo als Maschinenbauer gearbeitet hat, sondern eine Abteilung geleitet hat, internationale Erfahrung hat, wie auch immer, mit 42 Jahren zu verpflichten, ist ein Segen für das duale Bildungssystem. Die Schülerinnen und Schüler fressen diesen Leuten begierig aus der Hand und profitieren von deren Lebenserfahrung. Solche Leute bekommen wir aber nicht für ein Tarifbeschäftigtengeld. Darüber lachen sie sich kaputt. Ich kann mich noch gut daran erinnern, dass zu Zeiten der Abwicklung der Telekom Ingenieure von der Telekom an mein Berufskolleg kamen. Sie haben sich das System angeschaut und haben gesagt: Liebe Leute, das ist wirklich unattraktiv. Ihr habt keine Ausstattung, keinen Support, nichts. Ich gehe wieder, obwohl ich gerne hier gearbeitet hätte. – So zieht sich das Thema durch.

Für die Tarifbeschäftigten kommt gerade in Coronazeiten Folgendes hinzu: Wir gehen gemeinsam das gleiche Coronarisiko ein. Die Absicherung, wenn wir krank werden, ist aber eine ganz andere. Nach 72 Wochen sind wir bei Hartz IV. Unser Risiko, dann armutsgefährdet zu sein, ist also enorm groß. Ich darf daran erinnern, dass IT.NRW letztes Jahr auf Anfrage eines Abgeordneten zum Thema „Armutsgefährdung im öffentlichen Dienst“ recherchiert hat und zum ersten Mal in der Geschichte Beamte und Tarifbeschäftigte getrennt betrachtet hat. Ein Beamter ist mit 0,9 % armutsgefährdet, ein Tarifbeschäftigter mit 20 %. Ich bitte, diese Zahlen ernst zu nehmen.

Wenn wir im System die notwendige Attraktivität schaffen wollen, damit junge Leute sich für diesen Beruf entscheiden – der ein fantastischer Beruf ist, wenn man den entsprechenden Support hat –, die Älteren länger im System bleiben und Krankenstände abgebaut werden, dann brauchen wir wirklich – deswegen sind wir an dieser Stelle sehr konkret – die Verdopplung der Bildungsausgaben pro Jahr und Schüler. Mit 6.200 Euro – vielleicht sind es jetzt 6.300 Euro – hat Nordrhein-Westfalen im Bundesvergleich immer noch die rote Laterne. Das darf nicht so sein. Deswegen bitten wir um einen mutigen Haushalt. Selbst die Leopoldina hat am 5. August 2020 geschrieben, dass wir massive finanzielle und personelle Anstrengungen unternehmen müssen.

Im Übrigen ist das System meines Erachtens von der Strukturierung, von der Programmatik und von der Planung her überhaupt nicht nachvollziehbar. Warum bereitet man die 5.500 Einheiten nicht von der Zentrale aus auf Hybridunterricht und auf Distanzunterricht vor? Die Kolleginnen und Kollegen – ob es Beamte oder Tarifbeschäftigte sind, ist an dieser Stelle egal – über 55 sind nicht adäquaten Coronarisiken ausgesetzt. Das darf nicht so sein.

Vorsitzende Sonja Bongers: Herzlichen Dank. – Damit sind wir am Ende der Eingangsstatements angelangt. Nun können die Damen und Herren Abgeordneten Fragen stellen. Wir sammeln die Fragen der Abgeordneten in einer ersten Fragerunde. Danach erhalten die Sachverständigen in umgekehrter Reihenfolge wie bei den Eingangsstatements das Wort zur Beantwortung der an sie gerichteten Fragen.

Stefan Zimkeit (SPD): Zunächst möchte ich mich für die Stellungnahmen bedanken, insbesondere vor dem Hintergrund der von Herrn Staude schon angesprochenen Kurzfristigkeit. Die Landesregierung hat entschieden, diesen Haushalt sehr spät einzubringen. Eine inhaltliche Notwendigkeit dafür konnte ich bisher nicht erkennen. Umso größer ist unser Dank, dass Sie noch bereit waren, sowohl schriftlich als jetzt auch mündlich Ihre Beiträge zu leisten.

Bei meinen Nachfragen möchte ich bei den Kollegen beginnen, die die Gespräche über die Attraktivierung des öffentlichen Dienstes mit der Landesregierung angesprochen haben. Es ist angedeutet worden, es gebe Zusagen, gewisse Dinge mit auf den Weg zu bringen, die sich im Haushalt nicht wiederfinden. Falls dem so ist, bitte ich, das noch einmal zu konkretisieren und mitzuteilen.

Die zweite Fragekomplex geht – dafür entschuldige ich mich – an fast alle Sachverständigen, weil das Thema „Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsgewinnungskonzepte“ – Herr Lehmann hat es angesprochen – eine besonders große Rolle spielt. Wir wüssten gerne, was im Rahmen eines solchen Nachwuchsgewinnungskonzepts für die gesamte Landesverwaltung in Ihren spezifischen Bereichen die wichtigsten Punkte wären – verbunden mit der Frage, ob in den Bereichen, die selbst ausbilden, aus Ihrer Sicht die Ausbildungskapazitäten zurzeit ausgeschöpft sind bzw. mit welchen Maßnahmen gegebenenfalls Ausbildungskapazitäten weiter erhöht werden könnten.

Drittens. Es ist angesprochen worden, dass die Besoldungserhöhung möglicherweise nicht im Haushalt abgebildet ist. Das bitte ich noch einmal zu spezifizieren. Ich weiß, dass wir uns hier ein Stück weit im Bereich der Spekulation befinden. Aber wir haben mit dem Abschluss für Bund und Kommunen durchaus schon eine Maßzahl, die möglicherweise ein bisschen Orientierung geben könnte. Denn das würde aus meiner Sicht ja bedeuten, dass die Landesregierung bereits plant, dass sie unbesetzte Stellen hat, um die Besoldungserhöhung finanzieren zu können. Teilen Sie diese Einschätzung?

Die vierte Frage geht an die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Sie haben das Thema „verfassungsgemäße Besoldung“ angesprochen. In diesem Zusammenhang würde ich gerne hören, welche Auswirkungen sich aus Ihrer Sicht auf aktuelle Stellenbesetzungen in den Grundschulen ergäben, wenn man zu einer Gleichbehandlung der Bezahlung in den entsprechenden Bereichen käme.

Fünfter und letzter Punkt: Die Gewerkschaft ver.di, deren Vertreterin heute leider nicht hier sein kann, hat noch einmal die verfallenen Mehrarbeitsstunden angesprochen und als Lösungsmöglichkeiten zum einen Geld und zum anderen Freizeitausgleich aufgezeigt. Den von der Gewerkschaft ver.di in diesem Zusammenhang benutzten Begriff „Enteignung“ mögen nicht alle teilen. Ich möchte aber die Gewerkschaftskollegen fragen: Sehen Sie diese verfallenen Mehrarbeitsstunden auch als Problem? Und würden Sie eher einen finanziellen Ausgleich oder einen Ausgleich über Arbeitszeitkonten präferieren?

Jörg Blöming (CDU): Auch ich möchte mich im Namen der CDU-Fraktion bei allen Sachverständigen für die zahlreichen Stellungnahmen, die trotz der Kürze der Zeit eingegangen sind, herzlich bedanken. – Herr Rettinghaus, Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Sie die Erfolge und Bemühungen der Landesregierung zur Stärkung der inneren Sicherheit in Nordrhein-Westfalen positiv sehen. Vielleicht können Sie kurz näher erläutern, was genau Sie damit meinen.

Herr Rettinghaus, welche Verbesserungen führen aus Ihrer Sicht dazu, dass sich die Deutsche Polizeigewerkschaft in ihren Positionen und in ihrer Arbeit bestätigt fühlt? Warum sehen Sie den Haushaltsentwurf 2021 als einen weiteren Schritt zur Stärkung der inneren Sicherheit?

Herr Staude, Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme bezüglich der Abschaffung der Kostendämpfungspauschale von einem geringen finanziellen Aufwand. Haben Sie auch Berechnungen angestellt, wie hoch die finanziellen Auswirkungen auf den Landeshaushalt jährlich wären?

Herr Staude und Herr Lehmann, die Beförderungssituation beispielsweise in der Finanzverwaltung ist momentan aus unserer Sicht als relativ gut zu bezeichnen. Haben Sie schon Überlegungen angestellt, wie sich die Erhöhung der Eingangsbesoldung beispielsweise auf den Stellenkegel und die Beförderungssituation auswirken würde?

Herr Caspers, in Ihrer Stellungnahme beklagen Sie eine erhebliche Belastungssituation gerade in der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Diese Probleme seien durch eine jahrzehntelange Unterversorgung mit richterlichem und staatsanwaltschaftlichem Personal hervorgerufen. Wie erklären Sie sich diese jahrzehntelange Unterversorgung? Waren die Probleme nicht bekannt?

Herr Lehmann, würden Sie den Haushaltsplanentwurf 2021 in Bezug auf die Finanzverwaltung bei allen genannten Kritikpunkten trotzdem als gut für die Finanzverwaltung bezeichnen?

Verena Schäffer (GRÜNE): Vielen Dank an die Sachverständigen für die Stellungnahmen. – Starten möchte ich mit einer Frage an Herrn Staude zum Thema „Pensionsfonds“. In den Stellungnahmen wird Kritik an einer unzureichenden Zuführung zu dem Pensionsfonds geäußert. Dabei werden unterschiedliche Zahlen genannt. Der DGB spricht von 500 Millionen Euro, der DBB von 600 Millionen Euro. Könnten Sie uns erklären, wie Sie die unterschiedlichen Zahlen herleiten? Das wäre sehr hilfreich.

Meine nächste Frage geht an die Vertreter der Polizeigewerkschaften. Die Zahl der Polizeiverwaltungsassistenten wird mit dem Haushalt 2021 noch einmal aufgestockt. Es wurde immer argumentiert, durch die Einstellung von Polizeiverwaltungsassistenten würden Polizeivollzugsbeamte – in Führungsstrichen – „freigesetzt“, sodass sie dann wieder auf der Straße Dienst tun könnten. Erfolgt durch die Einstellung dieser hohen Gesamtzahl von Polizeiverwaltungsangestellten überhaupt noch eine Entlastung von Polizeibeamten dahin gehend, dass man von einem Eins-zu-eins-Verhältnis sprechen kann? Das heißt: Übernimmt ein neuer Angestellter die Verwaltungstätigkeiten eines Polizeibeamten, sodass dieser sich dann wieder polizeilichen Aufgaben widmen kann?

An die Vertreter der Polizeigewerkschaften habe ich außerdem eine Frage zur Arbeitsplatzsituation. Wir stellen in der Polizei ja unheimlich viel ein. Das ist auch gut. Aber vielleicht können Sie etwas zur Arbeitsplatzsituation in den Kreispolizeibehörden sagen.

Herr Lehmann, in der Finanzverwaltung findet ja einen Pilotversuch zum Thema „Quereinstieg in die Finanzverwaltung“ statt. Mich interessiert, wie Sie diesen Pilotversuch bewerten und ob Sie glauben, dass das eine gute Chance oder eine gute Idee zur Personalgewinnung in der Finanzverwaltung ist.

Frau Finnern, das Thema „Grundschulen“ wurde vom Kollegen Zimkeit gerade auch schon angesprochen. Ich möchte noch einmal auf den Masterplan Grundschule hinweisen. Dort ist ja eine Anzahl von Hochstufungen auf A13 vorgesehen. Ist das aus Ihrer Sicht angemessen? Ist das ausreichend? Oder müsste da mehr kommen?

Herbert Strotebeck (AfD): Auch im Namen der AfD-Fraktion möchte ich mich herzlich für die Stellungnahmen bedanken. – Ich habe zwei Fragen an Herrn Rettinghaus und zwei Fragen an Herrn Nierfeld.

Herr Rettinghaus, verständlicherweise haben Sie wieder die Zulagen thematisiert. Sie sprechen Möglichkeiten von adäquaten Zulagen an, insbesondere für die Bereitschaftspolizei, und möchten für die Belastungen dort auch angemessene Zulagen – was verständlich ist; das betone ich noch einmal ausdrücklich. Können Sie einmal darlegen, welche Zulagen Sie konkret wünschen? Das heißt: Haben Sie Vorstellungen bezüglich der Höhe? Außerdem erwähnen Sie beispielsweise, dass man bei den Spezialisten auch einen Anreiz durch eine Verbeamtung schaffen könnte. Vielleicht können Sie einmal sagen, wie viele da betroffen wären.

Die zweite Frage ergibt sich aus Ihren Ausführungen zum Objektschutz, der nach Ihrer Ansicht durchaus auch von privaten Sicherheitsunternehmen übernommen werden kann – was mich etwas wundert. Meinen Sie nicht, dass es besser ist, wenn die Polizei das tut, und dass es eine hoheitliche Aufgabe ist, wenn beispielsweise Botschaften oder auch jüdische Einrichtungen bewacht werden? Im Übrigen haben wir doch auch ein Beispiel, wo das nicht richtig gut klappt, nämlich die Kontrollen an den Flughäfen.

Herr Nierfeld, natürlich geht es Ihnen wieder um das Thema „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Da stellt sich für mich die Frage: Ist nach Ihrer Meinung tatsächlich die Arbeit an einer Grundschule und an einem Gymnasium vergleichbar?

Zweite Frage: Was die 40.000 angestellten Lehrer angeht, wird immer – von Ihnen ja sehr ausführlich – auf deren Nachteile hingewiesen. Ein Vorteil, den die angestellten Lehrer haben, ist sicherlich der, dass sie im Gegensatz zu den Beamten streiken dürfen. Außerdem ist es so, dass aus naheliegenden Gründen teilweise Bewerber nicht verbeamtet werden können, beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen oder auch, weil sie für eine Verbeamtung schon zu alt sind. Gewundert haben mich auch Ihre Ausführungen bezüglich der Wertschätzung. Ich weiß nicht, woher Sie das haben. Das kann eigentlich nur unter den Lehrern selbst der Fall sein. Denn in der Gesellschaft genießen Lehrkräfte sicherlich ein sehr gutes Ansehen, auch in Anbetracht der schweren Aufgabe, die sie haben, und es ist doch nicht so, dass die angestellten Lehrer eine geringere Wertschätzung genießen als die verbeamteten. Vielleicht könnten Sie dazu auch noch etwas sagen.

Ralf Witzel (FDP): Der Dank der FDP-Landtagsfraktion gilt ebenfalls allen Sachverständigen für ihre Positionen, auch wenn man über das eine oder andere, was die inhaltliche Ausrichtung angeht, dann ja auch im politischen Prozess ringt. – Ich möchte in der ersten Runde zwei Fragen an alle diejenigen richten, die sich aufgrund ihrer Ressortbereiche und der von ihnen vertretenen Beschäftigten inhaltlich davon angesprochen fühlen.

Zum Ersten: Es ist von unterschiedlichen Experten – wie die letzten Jahre auch; das ist ja ein Dauerproblem im Land Nordrhein-Westfalen – der Aspekt der Überstundenberge und der Gefahr des Verfalls von Mehrarbeit angesprochen worden. Sie kennen die Haltung der Koalition und auch die Verabredungen, die es gegeben hat. Innerhalb dieser Legislaturperiode wird eine Lösung für diese Problemstellung gefunden, also ein Überstundenverfallsschutz verabredet. Alles das, was dienstlich notwendig ist und auch angeordnet wurde, also nicht allein durch Eigenentscheidung von Bediensteten herbeigeführt wurde, darf auf keinen Fall rechtlich und damit finanziell verloren gehen. Insofern lautet meine Frage an die Vertreter aller Ressorts, weil der Diskussionsstand nach meinem Kenntnisstand da auch unterschiedlich weit ist, was die Entwicklung entsprechender Modelle angeht: Wie sehen Sie das? Ist das auch für Sie ein geeigneter Weg? Und haben Sie konkrete Anliegen zur Ausgestaltung dieser Lebensarbeitszeitkonten, die ja genau für die Problematiken einen wertvollen Beitrag liefern, dass aufgrund unbesetzter Stellen, auch wegen eines Bewerbermangels in bestimmten Bereichen oder aufgrund mehrjähriger Ausbildungszyklen, Mehrarbeit anfällt, die jetzt geleistet werden muss, aber dann später zurückgegeben wird?

Zum Zweiten: Rekrutierungsperspektiven sind eine Frage auch des Geldes, aber nicht nur des Geldes. Das haben viele von Ihnen auch in der Vergangenheit vorgetragen. Gerade ist ja von mehreren Anwesenden das Thema „Bestreitung des Lebensunterhalts in hochpreisigen großstädtischen Ballungsregionen“ aufgeworfen worden. Für diejenigen, die sich in unteren Besoldungsgruppen befinden oder noch sehr jung im Dienst sind und deshalb noch über geringere Erfahrungsstufen verfügen, ist das ein Thema, das auch uns beschäftigt. Uns ist auch bewusst, dass wir adäquate Regelungen brauchen, um nicht zuletzt den Lohnabstand zum staatlichen Sicherungsniveau sicherzustellen. Ohne diese Problematik zur Seite zu schieben, möchte ich Sie trotzdem insgesamt zur Rekrutierungslage fragen: Hat sich möglicherweise in der Zeit von

Corona, die wir leider haben, auch etwas an der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geändert, insbesondere für jüngere Bewerber, die jetzt vielleicht doch stärker auf den besonderen Vorteil der lebenslangen Arbeitsplatzsicherheit blicken, die man hat, wenn man sich einmal bewährt hat und im öffentlichen Dienst angekommen ist? Hat sich hier nicht möglicherweise im Vergleich zu der Situation beim Bewerbungsverhalten, die wir vor einem Jahr hatten, etwas verbessert? Das soll ausdrücklich nicht von anderen Fragestellungen, auch der leistungsgerechten Besoldung, die Sie ansprechen, ablenken. Aber natürlich gehört es zum Gesamtbild mit dazu, wenn wir auf viel zu viele unbesetzte Stellen schauen. Im Übrigen sind Ressorts mittlerweile teilweise sehr kreativ – in der Ansprache junger Leute, in der Gestaltung des Personalmarketings, in Überlegungen, wie man Leute an sich bindet durch entsprechende Integration in den Dienst, verbunden mit Entwicklungsperspektiven. Da hat sich ja viel getan. Auch die Beförderungsoptionen sind heute in vielen Ressortbereichen besser als früher. Wie sehen Sie das? Hat sich in dem Gesamtpaket „Attraktivität des öffentlichen Dienstes“ vielleicht auch in der Coronazeit etwas zugunsten der Stellenbesetzung in Ihren Bereichen verändert?

Stefan Nierfeld (SchaLL NRW): Schwerpunktthema beim Bereich „Lehrkräfte“ ist die Besoldungsgesetzgebung. Meines Erachtens muss es in „Einkommensgesetzgebung“ umformuliert werden. Da gibt es in der Tat die beiden Gutachten von Herrn Professor Gusy aus Bielefeld und Herrn Professor Brinktrine aus Würzburg, die es so formulieren, dass alle Lehrämter gleichbezahlt werden sollen.

Ich kenne Bildungsforscher, die ganz klar sagen, sie könnten sich ein Arbeiten in der Grundschule bei den Herausforderungen – je nachdem, wie man die Herausforderungen definiert – nicht vorstellen. Arbeiten in einer Hochschule konnten sie sich immer gut vorstellen. Das Gleiche ist der Fall, wenn man in der Oberstufe wissenschaftspropädeutisch arbeitet; denn dann hat man in der Regel leistungsfähige junge Menschen, die man wunderbar intellektuell unterrichten kann. Aber die große Kunst ist doch, die besten Lehrkräfte in die Brennpunktschulen zu bekommen. Dafür braucht man ein Anreizsystem, möglicherweise auch für andere Schulformen. Unterschiedlichen sozialen Gruppen Bildung zielgerecht zu vermitteln und sie zu erziehen, ist die große Herausforderung. Und dafür bekommen wir die Leute nicht.

Sie haben mich nach Vorteilen der Tarifbeschäftigten gefragt. Ich weiß nicht, ob das Streikrecht die mindestens 275.000 Euro kompensiert. Nach meiner Meinung tut es das nicht.

Ich habe versucht, die Schwierigkeit bezüglich der Älteren deutlich zu machen. Denn wir stellen systematisch Seiteneinsteiger ein. Gerade Berlin hat da ein herausragendes Problem. Bei uns wird diese Problematik auch auflaufen. Sie kennen alle aus Ihren Freizeitaktivitäten die Edgar-Karten in Kneipen und Restaurants. Letztens habe ich eine Karte aus Brandenburg gesehen. Sie hatte das Ziel der Abwerbung von NRW-Lehrkräften, die wir möglicherweise für viel Geld ausgebildet haben. Darauf stand: Kommen Sie zu uns, wenn Sie Ihr Freizeitportfolio über Wasser definieren wollen. – Daran sehen Sie, dass wir uns untereinander die Lehrkräfte abgraben. Hinzu kommt,

dass in Bezug auf die Ausbildung die einzelnen Ministerien um die gleichen Abiturienten buhlen.

Vor diesem Hintergrund müssen wir ganz viel in die Bildung investieren. Peter Strohmeier spricht von „Relegationszonen“. Ich als Historiker fühle mich immer an „Die Deutsche Bildungskatastrophe“ von Georg Picht erinnert. Das war 1964. Damals haben wir es innerhalb von acht Jahren geschafft, die Universität Essen-Duisburg aus dem Nichts zu eröffnen. Obwohl sie vorher noch nicht in Planung war, ist das – anders als beim Flughafen Berlin Brandenburg – auf Anhieb gelungen. Die Studenten waren da, die Professoren waren da, und es ging los. Einen solchen Kraftakt erwarte ich jetzt in Coronakrisenzeiten auch. Dafür muss – es tut mir leid – Geld bereitgestellt werden. Unter Präsident Roosevelt wurde mit dem New Deal massiv in die amerikanische Wirtschaft investiert. Das war erfolgreich. Wir sind tatsächlich historisch in einer ähnlichen Situation, glaube ich. Das, was vor Corona schlecht war, ist immer noch schlecht. Denken Sie nur daran, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Bundesverband der Deutschen Industrie vor Corona gesagt haben: Wir brauchen 450 Milliarden Euro Investitionen in die Strukturen. – Das wird ja nicht besser, sondern eher schlimmer. Insofern muss hier wirklich mutig gedacht werden. Und historische Vorbilder gibt es.

Ja, der Vorteil, dass wir streiken dürfen, ist da. Aber Sie wissen ganz genau, dass jedes Streikergebnis in der Regel zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten übertragen wird. Damit geht die Nettolohnschere weiter auseinander. Wir sind die Leidtragenden. Wir gehen auf die Straße und streiken für die Beamten. Das würde ich gerne tun, wenn wir eine Einkommensgleichstellung hätten. So tue ich es nicht gerne. Deswegen ist das Anführen des Streikrechts an dieser Stelle nicht zielführend; denn es ist für uns nicht wirksam.

Dass man das Streikrecht erfolgreich nutzen kann, zeigen übrigens die gerade abgeschlossenen Verhandlungen für Bund und Kommunen. In dem TV-V, dem Tarifvertrag Versorgungsbetriebe, wurden – bei der gleichen Systematik wie bei den Lehrämtern – 1.200 Euro brutto mehr vereinbart. Es geht also. Mir kann niemand sagen, dass es nicht geht.

Maïke Finnern (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Was die Frage zur Nachwuchsgewinnung angeht, gibt es mehrere Dinge, die getan werden müssen oder noch stärker getan werden müssen.

An erster Stelle steht für den Bereich der Lehrkräfte die weitere Erhöhung der Studienkapazitäten. Sie sind jetzt schon ausgebaut worden. Das ist auch ein richtiger Schritt. Es reicht aber nach wie vor nicht aus. Das heißt, dass man da noch einmal herangehen muss, um noch mehr Studienkapazitäten zu schaffen.

Der zweite Schritt hat mit der Erfahrung zu tun, die Herr Nierfeld schon geschildert hat und die auch wir machen, dass viele derjenigen, die anfangen, auf Lehramt zu studieren, am Ende nicht fertige Lehrer*innen werden und nicht in den Schulen ankommen. Deshalb müssen wir in den Universitäten, also im Bereich der Ausbildung, Studienberatungssysteme und Studienunterstützungssysteme ausbauen, damit diejenigen, die

sich vorstellen können, in den Schulen zu arbeiten, hinterher auch wirklich diesen Beruf ergreifen.

Der dritte Punkt – er ist zumindest versteckt, aber zum Teil auch offen bereits mehrfach angesprochen worden – ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitsbelastungen und Arbeitszeit. Dieses Thema ist nach wie vor wichtig und gehört mit zur Attraktivitätssteigerung und damit natürlich auch zur Nachwuchsgewinnung. Lassen Sie mich nur einen Aspekt herausgreifen. Die Unterrichtsverpflichtung ist seit 2007, als sie um eine Stunde erhöht worden ist, gleichgeblieben. Seitdem haben die Schulen aber deutlich mehr Aufgaben erreicht, als sie vorher hatten. Wir haben Inklusion; wir haben Integration; wir haben einen hohen Lehrkräftemangel. Ich könnte diese Aufzählung noch fortsetzen. Das heißt, dass eine enorme Verdichtung der Arbeitszeit stattgefunden hat. Es würde sicherlich die Attraktivität des Berufes steigern, wenn man sich bemühen würde, eine Entlastung oder zumindest eine Verringerung der Belastung hinzubekommen.

Das Vierte ist die verfassungsgemäße Besoldung und Entlohnung. Gerade in den Grundschulen ist das dringend notwendig. Nach den Förderschulen sind sie die Schulform mit den schlechtesten Besetzungsquoten. Von den neu geschaffenen Stellen im letzten Jahr konnten 55 %, also mehr als die Hälfte, nicht besetzt werden. Es gibt wirklich Schulen – ich hatte vorhin schon die Zahl von 70 % genannt –, die eine exorbitant schlechte Besetzungsquote haben und keine Leute bekommen. Wir erleben ja auch, dass die Studierenden bei ihrer Entscheidung, für welches Lehramt sie studieren, in hoher Prozentzahl das Lehramt Gymnasium/Gesamtschule wählen und in viel zu geringer Prozentzahl das Lehramt Primarstufe. Auch da kann sicherlich eine Steuerung stattfinden. Das hat unter anderem mit der Anzahl der Studienplätze zu tun; denn je weniger Studienplätze zur Verfügung stehen, desto strenger ist der NC. Insofern muss man beide Schritte gehen. Die verfassungsgemäße Besoldung würde aber sicherlich auch die Entscheidung für ein Studium für das Lehramt Primarstufe befördern.

Gestatten Sie mir noch ein kleines Add-on, sage ich einmal, weil das nicht direkt Nachwuchsgewinnung ist, aber schon etwas damit zu tun hat, wie wir Menschen in die Schulen bekommen. Wir brauchen ein berufsbegleitendes Studium für Quer- und Seiteneinsteiger*innen, die wir ja haben und die wir, wie gesagt, qualifizieren müssen. Ich habe das vorhin schon einmal gesagt. Aber das kann man, glaube ich, nicht außen vor lassen.

Eine weitere Frage bezog sich auf die Beförderungsquote. Dazu habe ich vorhin schon kurz etwas gesagt. Das reicht aus unserer Sicht nicht aus und ist auch nicht der richtige Weg hin zu einem Einstieg in eine verfassungsgemäße Besoldung. Der richtige Weg wäre eher so etwas wie ein Stufenplan, wenn man nicht alles auf einmal machen möchte; denn mit einem Stufenplan würde man wenigstens in Aussicht stellen, dass – altersmäßig oder wie auch immer die Stufen ausgestaltet sind – in zwei, drei, vier oder fünf Jahren dann alle mit A13 im Eingangsamt besoldet werden.

Außerdem habe ich eine Frage zum Thema „Mehrarbeit“ wahrgenommen. Bei uns ist nicht das Problem, dass sie nicht bezahlt wird. Über die ersten zwei Stunden, die im Rahmen des Beamtenverhältnisses nun einmal anfallen, hinaus haben wir eine enorm hohe Anzahl von Mehrarbeitsstunden. Ich habe gerade noch einmal nachgeschaut.

Die letzte Abfrage aus dem Jahr 2011/2012 von der heutigen Schulministerin hat ergeben, dass damals 600.000 Stunden Mehrarbeit für Lehrkräfte abgerechnet worden sind. Das ist mit Sicherheit in den letzten acht Jahren nicht weniger geworden, sondern eher mehr. Diese hohe Anzahl von Mehrarbeitsstunden wird natürlich nicht entsprechend anteilig besoldet, sondern mit der Mehrarbeitsvergütung abgerechnet, die im Schulbereich nicht besonders hoch ist. Insofern besteht Bedarf, zu schauen, wie man zu einer anderen Regelung kommen kann, um die Mehrarbeit gerechter oder angemessener zu entgelten. Klar ist aber auch, was die derzeit praktizierte Flexibilisierung – sechs Stunden Erhöhung des Deputats in einem Jahr und sechs Stunden Reduzierung im nächsten Jahr – angeht: Diese sechs Stunden sind deutlich zu viel; denn das ist im Deputat schlicht und einfach nicht drin.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich beginne mit den Nachwuchsgewinnungskonzepten. Was kann als Wichtigstes auf den Weg gebracht werden? Meines Erachtens sollte man mit einer Marktanalyse starten, die zwei Themen umfasst:

Erstens. Wie viele Abiturienten – da geht es speziell um die Laufbahn 2.1 – sind denn überhaupt in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten, und zwar gemessen an dem Personalbedarf, den allein der öffentliche Dienst hier in den Markt hineintragen wird? Da ist mit großen Veränderungen zu rechnen. Es wäre wünschenswert, dass man sich darauf einstellen könnte, an welche Bewerberzahlen man sich denn überhaupt richten kann.

Zweitens. Man sollte eine Zielgruppenanalyse durchführen, also überlegen: Wen wollen wir eigentlich für die Aufgaben im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und in der Finanzverwaltung im Besonderen gewinnen? – Nun ist es so, dass ein junger Mensch in seiner Berufsfindung nicht unbedingt als Erstes auf den Gedanken kommt, zum Finanzamt zu gehen. Daher wäre es für uns schon von Bedeutung, mit dieser Analyse Wege zu eröffnen, wie man denn in Zukunft Werbung für den öffentlichen Dienst machen kann. Dabei kann es allerdings nicht nur darum gehen, dass man mit schönen Bildern und dergleichen die Ausbildung darstellt, sondern dann muss man sich auch über die Ausbildung selber Gedanken machen. Unser Wunsch ist, dass man – das geht dann auch in die Frage der Ausbildungskapazitäten hinein – in die Analyse mit aufnimmt, ob man nicht andere Zielgruppen für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst begeistern kann, zum Beispiel Lebensältere. In der Finanzverwaltung werden relativ wenige Lebensältere ausgebildet. Wir könnten uns vorstellen, dass man damit zusätzliche Bewerber gewinnen kann und so vielleicht auch die Einstellungszahlen ausweitet.

Zu der Frage, ob unbesetzte Stellen die Besoldungserhöhung finanzieren, ist Folgendes zu sagen: Wenn man die Haushaltsstellen in den verschiedenen Bereichen analysiert, kommt man zu dem Schluss, dass das so sein müsste. Die Verstärkungstitel, die wir im Landeshaushalt im Einzelplan 20 ausgewiesen haben, reichen in 2021 nicht aus, um die Besoldungs- und Vergütungserhöhungen, mit denen im kommenden Jahr zu rechnen ist, zu decken. Wenn es dann keine weiteren Verstärkungstitel gibt – und das ist zumindest nicht zu erkennen –, wird es nicht anders gehen, als dass man nicht verausgabte Personalmittel einsetzt, um Besoldungserhöhungen zu finanzieren. Ich

gehe davon aus, dass das bereits in der Vergangenheit gemacht worden ist, ohne dass man es erkennen konnte. Das entspricht dann der Intransparenz, die ich in meinem Statement auch schon beklagt habe.

Herr Blöming hat gefragt, welche Auswirkung eine Anhebung der Eingangsbesoldung auf das Beförderungssystem hätte. Hier ist zunächst festzustellen, dass wir mit der Beförderungssituation in der Finanzverwaltung, also im Einzelplan 12, derzeit weitestgehend zufrieden sind. Das bedeutet auch, dass wir damit die besondere Chance haben, die Eingangsbesoldung jetzt anzupassen; denn es wären nach unserem Dafürhalten keine negativen Folgen für die Beförderungssituation und damit auch für die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen zu befürchten. Die Gelegenheit ist jetzt gut. Wie lange dieses Zeitfenster offen ist, können wir nicht wirklich einschätzen.

Die pauschale Frage, ob der Entwurf im Einzelplan 12 gut für die Finanzverwaltung ist, wird von mir mit Ja beantwortet. Der Entwurf hat viele gute Seiten. Unsere Kritik richtet sich mehr auf die allgemeinen Stufen, befindet sich also in den Gesamtpersonalbudgets. Im Rahmen des Gesamtpakets ist der Einzelplan 12 gut aufgestellt. Die einzelnen Kritikpunkte bringen wir dann im Hause an und werden das auch noch zu diskutieren haben.

Frau Schäffer hat den Quereinstieg in die Finanzverwaltung angesprochen. Das ist bei uns die Einstellung von Tarifbeschäftigten. Wir sind seit drei Jahren wieder am Arbeitsmarkt vertreten. Bis dahin hatten wir nur auf Anwärter und damit ausschließlich auf Beamtennachwuchs gesetzt. Inzwischen sind wir seit drei Jahren auch wieder mit Quereinsteigern unterwegs. Dort machen wir sehr gute Erfahrungen. Wir gewinnen sehr gute Leute für die Aufgaben. Mittlerweile haben sie auch vielfach ihre einjährige fachliche Anpassungsfortbildung überstanden. Insofern können wir sagen, dass der Versuch gut gegangen ist. Das läuft in eine richtige Richtung. Wir können uns als DSTG vorstellen, dass man auch noch mehr Tarifangestellte einstellt, um die unbesetzten Stellen auszugleichen. Erste Versuche dazu sind auf dem Weg – im Übrigen mittlerweile auch in hoch qualifizierten Bereichen. So sind zum Beispiel 25 Tarifstellen für die Unterstützung der Betriebsprüfung ausgeschrieben. Auch da bewerben sich Leute, die wir hoffentlich gut brauchen können.

Allerdings gilt auch hier – wie in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes – der Hinweis: Die Vergütung bzw. die Eingruppierung ist nicht unbedingt marktgerecht. Man muss dann schon auf die Krisenzeiten warten – das ist auch die Antwort auf die Frage von Herrn Witzel –, dass sich wirklich die hoch qualifizierten Leute bei uns bewerben. In der Finanzverwaltung stellen wir im Übrigen nicht fest, dass die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber deutlich gestiegen ist. Aber die Deutsche Steuer-Gewerkschaft organisiert auch Beschäftigte im Bereich des BLB, und dort sehen wir, dass insbesondere in den technischen Berufen die Krise tatsächlich zu einem Anstieg der Bewerberqualität geführt hat, was der Aufgabenerledigung mit Sicherheit entgegenkommt.

Es gibt also auch in schwierigen Zeiten gute Ansätze. Wir sind als DSTG der Auffassung: Wenn wir diese Möglichkeiten jetzt nutzen, Dinge nach vorne zu bringen und die Attraktivität tatsächlich zu steigern, dann können wir aus dem öffentlichen Dienst viel mehr machen, als er heute schon ist.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Zur Nachwuchskräftegewinnung im Bereich des Justizvollzuges: Der Justizvollzug hat vor Jahresfrist damit begonnen, durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit auf dem Markt zu werben. Aber – das ist heute schon angesprochen worden – was kommt danach? Ich werbe, führe Einstellungsverfahren durch und gewinne vielleicht auch den einen oder anderen jungen Menschen für den Vollzug. Aber welche Perspektiven werden ihm dann eingeräumt, insbesondere in den niedrigen Laufbahnen der Gruppe 1.2? Ich bleibe dabei, dass das äußerst schwierig ist. Die Perspektiven gestalten sich aber auch, wie ich bereits erwähnt habe, in der Laufbahngruppe 2.1 nicht gerade glücklich, wenn jemand dort keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten hat. Vor diesem Hintergrund bleiben dann in der Tat – das stellen wir zumindest fest – die entsprechenden Zahlen aus. Somit sind gerade im Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes nach wie vor ca. 350 bis 400 Stellen unbesetzt. Das macht für den Vollzug des Landes natürlich ordentlich etwas aus.

Damit bin ich auch direkt bei den Mehrarbeitsstunden. Die Mehrarbeitsstunden, die in diesem Bereich entstanden sind, entwickeln sich natürlich aus dem fehlenden Personal heraus. Das bedeutet für den Vollzug, dass man unter Umständen Serviceleistungen innerhalb der Vollzugseinrichtungen reduziert, also die Inhaftierten nicht mehr so behandelt, wie man sie eigentlich vollzuglich behandeln müsste – was wiederum zur Folge hat, dass es ein gesamtgesellschaftliches Problem wird, spätestens am Tage der Entlassung. Daher sollte man bemüht sein, die Perspektiven und die Attraktivität in diesem Bereich deutlich zu erhöhen.

Als wesentlichen Punkt, den wir schon seit längerer Zeit einfordern, sehen wir auch Änderungen bei den sogenannten Anwärtersonderzuschlägen. Die Anwärtersonderzuschläge im mittleren Dienst beschränken sich ausschließlich auf die Laufbahn des Allgemeinen Vollzugsdienstes. Die weiteren Laufbahnen der Gruppe 1.2, beispielsweise der Verwaltungsdienst, bleiben dabei unberücksichtigt. Das Gleiche gilt für die Laufbahn 2.1. Auch dort gibt es keinen Anwärtersonderzuschlag. Der Anwärtersonderzuschlag bewegt sich für den Allgemeinen Vollzugsdienst der Laufbahngruppe 1.2 bei 50 %. Man hat ihn jetzt allerdings für den Werkdienst auf 60 % erhöhen können. Wie Sie sich vorstellen können, führt das natürlich schon zu Diskussionen unter den Kolleginnen und Kollegen nach dem Motto: Der eine bekommt 60 % und der andere 50 %; das ist doch auch nicht ganz in Ordnung.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes Nordrhein-Westfalen): Die meisten Fragen zum Richterbereich gingen an Herrn Caspers. Deshalb will ich nur in aller Kürze auf die von Herrn Witzel aufgeworfene Frage eingehen, ob die Coronapandemie dazu geführt hat, dass der öffentliche Dienst insgesamt wieder attraktiver geworden ist. Ich kann das für unseren relativ schmalen Bereich natürlich nur eingeschränkt beantworten. Wir können aber nicht beobachten, dass es bei uns signifikant höhere Bewerberzahlen gibt. Insofern gehe ich nicht davon aus, dass dadurch eine nachhaltige Änderung herbeigeführt werden wird.

Markus Caspers (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen):

Ich beginne mit der Frage von Herrn Blöming, ob die Probleme, die sich aus der jahrzehntelangen Unterversorgung ergeben haben, nicht bekannt waren. Natürlich waren die Probleme bekannt. Nur: Wir als Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen schienen die Einzigen zu sein, die sich für diese Probleme interessiert haben. Gehört wurden wir mit unseren Einwänden nicht – allenfalls mal gelegentlich, wenn Obergerichte eine vorzeitige Entlassung aus der Untersuchungshaft vornehmen mussten, weil ein Verfahren nicht in der gebotenen Kürze bearbeitet worden ist. Ansonsten hat sich die Politik selten dafür interessiert. Schließlich kostet Personal Geld, und gutes Personal kostet besonders gutes Geld.

Wenn ich die letzten 15 Jahre Revue passieren lasse, muss ich sagen: Die Kolleginnen und Kollegen haben recht schnell registriert, dass sie dauerhaft ohne Aussicht auf Besserung immer wieder mehr Arbeit auf den Tisch bekamen, als sie eigentlich in der von ihnen gewünschten gründlichen Arbeitsweise erledigen konnten. Mir sind entsprechende Zahlen aus den Jahren 2007 bis 2009 erinnerlich. Damals fehlten rund 1.300 Richter und Staatsanwälte; davon sind wir jetzt glücklicherweise etwas weiter entfernt. Das führte zu einer Dauerüberbelastung von 130 bis 150 % in einzelnen Dezernaten – und im Ergebnis dazu, dass sich tatsächlich Richter und Staatsanwälte zu einer großen Demonstration im Oktober 2009 hier vor dem Landtag entschlossen haben. Ich war damals auch dabei. Wir haben eine erhebliche Öffentlichkeitswirkung erzielt.

Möglicherweise in dieser Folge hat sich dann unter Frau Müller-Piepenkötter, die seinerzeit Justizministerin war, eine Steigerung um 100 Stellen ergeben. Bei 1.300 Stellen, die fehlten, war das keine wirkliche Trendwende. Diese kam erst als Reaktion auf die sogenannte Kölner Silvesternacht Ende 2015. Daraufhin hat Herr Minister Kutschatzy 100 Richterstellen, 100 Staatsanwaltsstellen und 100 Stellen für den Unterstützungsbereich geschaffen. Die Probleme waren allerdings so groß, dass dies nur als Beginn einer Lösung zu bezeichnen war.

Nun haben wir eine neue Regierung. Herr Minister Biesenbach hat sich sehr früh zu einer Personalausstattung von 100 % PEBB§Y – das ist das Personalbedarfsberechnungssystem der Justiz – bekannt. Es wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um das Ziel auch zu erreichen. Wie ich das sehe, sind wir kurz davor, es zu schaffen, von 100 % PEBB§Y zu reden.

Es fällt mir etwas schwer, jetzt zur Nachwuchsgewinnung Stellung zu nehmen. Wir müssen feststellen, dass wir im Bereich der Justiz in den letzten zehn Jahren etwa 40 % der Absolventen von den Universitäten verloren haben. Das ist ein riesiges Problem. Wie wir allerdings Leute dazu bewegen können, Jura zu studieren, ist aus unserer Sicht etwas schwierig zu sagen. Die nunmehr zahlenmäßig zurückgegangenen Bewerber treffen jetzt auch noch auf einen größeren Markt. In der gesamten Bundesrepublik werden in den nächsten zehn Jahren etwa 30 % aller Richter- und Staatsanwaltsstellen neu zu besetzen sein. Damit schrumpft auch die Zahl der Berufseinsteiger. Dazu kommt dann noch das letzte Argument der freien Wirtschaft, die mittlerweile den Prädikatsexamina-Berufseinsteigern Gehälter von 100.000 bis 130.000 Euro jährlich

anbietet. So viel verdient ein R2-Richter nicht einmal am Ende seines Berufslebens. Insoweit sehen Sie mich an dieser Stelle auch ein wenig ratlos.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei NRW): Als Erstes werde ich die Frage zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes beantworten. An dieser Stelle möchte ich der Landesregierung noch einmal dafür danken, dass sie den damaligen Tarifabschluss, ohne groß zu diskutieren, in seiner Kernaussage eins zu eins auf die Beamtinnen und Beamten übertragen hat. Aber in einem Tarifabschluss gibt es auch das Kleingedruckte. Darin stehen auch wesentliche Entscheidungen, die man eben nicht eins zu eins auf die Beamtinnen und Beamten übertragen kann. Deswegen haben wir uns gemeinsam mit den Dachverbänden und der Landesregierung zusammengesetzt – in dieser Runde durfte ich die Interessen der Polizei vertreten – und vereinbart, auch schriftlich mit der Landesregierung vereinbart, über Themen wie „Arbeitszeit“ und „Langzeitarbeitszeitkonten“, aber auch über die Entlastung bzw. die Entgeltung von besonderen Belastungen zu diskutieren. Da bin ich ein Stück weit enttäuscht; denn die Gespräche sind ins Stocken geraten. Das gilt insbesondere in Bezug auf das, was mir für die Polizei besonders am Herzen liegt – das habe ich damals auch eingebracht –, nämlich das Anerkennen besonderer Belastungen. Wir liegen heute immer noch bei viel zu niedrigen Entschädigungen für Dienst zu ungünstigen Zeiten. Im Nachtdienst reden wir von Centbeträgen pro Stunde, die im Übrigen seit über zehn Jahren eingefroren sind und noch nicht einmal linear an den Gehaltserhöhungen teilnehmen. Im Vergleich zur freien Wirtschaft ist das, was da geboten wird, peinlich. Das muss man so deutlich sagen. Ich hoffe doch sehr, dass wir diese Gespräche in Zukunft mit der nötigen Ernsthaftigkeit fortsetzen.

Was das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes betrifft, sind wir der Meinung, dass zwei Dinge unbedingt geschehen müssen. Es muss ein rechtssicheres Signal aus dem politischen Raum gegeben werden, damit wir uns eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, wie Herr Lehmann das genannt hat, ersparen können. Alle Bereiche des öffentlichen Dienstes sind wohl genügend belastet, sodass wir uns 260.000 Klagen sparen sollten. Wir brauchen also ein ernsthaftes Signal aus der Politik, dass man sich darum kümmert und kein rückwirkender Schaden entsteht. Im Haushalt muss sich auch ein entsprechender Betrag wiederfinden, damit die Dinge auch finanziell umgesetzt werden können und nachher nicht auf Kosten von Personaleinsparungen finanziert werden müssen. Das ist eine klare Botschaft.

Zur Nachwuchsgewinnung gibt es bei der Polizei im Beamten- und Beamtinnenbereich einen Dreisprung. Bei den Vollzugsbeamten haben wir bereits jetzt das Portal geschlossen. Wir können es uns leisten, schon im Oktober das Portal für nächstes Jahr zu schließen, weil wir über 11.000 Bewerberinnen und Bewerber haben. Ich persönlich fände es schöner, um auch die Qualität der Auswahl zu steigern, ein solches Portal ein ganzes Jahr zu öffnen. Solange man sich so etwas leisten kann, ist das vielleicht auch ein gutes Zeichen. Aber umgekehrt wäre es sicherlich besser.

Im Tarifbereich sieht es schon ein Stück weit anders aus. Denn der öffentliche Dienst ist nicht so attraktiv, dass die Leute uns die Tür einrennen würden. Gerade bei gewissen Entgeltgruppen zahlt die freie Wirtschaft deutlich mehr, als wir das können.

Bei den Verwaltungsinspektoren kommt hinzu, dass wir ihnen innerhalb der Polizei wenig Karrieremöglichkeiten bieten können. Es ist zwar gut, dass wir jetzt Verwaltungsinspektoren ausbilden, um sie frühzeitig an die Polizei zu binden. Im Endeffekt schauen sie sich aber auch rechts und links in anderen öffentlichen Bereichen um und stellen fest, dass es dort bessere Karrieremöglichkeiten gibt als bei der Polizei.

„Verfall von Mehrarbeit“ ist ein sehr wichtiges Thema, gerade innerhalb der Polizei. Der Minister hat selber einmal gesagt, unter ihm werde keine einzige Stunde verfallen. Da fehlt uns im Moment noch eine Erklärung für die Jahre 2015, 2016 und 2017. Das muss noch erfolgen.

Zu den Langzeitarbeitszeitkonten: Herr Witzel, ich bin überrascht; denn Sie haben wieder von Lebensarbeitszeitkonten gesprochen.

(Ralf Witzel [FDP]: Ja!)

Ich weiß nicht, welcher Begriff jetzt der richtige ist. Langzeitarbeitszeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten – da wird eine unterschiedliche Gewichtung gesetzt – sind wichtig und wären ein Teil der Lösung. Wir finden es schon merkwürdig, dass das im politischen Raum als verkündet und beschlossen dargestellt worden ist. Aber tatsächlich gibt es eine solche Regelung für den Polizeibereich und den gesamten öffentlichen Dienst noch nicht. Da müssen wir zwingend in die Gespräche einsteigen.

Selbstverständlich ist das primäre Ziel von Gewerkschaften, dass die Belastungen der hohen Arbeitszeit irgendwann durch Freizeit ausgeglichen werden. Die Möglichkeit der Umwandlung in Geld ist nicht der erste Wunsch einer Gewerkschaft. Wenn es aber nicht anders möglich wäre, wäre das auch eine Alternative. Allerdings müsste man die Stundenbezahlung in solchen Bereichen auch attraktiver gestalten. Da müsste also ein Zuschlag oder was auch immer gefunden werden. Außerdem darf der formale Weg, sich Überstunden auszahlen zu lassen, nicht so kompliziert sein, dass mit der Beantragung schon die Behinderung der Auszahlung erfolgt. Das muss unkompliziert und direkt geschehen. Dies wäre dann eine Möglichkeit, den Überstundenberg abzubauen, aber – das betone ich nochmals – nicht der erste Wunsch einer Gewerkschaft.

Frau Schäffer, die Frage, wie viele Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte für den Einsatz auf der Straße freigesetzt werden könnten, hätte man vor fünf oder sechs Jahren stellen können. Heute müsste man die Frage anders stellen. Zum einen ist die Straße nicht das einzige Ziel; denn wir haben innerhalb der Polizei auch genügend Arbeitsplätze, die nicht auf der Straße sind. Zum anderen geht es bei Polizeiassistenten – wir nennen sie immer noch Tarifbeschäftigte in der Polizei – darum, die Qualität der polizeilichen Arbeit zu steigern. Das heißt, dass das Ziel ist, IT-Experten zu finden und auch in anderen Bereichen Experten zu finden, die unser vorhandenes Personal unterstützen und damit die Qualität steigern. Ich nenne ein Beispiel. Wir haben mit ViVA ein neues Vorgangsbearbeitungsprogramm. Das bedeutet für diejenigen, die damit arbeiten müssen, eine Arbeitsverdoppelung. Wir bräuchten auch eine Unterstützung, um dieser Verdoppelung gerecht zu werden. In Sachen „Qualität“ muss also etwas getan werden. Dafür brauchen wir Tarifbeschäftigte, die eine fachlich hochwertige Ausbildung haben. Das findet sich aber Gott sei Dank auch in den Stellen wieder, weil da auch höher bewertete Stellen vorhanden sind.

Herr Witzel, Sie haben gefragt, ob in Coronazeiten der öffentliche Dienst wieder attraktiv wird. Ich glaube, ich weiß, welche Antwort Sie hören wollen. Sie bekommen sie aber nicht von mir. Ich sage Ihnen auch, warum.

(Ralf Witzel [FDP]: Ich möchte die ehrliche Antwort!)

– Ja, ich gebe auch eine ehrliche Antwort. – Ich bin 41 Jahre bei der Polizei und habe viele Krisen erlebt: Coronakrise, Wirtschaftskrise, Bankenkrise usw. Immer sagt man: Ihr Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst, seid bitte ruhig; denn ihr habt einen sicheren Arbeitsplatz. – Das musste ich mir immer anhören. Das ist so ein politischer Reflex. Aber in guten Zeiten hat keiner Danke gesagt oder gesagt: Jetzt kommen wir den Forderungen entgegen. – Ich kenne noch die Zeit von „Privat vor Staat“. Damals wurden in guten Zeiten andere Ideen nach vorne gebracht. Daher möchte ich den Beamtenbereich und den öffentlichen Dienst insgesamt nicht auf Coronazeiten reduziert wissen. Vielmehr muss man ein lebenslanges Arbeiten im Blick haben. Es geht darum, als Arbeitgeber vom Beginn der Arbeit bis zur Pensionierung oder Zuruhesetzung attraktiv zu sein. Insofern kann man Coronazeiten nicht einzeln betrachten.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Ich werde die Fragen in der Reihenfolge beantworten und mit den Fragen von Herrn Zimkeit beginnen. Da kann ich mich schon einmal vielem anschließen, was mein Vorredner gesagt hat. Denn so weit ist man in einigen Bereichen doch nicht auseinander. Das ist auch gut für die Basis und für die Polizei insgesamt. Es ist ja genauso wie in der Politik: Je mehr Schnittmengen man hat, desto besser kommt man voran, und das Ergebnis wird auch besser.

Die Ausführungen zur Nachwuchsgewinnung möchte ich noch um ein frühes Recruiting ergänzen. Wir müssen früh mit Teams in die allgemeinbildenden Schulen gehen, dort den Beruf der Polizeibeamtin/des Polizeibeamten attraktiv darstellen und uns die Leute, die wir erkennen, frühzeitig sichern. Diesen Aspekt möchte ich noch mit auf den Weg geben. Das macht die freie Wirtschaft in vielen Bereichen so; das machen Rechtsanwaltskanzleien so. Sie holen sich die Leute, die sie beispielsweise in Praktika erkannt haben, schon in den Job hinein, geben frühzeitig Zusagen und begleiten sie auch im Einstellungsprozess. Das ist für mich ein Instrument, das man hier nachschärfen könnte und mit dem man sich besser aufstellen könnte, um die Attraktivität der Einstellung für den Polizeibereich zu erhöhen.

Was den Tarifbereich angeht, sehe auch ich insgesamt nicht so gute Möglichkeiten, weil dort die Entgeltgruppen – und damit die Bezahlung – je nach Aufgabenzuweisung ziemlich fix sind. Deswegen müssen wir uns vom Bund die Möglichkeit der Zulagen anschauen und sie für NRW übernehmen – und schon wird der Bereich viel attraktiver. Der Schlüssel ist auch hier wieder, etwas Geld in die Hand zu nehmen und einige Zulagenverordnungen zu ändern. Das geht ruck, zuck. Dann hat man auch mehr Interessenten und bindet auch im Tarifbereich mehr Personal.

Der Schlüssel ist letztendlich die Verbeamtung und somit eine Postensicherheit, also eine lebenslange Sicherheit. Wir haben vorhin von dem Armutsrisiko gehört, das bei Beamten sehr gering ist. Wenn man mit einer Verbeamtung die Aussicht auf einen

sicheren Job bekommt, kann das auch eine finanzielle Vergütung zu einem Großteil kompensieren. Diese Anreize sehen auch wir als durchaus interessant an. Insofern sollte man unter gewissen Voraussetzungen, die natürlich zu definieren sind, auch eine Verbeamtung von Tarifbeschäftigten durchführen.

Zum Verfall von Mehrdienst: Die finanzielle Vergütung gibt es subsidiär schon. Sie sollte dann auch zum Ziel kommen, damit wir unseren riesigen Überstundenberg bei der Polizei abbauen können. Man muss sich aber nicht darüber wundern, dass davon nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht wird, weil die Stundensätze, die zur Vergütung vorgegeben sind, viel zu gering sind, sodass es gar nicht interessant ist, die Mehrarbeitsstunden einzureichen. Außerdem sind die Vorschriften für die Einreichung zu starr. Hinzu kommt dann auch noch Folgendes: Durch einen Mehrverdienst aufgrund zusätzlicher Auszahlung von Mehrdienst kommt man in andere Steuersätze und andere familiäre Belastungen hinein. Als ein Beispiel nenne ich Kita-Beiträge. Wenn man eine gewisse Verdienstgrenze überschreitet und in eine andere Einkommensgruppe kommt, muss man monatlich höhere Beiträge bezahlen. Damit würde man für die Stunden, die man zusätzlich geleistet hat und sich auszahlen lässt, bestraft, weil man hinterher on top noch etwas drauflegen muss. Jeder wird sich überlegen, ob er das wirklich tut. Deswegen macht kaum jemand davon Gebrauch. Daher müssen für die Auszahlung von Mehrdienst, den man nicht freiwillig geleistet hat, Freibeträge geschaffen werden, sodass man diese Beträge außerhalb der Versteuerung im Rahmen der Einkommensteuererklärung zusätzlich einnehmen kann. Das wäre noch eine Möglichkeit.

Ansonsten wäre es natürlich schön, wenn die Kolleginnen und Kollegen die Stunden abfeiern könnten, also Freizeitausgleich erhalten würden, was aber aufgrund der Belastungen insgesamt in den verschiedenen Dienststellen immer schwieriger ist. Das wäre aber auch bei uns die Nummer eins, die wir uns wünschen würden, soweit es möglich ist.

Dass wir in Sachen „Langzeitarbeitszeitkonten“ – ich benutze diesen Begriff; darauf haben wir uns auch geeinigt – vorankommen müssen, steht fest. Das haben auch viele Vorredner schon gesagt. Dabei müssen aber unsere im polizeilichen Bereich vorhandenen Mehrdienststunden auf jeden Fall auch anteilig mit einfließen. Das liegt auf der Hand. Es wäre ohne uns auch kaum zu machen. Sonst kommen wir von unseren Millionen Überstunden auch gar nicht weg. Wenn nur Stunden, die wir ab dem Tag X irgendwann in der Zukunft dann zusätzlich leisten müssen, auf ein Langzeitarbeitszeitkonto übertragen werden dürften, wäre das in unserem Sinne wenig zielführend und auch nicht machbar. Da müssen wir schon eine Lösung bekommen, um auch von unseren Stundenbergen herunterzukommen.

Die Fragen von Herrn Blöming werde ich jetzt auch zusammen beantworten. Mit dem Einzelplan 03 werden im Haushaltsgesetz zusätzliche und dringend benötigte Ausgaben für den Bereich der inneren Sicherheit bereitgestellt. Das muss man wirklich anerkennen. Wir sehen uns als DPoIG in unseren Forderungen, die wir seit Jahren und Jahrzehnten auch hier im Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschuss immer wieder aufstellen, bestätigt. Viele Aspekte unserer Arbeit finden wir da wieder. Natürlich sind wir auch an die Politik herantreten – an die Opposition, an die

Regierungsparteien – und haben immer unsere Unterstützung angeboten. Wir haben diese Unterstützung auch geleistet und immer wieder Stellung bezogen.

Insofern sehen wir diesen Haushalt als einen weiteren Schritt zur dringend erforderlichen Stärkung der inneren Sicherheit insgesamt an. Denn es wird nun einmal viel Geld zur Stärkung der inneren Sicherheit in die Hand genommen. Es kommt zu Verbesserungen der persönlichen und technischen Ausstattung. Ich nenne hier nur einige Beispiele. Wir haben die iPhones mit mobi.kom und zahlreichen Apps – da sind wir gerade noch in der Einführungsphase; es werden noch weitere Apps hinzukommen –, die ballistischen Helme, die Außentragehüllen und neue Funkstreifenwagen. Es wurde also schon sehr viel gemacht.

Im Bereich der Bekämpfung von OK und Extremismus hat man auch erkannt, dass wir tatsächlich eine Organisierte Kriminalität in Nordrhein-Westfalen haben. Das ist früher oft vernachlässigt worden. Jetzt haben wir angefangen, diese Organisierte Kriminalität auch zu bekämpfen. Da könnte man sich natürlich auch noch wünschen, dass irgendwann einmal eine Beweislastumkehr kommt. Diesbezüglich ist allerdings der Bund gefordert. Insofern sei das innerhalb unserer Stellungnahme nur am Rande angemerkt.

Stellen und Beförderungsmöglichkeiten sind im Haushalt gut vorhanden. Das kann man nicht anders sagen. Wir haben momentan in mancher Kreispolizeibehörde einen gewissen feudalen Zustand. Das ist auch nicht selbstverständlich gewesen. Es ist aber auch dem Umstand gezollt, dass wir da im gehobenen Dienst einen dringenden Nachbesserungsbedarf hatten. In Bezug auf den höheren Dienst habe ich auch schon dargestellt, dass wir dort noch eine Schieflage haben, an die wir herangehen müssen, weil sonst das Gefüge einfach nicht stimmt – bei allen guten Taten, die wir insgesamt bekommen.

Wir hatten uns schon vor Jahren über die beabsichtigte Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten gefreut. Dazu habe ich gerade schon etwas ausgeführt. Wir wären also sehr froh, wenn es noch dazu kommen würde.

Besonders begrüßen wir die Einrichtung des Berufsschulgangs für Fachoberschüler zur Vorbereitung auf das Bachelorstudium bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen. Wir sehen die Möglichkeit, dass wir uns damit eine weitere Personengruppe eröffnen. Das wird keine riesige Anzahl sein. Aber es werden einige sein – und vor allem einige, die richtig Lust auf diesen Job haben, weil sie sich erst zwei Jahre vorbereiten, das Fachabitur auf der Berufsschule nachholen und dann mit dem Bachelorstudium beginnen. Ich denke, dass sie schon mit einem kleinen Vorsprung in das Studium hineingehen; denn sie haben von Polizei schon ein bisschen mehr erfahren als manch ein anderer, der direkt für das Studium eingestellt wird. Aber auch das werden wir dann sehen. Die Einführung dieser Möglichkeit ist aus unserer Sicht jedenfalls ausdrücklich zu begrüßen.

Zu begrüßen sind auch die insgesamt hohen Einstellungszahlen. Das stellt uns natürlich vor Herausforderungen – in den Kreispolizeibehörden, im Landesamt, in der Fortbildung, in der Ausbildung. Da müssen Ausbilder her; da müssen Tutoren her; da müssen Einsatzlagen dementsprechend bewältigt werden; da müssen Prüfungen abgenommen werden; wir brauchen die entsprechenden Arbeitsplätze. Das kriegt man alles

gehandelt. Aber die Ressourcen sind dann auch irgendwann erschöpft. Man muss jetzt feststellen, dass man trotz vieler Bemühungen wirklich an der Grenze des Machbaren angekommen ist. Aber wir werden auch niemals sagen, dass wir das nicht schaffen. Das wird auch nicht der Fall sein. Wir schaffen das immer, egal wie viele wir einstellen. Letztendlich werden wir sie auch durch das Studium und durch die Praktika entsprechend begleiten. Denn wir brauchen jeden Einzelnen, der hinterher auch wirklich bei der Polizei anfängt, und können es uns kaum erlauben, den einen oder anderen während des Studiums zu entlassen.

Die Einstellungszahlen, die ich gerade erwähnt habe, sind auf jeden Fall positiv zu bewerten. Das gilt ebenso für die Tarifbeschäftigten und natürlich auch für die Verwaltungsbeamten. Wie ich eingangs schon erwähnt habe, müssen wir die Spezialisten, die wir einstellen, dann aber auch binden. Dabei ist die Verbeamtung für uns ein großer Schlüssel.

Frau Schäffer hat eine Frage zu den Polizeiverwaltungsassistenten – wie Herr Mertens schon gesagt hat, nennen wir sie Tarifbeschäftigte in der Polizei – gestellt. Diese Personen führen wirklich zu einer Entlastung; das kann man nicht anders sagen. In dem Bereich, in dem es um den Funktionsvorbehalt des Art. 33 Grundgesetz geht – darauf haben wir in unserer Stellungnahme hingewiesen –, sehen wir aber die absolute Grenze des Tätigwerdens von Regierungsbeschäftigten. Hoheitliche Maßnahmen können wirklich nur von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang habe ich ja extra auf unsere Stellungnahme zu Drucksache 17/7625 – Stichwort „Gewahrsamsordnung“ – hingewiesen. Da wäre für uns dann auch Schluss mit weiteren Tätigkeiten durch Regierungsbeschäftigte. Wir haben andere, mannigfaltige Möglichkeiten, sie dann auch einzusetzen.

Zu der Arbeitssituation: Wie gesagt, haben wir höhere Einstellungen, mehr Regierungsbeschäftigte und zusätzliche Spezialisten. Die Präsidien werden aber nicht größer. Wir mieten schon Örtlichkeiten an. Diese Prozesse dauern aber auch ein bisschen länger. Erst muss man Örtlichkeiten finden. Dann muss die Technik vorhanden sein. Die Technik muss auch sicher sein; die Leitungen müssen sicher sein. Deshalb ist es nicht mit der Anschaffung der Hardware getan, sondern geht auch darum, die Lizenzen für diese Geräte zu bekommen, um sicher damit arbeiten zu können. Man handelt da jetzt und besorgt sich Lizenzen. Man besorgt sich auch sichere Lizenzen für das Homeoffice. Aber das geht alles nicht von heute auf morgen; denn gerade in Coronazeiten ist die Nachfrage nach derartigen Lizenzen und sicheren Leitungen entsprechend groß. Hier ist zwar ein umfangreicher Prozess in Gang gesetzt worden. Man muss das aber auch in Zusammenhang mit den Komplikationen in den Behörden sehen. Die Räume werden nicht größer. Studenten, die zu den Praktika kommen und ausgebildet werden, müssen natürlich irgendwo arbeiten. Wenn sie in die Sachbearbeitung gehen, müssen sie an einem PC sitzen. Wir brauchen also schon Geräte. Dabei muss alles im finanziellen Rahmen bleiben, also bezahlbar sein, und man muss die entsprechenden Lizenzen haben.

Herr Strotebeck, Sie haben nach der Zulage für die Bereitschaftspolizei gefragt. Die Bundespolizei zahlt für die Beweissicherungs- und Festnahmeinheiten eine Zulage von rund 180 Euro. Wir könnten uns durchaus vorstellen, dass wir uns in Nordrhein-

Westfalen dem annähern. Eine solche Funktionszulage für die Bereitschaftspolizei ist natürlich mit der großen Belastung der Bereitschaftspolizei zu begründen. Diese Kolleginnen und Kollegen sind bundesweit unterwegs. Sie haben es jetzt weniger mit Fußball und mehr mit Corona-Demos zu tun. Die Belastung brauche ich hier nicht im Einzelnen darzustellen. Sie ist, wie alle wissen, schon immens. Die Opfer, die man dann zeitlich bringt – man ist oft tage- und wochenlang unterwegs –, sind wirklich sehr groß. Das sollte man dann auch mit einer Funktionszulage ausgleichen und entsprechend honorieren. In Sachsen werden meines Wissens 40 Euro für die Angehörigen der Bereitschaftspolizei gezahlt. Das soll jetzt aber kein Vergleich sein. Ich will auch nicht schon Summen nennen, weil es ungünstig ist, wenn man sich zu sehr fixiert und dann die Forderung erst einmal stehen hat. Ich würde das lieber offenlassen, in die Gespräche gehen und sehen, wo man sich trifft. Dann ist man auch viel flexibler.

Zulagen sind übrigens nicht nur für die Bereitschaftspolizei notwendig, sondern ebenso für Lehrende, Prüfer und Tutoren. Dieses Beispiel ist auf der letzten Seite unserer Stellungnahme auch aufgeführt. Das dürfen wir nicht vergessen, wenn wir insgesamt an die Zulagensysteme herangehen – und das müssen wir wirklich dringend tun. Wir müssen die Wechselschichtzulagen- und Erschwerniszulagenverordnung insgesamt attraktiver, flexibler und gerechter gestalten. Dafür müssen wir auch die Sätze anheben. Wie ich schon erwähnt habe, bewegt sich die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten in einem ganz geringen finanziellen Rahmen, der mittlerweile einfach untragbar ist – zumal zumindest wochentags auch noch ein Teil davon versteuert werden muss, sodass gar nicht mehr viel übrig bleibt. Daran muss unbedingt etwas geändert werden.

Für den Bereich des Objektschutzes fordern wir schon lange, darüber nachzudenken, ob man Objekte der Kategorien 5 und 6 – das sind keine Objekte mit politischer Brisanz, also keine Synagogen oder ähnliche Objekte, die gefährdet sind – im Rahmen einer Beleihung durch private Firmen schützen lässt. Diese Firmen müssen dann aber wirklich reglementiert werden und auch das entsprechende Personal vorhalten, damit nicht, wie man bei der Beleihung an den Flughäfen schon mal feststellt, die eine oder andere Firma hinterher blankgeht und die Kontrollen gar nicht mehr ordnungsgemäß durchführen kann. Auch da müssen wir „back to the roots“. Wir müssen wieder dazu kommen, dass die Bundespolizei das federführend macht, also nicht nur ausschreibt, sondern auch die Kontrollen mit eigens eingestellten Regierungsbeschäftigten selbst durchführt. Das war so. Leider wurde es abgeschafft. Dahin müssen wir wieder kommen. Ich gehe davon aus, dass das auch irgendwann der Fall sein wird.

Diese Möglichkeit könnte ich mir für den Objektschutz gut vorstellen, wenn es beispielsweise um ein Denkmal geht, an das keine Graffiti kommen sollen. Dort müssen nicht zwingend zwei Hauptkommissare jede Nacht von 22 bis 6 Uhr stehen. So etwas bietet sich überall da an, wo keine politische Brisanz vorliegt. Das muss man natürlich jede Woche neu bewerten und schauen, ob es weltweit irgendwo einen Konflikt gibt, sodass ein Objekt wieder als besonders gefährdet anzusehen ist. Dafür nimmt man eine ganz normale Gefährdungsbewertung oder Gefährdungsanalyse vor, erstellt dann den Katalog für die Stadt X neu und sagt: Diese Objekte könnten auch durch Tarifbeschäftigte bewacht werden. – Da sehe ich durchaus Möglichkeiten, damit dann nicht zwei Hauptkommissare mit A11 die ganze Nacht vor der Tür sitzen müssen. Das führt auch nicht gerade zu einer Zufriedenheit. Außerdem können wir diese Leute in

anderen Bereichen sehr gut gebrauchen. Das ist eine unserer Anregungen, die wir wirklich schon sehr lange vortragen.

Die Fragen von Herrn Witzel zu den Langzeitarbeitszeitkonten, dem Mehrdienst und der Attraktivität habe ich im Laufe meiner Ausführungen schon zusammengefasst beantwortet.

Roland Staude (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich werde mich auf die Fragen konzentrieren, auf die noch keine Antwort gegeben wurde. – Der Kollege Mertens hat die Entstehungsgeschichte der Arbeitsgruppen schon ausführlich dargestellt. Letztendlich war das ein Ausfluss aus den letzten Besoldungsgesprächen. Insofern hat man – dies zu der Frage, ob man da womöglich auch einen finanziellen Rahmen kundgetan hat – zumindest gesagt, dass es geringfügige Mittel gibt, um im Rahmen dieser beiden Arbeitsgruppen – „Gestaltung der Arbeitszeit“ und „Verbesserung für besonders belastete Berufsgruppen im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen“ – durchaus Verbesserungen erreichen zu können.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit – das sei nur der Vollständigkeit halber erwähnt – geht es unter anderem auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da haben wir als Intention, dass es zumindest – ich sage jetzt bewusst: zumindest – auch eine Analogie zu dem § 3 der Arbeitszeitverordnung auf der Bundesebene gibt. Das bedeutet, dass die Beamtinnen und Beamten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, automatisch eine Stunde in der Woche weniger arbeiten müssen.

Interessant ist natürlich Folgendes – insofern möchte ich jetzt ein bisschen Wasser in den Wein gießen –: Es ist sehr oft über das Thema „Langzeitarbeitszeitkonten“ gesprochen worden. In einem Gespräch hat man uns auch das Modell des Innenministeriums vorgestellt. Da waren wir zumindest für den Bereich der allgemeinen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen schon ein bisschen irritiert. Dieses Modell fußt unter anderem darauf, dass auf freiwilliger Basis drei Stunden pro Woche länger gearbeitet wird – das gehört zur Wahrheit auch dazu – und dass diese drei zusätzlichen Stunden dann mit anderen Ansparmöglichkeiten auf diesem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Hier sehen wir die Kombination der Reduzierung der Wochenarbeitszeit und der Langzeitarbeitszeitkonten. Das ist natürlich ein wesentlicher Unterschied. Deswegen favorisieren wir für den Bereich der inneren Verwaltung ... Ich versuche, mich nicht den Polizeiangelegenheiten einzumischen. Interessant ist aber, dass der Innenminister bei diesem Thema immer vorprescht, und zwar meistens zwei oder drei Tage, bevor die Arbeitsgruppe tagt. Damit kann man auch Fakten schaffen. Das hat mit einer Vereinbarung aus Besoldungsgesprächen nichts zu tun. Vielleicht ist er irritiert darüber, dass er an diesen Besoldungsgesprächen nicht teilgenommen hat. Dass er dann immer vorprescht, ist für das Gesamtergebnis aber nicht gerade förderlich. Vielleicht hakt deswegen auch die Zielführung bei diesen beiden Arbeitsgruppen.

Ob der im Haushalt ausgewiesene Betrag von ca. 470 Millionen Euro für Besoldungs- und Tarifierhöhungen im Jahr 2021 letztendlich auskömmlich ist, sei einmal dahingestellt. Schließlich haben wir heute schon mehrfach unter anderem die beiden Urteile des Bundesverfassungsgerichts angesprochen. Das Land hat ja die Aufgabe, eine

verfassungskonforme Lösung explizit bis Mitte des Jahres 2021 herzustellen. Außerdem muss man berücksichtigen, dass der Tarifvertrag auf der Länderebene nur bis zum 30. September 2021 läuft. Insofern gilt: Wenn man optimistisch ist, kann man diese Summe einstellen. Wenn man realistisch ist, sollte man sicherlich noch einmal über eine Erhöhung nachdenken.

Zu den verfallenen Überstunden: In den letzten Jahren waren es immer zwischen 60.000 und 70.000 Überstunden, die tatsächlich verfallen sind. Als Vergleich führe ich gerne an, dass das einem mittleren Amt in einer Kommunalverwaltung entspricht. Bevor diese Überstunden verfallen – das ist insbesondere für uns der Ansatzpunkt; ich glaube, da besteht aber auch Konsens –, wäre das zum Beispiel eine Größenordnung, die man durchaus in die Langzeitarbeitszeitkonten überführen dürfte. Die Fragen überraschen mich schon, weil es nach der Verabschiedung des NRW-Rettungsschirmgesetzes im März dieses Jahres eine gemeinsame Pressemitteilung der Fraktionen der CDU, der SPD, der FDP und der Grünen gegeben hat, die ganz klar gesagt haben, dass man den Schutz der Überstunden durch eine landesgesetzliche Regelung sicherstellen möchte. Ob es einer gesetzlichen Regelung bedarf, sei einmal dahingestellt. Vielleicht wäre auch ein Erlass mit entsprechender Konkretisierung ausreichend. Aber insofern sehe ich da jetzt auch das Handlungserfordernis seitens der Politik.

Ob es sich bei der Kostendämpfungspauschale um einen eher kleinen Betrag handelt, wie wir geschrieben haben, ist eine interessante Frage. Nach unseren Berechnungen würde ihre Abschaffung rund 80 Millionen Euro kosten. Man kann natürlich sagen, 80 Millionen Euro seien eine unheimlich hohe Zahl. In der heutigen Zeit mit den ganzen Millionen- und Milliardenbeträgen relativiert sich das aber schnell, denke ich. Wenn man das in Relation zu dem Gesamtpersonalhaushalt betrachtet, sind es nämlich nur 0,28 %. Insofern könnte man mit diesem Betrag schon mehr als eine Anerkennung leisten – zumal man auch berücksichtigen muss, dass die eigentliche Intention der Einführung der Kostendämpfungspauschale längst hinfällig geworden ist, weil bereits im Jahr 2012 die Praxisgebühr abgeschafft wurde. Interessanterweise haben sich auch zwei Bundesländer, die finanziell nicht gerade auf Rosen gebettet sind, auf den Weg gemacht und die Kostendämpfungspauschale abgeschafft, nämlich in diesem Jahr Hamburg und davor Berlin. Entsprechend für unsere Beschäftigten tätig zu werden, würde Nordrhein-Westfalen wirklich gut zu Gesicht stehen.

Zu dem Thema „Pensionsfonds“ hat Frau Schäffer eine Frage gestellt. Wir sprechen ja immer von der dauerhaften Absenkung der Besoldung und Versorgung. Das ist kumuliert die Summe von 1,6 %. Auslöser war das Versorgungsreformgesetz aus dem Jahr 1998, in dem stand, dass bei sämtlichen Besoldungserhöhungen den aktiven und den passiven Beamten automatisch 0,2 % abgezogen werden. Jetzt können wir natürlich nachrechnen und fragen, wieso es denn 1,6 % sind, weil das Versorgungsreformgesetz bis zum 31. Dezember 2017 Gültigkeit hatte. Das sind natürlich mehr Jahre. Es wurde aber für einige Jahre ausgesetzt, und zwar deswegen, weil damals die Versorgung abgesenkt wurde, und nur insgesamt acht Jahre umgesetzt. Somit liegt der dauerhafte Beitrag, den die Beamten und die Versorgungsempfänger des Landes erbracht haben, bei 1,6 %. In dieser Höhe gilt er natürlich entsprechend fort. Nach den Berechnungen waren es im Jahr 2017 bei dem letztmaligen Abzug 512 Millionen Euro. Rechnet man die zwischenzeitlich erfolgten Besoldungserhöhungen mit ein, kommt man auf

eine Größenordnung von rund 600 Millionen Euro. Insofern ist die Differenz zwischen 500 Millionen Euro und 600 Millionen Euro, die in den Stellungnahmen vom DGB und vom Deutschen Beamtenbund wohl erkennbar war, relativ einfach erklärt. Der Rechenweg ist natürlich der identische.

Vorsitzende Sonja Bongers: Herzlichen Dank. – Ich schaue einmal in die Runde der Abgeordneten und frage, ob sie noch weitere Fragen an die Sachverständigen haben. – Das ist nicht der Fall. Dann danke ich Ihnen allen, insbesondere den Sachverständigen.

Die heutige Anhörung fließt in den weiteren Beratungsprozess ein. Wir werden sie in unserer Sitzung am 17. November 2020 gemeinsam auswerten. Das Protokoll der Anhörung wird uns in der 46. Kalenderwoche und damit rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden.

Abschließend habe ich noch eine Frage an die Abgeordneten. Eigentlich hatten wir für Dienstag, den 3. November 2020, noch eine Sitzung geplant. Wir haben schon darüber gesprochen, dass diese nicht notwendig ist, weil wir heute noch einen zusätzlichen Tagesordnungspunkt aufgenommen haben. Der guten Ordnung halber frage ich aber noch einmal, ob sich daran vielleicht etwas geändert hat. – Das ist nicht der Fall. Dann wird die Sitzung am 3. November 2020 aufgehoben.

Ich danke Ihnen noch einmal, wünsche allen einen schönen Nachmittag und schließe die Sitzung.

gez. Sonja Bongers
Vorsitzende

Anlage

04.11.2020/11.11.2020

17

**Anhörung des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
am Dienstag, 27. Oktober 2020
um 13.30 Uhr bis ca. 16.00 Uhr
Plenarsaal**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans
des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2021
(Haushaltsgesetz 2021) → Personaletat**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/11100

Stand: 27. Oktober 2020

Tableau

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellung- nahme
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	Cornelia Hintz	17/3112
ver.di Landesbezirk NRW Düsseldorf	Keine Teilnahme	17/3164
dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Düsseldorf	Roland Staude Andreas Bartsch Himmet Ertürk	17/3143
komba gewerkschaft nrw	Keine Teilnahme	17/3149
Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW Duisburg	Erich Rettinghaus	17/3139
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW Düsseldorf	Michael Mertens Andreas Nowak	17/3162
Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Keine Rückmeldung	-
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e.V. Hamm	DAG Christian Friehoff	17/3151

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW Düsseldorf	Dr. Martin Hollands	17/3120
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Landesverband NRW e.V. Düsseldorf	Ulrich Biermann Achim Hirtz Detlef Plömacher	17/3168
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	Manfred Lehmann Teresa Froitzheim	17/3147
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW Essen	Maike Finnern Stephan Osterhage-Klingler	17/3163
VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e.V. Dortmund	Keine Teilnahme	17/3142
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V. Düsseldorf	Keine Rückmeldung	-
SCHaLL.NRW e.V. Ennepetal	Stefan Nierfeld	17/3150
GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e.V. Sprockhövel	Keine Teilnahme	17/3119
lehrer nrw – Verband für den Sekundarbereich Düsseldorf	Keine Teilnahme	-