



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

13. Sitzung (öffentlich)

9. Oktober 2018

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:15 Uhr

Vorsitz: Sonja Bongers (SPD)

Protokoll: Rainer Klemann

Verhandlungspunkt:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019) 3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3300

und

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2019)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3303

sowie

Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3400

**Anhörung von Sachverständigen
zum Personaletat der Gesetzentwürfe**

(teilnehmende Sachverständige und Stellungnahmen siehe Anlage)

* * *

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3300

und

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2019)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3303

sowie

Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3400

**Anhörung von Sachverständigen
zum Personaletat der Gesetzentwürfe**

(teilnehmende Sachverständige und Stellungnahmen siehe Anlage)

Vorsitzende Sonja Bongers: Sehr geehrte Damen und Herren! Verehrte Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße Sie herzlich zur 13. Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses.

Neben den Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung begrüße ich insbesondere die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Verbände und Institutionen, die der Einladung des Präsidenten zur heutigen Anhörung gefolgt sind.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt. Dazu begrüße ich Herrn Rainer Klemann vom Sitzungsdokumentarischen Dienst.

Mit der Einladung E 17/475 haben Sie die Tagesordnung erhalten, in die wir nun eintreten.

Erlauben Sie mir einige Anmerkungen zur heutigen Anhörung. Wir führen nun die Anhörung zum Personalhaushalt des Haushaltsgesetzes 2019, des Haushaltsbegleitgesetzes 2019 sowie des Nachtragshaushaltsgesetzes 2018 durch.

Diese drei Gesetzentwürfe wurden am 19. September 2018 durch das Plenum beraten und zur federführenden Beratung an den Haushalts- und Finanzausschuss überwiesen.

Wir, der Unterausschuss Personal, führen traditionell die Anhörung zum Personalhaushalt durch.

Werte Damen und Herren, auf der Grundlage Ihrer schriftlichen Stellungnahmen, die an die Mitglieder des Ausschusses verteilt wurden und hier ausgelegt 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 möchte ich anmerken, dass jeder Sachverständige bzw. jede Institution im ersten Block die Möglichkeit hat, ein kurzes Statement in einer Länge von rund zwei Minuten abzugeben. Im zweiten Block werden wir in die Fragerunde der Abgeordneten eintreten, wobei ich an die Abgeordneten appelliere, genau zu benennen, an wen sie ihre jeweiligen Fragen richten.

Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass aufgrund der Raumnot in diesem Hause die Anhörung um spätestens 15:50 Uhr beendet sein muss, da dieser Sitzungssaal danach anderweitig vergeben wurde.

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

In dieser Reihenfolge bitte ich jetzt die Sachverständigen um ihre Eingangsstatements.

Cornelia Hintz (ver.di Landesbezirk NRW): Herzlichen Dank dafür, dass ich heute hier sein darf. – Die Gewerkschaft ver.di hat den Haushalt zunächst einmal daraufhin geprüft, ob er irgendetwas an neuer Handschrift der Landesregierung erkennen lässt. Wir hatten im Vorfeld den Eindruck, dass die neue Landesregierung sowohl bei Personal als auch bei Finanzen als auch bei Digitalisierung einen großen Wurf machen will. Das vermissen wir im Haushalt sehr. Was das Thema „Digitalisierung“ angeht, haben wir einige Stellen des Haushalts mit einem Ansatz von null gesehen. Wir haben andere Stellen gesehen, an denen bei Aus- und Weiterbildung gar nichts investiert wird. Das ist bedauerlich.

Wir haben versucht, herauszufinden, wie weit jetzt der Personalentwicklung Rechnung getragen wird – auch durch veränderte Besoldungsstrukturen, auch durch mehr Luft bei den Stellenkegeln und auch durch zusätzliches Personal. Denn in vielen Bereichen ist zu wenig Personal vorhanden. 13.100 Stellen sind in Nordrhein-Westfalen nicht besetzt. Auch da sehen wir keine Entwicklung – auch nicht in den Haushalten. Die Beschäftigten haben im letzten Jahr 1,5 Milliarden Euro eingespart. Dies hätte man nutzen können, um neue Stellen zu schaffen oder die Attraktivität zu steigern. Auch das konnten wir im gesamten Haushalt nicht entdecken.

Wir haben vielmehr gesehen, dass im Jahr 2021 in der mittelfristigen Finanzplanung beim Betrieb Straßen.NRW bereits 2.500 Beschäftigte ausgeplant sind. Es sind noch nicht einmal die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sie ausgeplant werden können. Da müssen Regelungen für Betriebsübergänge nach § 613a BGB getroffen werden.

Kurz zusammengefasst und im Übrigen auf unsere schriftliche Stellungnahme verwiesen: Wir bedauern, dass die Landesregierung die Chance nicht genutzt hat, eine andere Entwicklung aufzuzeigen oder in Gang zu setzen.

Wolfgang Römer (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Auch der DBB bedankt sich herzlich dafür, dass wir an dieser Anhörung teilnehmen dürfen. – Unsere Stellungnahme liegt Ihnen ebenfalls vor. Auf der anderen Seite haben wir allerdings zur Kenntnis genommen, dass in gewissen Bereichen und Ressorts Personalverstärkungen vorgenommen wurden. Das war auch dringend erforderlich. Es stellt sich die Frage, ob es ausreichend ist. Deshalb sehen wir auch hier in gewissen Bereichen noch Nachholbedarf. Wir möchten aber ganz explizit auf vier Punkte, die wir in unserer Stellungnahme ebenfalls dargestellt haben, hinweisen.

Der Pensionsfonds, in den Beamte tatsächlich auch selber eingezahlt haben, ist um diese Summe von rund 400 Millionen Euro zu erhöhen.

Wir fordern den Wegfall der Kostendämpfungspauschale, die es in vielen Bundesländern gar nicht gibt und die in Berlin gerade abgeschafft wird.

Zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes fordern wir eine Anhebung der Eingangssämter in allen Laufbahngruppen.

Im Interesse der Attraktivität sind neben der Anhebung der Eingangssämter aber noch einige Dinge mehr erforderlich. Dazu gehört zum Beispiel die weitere Belegung des Gesundheitsmanagements. Wir zählen dazu auch Lebensarbeitszeitkonten. In der Praxis vermissen wir allerdings immer noch die tatsächliche Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Alle diese Themen sollten in einer weiteren Dienstrechtsreform angegangen werden, um den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen weiterhin attraktiv zu gestalten, damit letztendlich auch die Leerstellen besetzt werden können.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Auch wir bedanken uns für die Möglichkeit, heute hier ein Statement abzugeben. – Wir schließen uns natürlich der Stellungnahme unseres Dachverbandes, des DBB, an. Das haben wir auch zu Beginn unserer schriftlichen Ausführungen deutlich gemacht.

Für den Einzelplan 03 möchte ich nur einen kurzen Auszug aus unserer gesamten Stellungnahme wiedergeben. Wir sehen uns als DPoIG NRW aufgrund der Tatsache, dass sich viele unserer langjährigen Forderungen nun im Koalitionsvertrag der Landesregierung wiederfinden, in unserer Arbeit und in unseren Positionen mehr als bestätigt. Den Haushalt 2019 betrachten wir grundsätzlich als einen weiteren Schritt hin zu der dringend erforderlichen Stärkung der inneren Sicherheit in Nordrhein-Westfalen insgesamt.

Im Ergebnis haben wir einige Forderungen aufgelistet, von denen ich in der kurzen Zeit, die mir für das mündliche Statement zur Verfügung steht, nur eine besonders hervorheben möchte. Uns geht es um das Zulagenwesen insgesamt. Das betrifft sowohl eine Ausweitung der Stunden, in denen die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten gewährt wird, als auch eine Erschwerniszulage für die Bereitschaftspolizei, die

durch den Einsatz im Hambacher Forst und andere Einsätze in den vergangenen Monaten extrem belastet war und ist. Diese Forderung formulieren wir jetzt deutlich. Denn die Fakten liegen auf dem Tisch. Mehr Belastung geht nicht. Eine Vergütung der Überstunden eins zu eins ist natürlich obligatorisch und aus unserer Sicht gar nicht diskussionsfähig. Darüber hinaus erscheint eine Funktionszulage mehr als angemessen. Bezüglich ihrer letztendlichen Ausgestaltung möchte ich mich jetzt nicht detailliert oder auf Summen festlegen. Man muss dieses Thema aber priorisieren und auf der Liste ganz nach oben setzen.

Zu dieser Thematik gehört natürlich noch viel mehr. Die Erschwerniszulagenverordnung gilt zwar im Bundesgebiet insgesamt. Wir haben aber seit der Föderalismusreform auch in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit, einzelne Nuancen daran zu ändern. Andere Bundesländer wie Bayern und die Bundespolizei haben uns das bereits vorgemacht. Da geht etwas. Dafür möchten wir uns heute einsetzen. – Damit will ich auch schon schließen und auf unsere schriftliche Stellungnahme verweisen.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei NRW): Ich bedanke mich ebenfalls dafür, hier reden zu dürfen. – Beginnen möchte ich mit dem Personal. Wir begrüßen ausdrücklich, dass zusätzlich zu den 2.300 Einstellungen zukünftig 100 weitere vollzogen werden sollen. In der Regel kann das auch kostenneutral gestaltet werden, weil die Durchfallerquote bei ungefähr 300 Kolleginnen und Kollegen liegt. Insofern ist das eine sehr gute Entwicklung.

Den personellen Engpass müssen wir aktuell – siehe Hambacher Forst – mit zahlreichen Überstunden kompensieren. Was die Überstunden betrifft, fordern wir einen Dreiklang zwischen Freizeit, Auszahlung und Langzeitkonten.

Bezüglich der Auszahlung müssen Anreize geschaffen werden. Sie muss unbürokratischer, einfacher und zeitnäher – das heißt, dass man kürzer als ein Jahr darauf warten muss – sowie finanziell attraktiver gestaltet werden. Niemand von uns wird sich seine Freizeit für 12 Euro netto pro Stunde abkaufen lassen. Gleiches gilt bezüglich der von der DPoIG bereits angesprochenen Zulage. Die Zulage für die Bereitschaftspolizei ist auch eine Forderung der GdP. Die Belastungen im Hambacher Forst haben gezeigt, wie wichtig das ist.

Im Tarifbereich sind die zusätzlichen 892 Stellen positiv. Diese Einstellungen helfen sofort. Wichtig ist aber auch, dass wir in diesem Zusammenhang weitere Verwaltungsbeamte bekommen. Denn da besteht ein Engpass. Ohne zusätzliche Verwaltungsbeamte kriegen wir die Ausschreibungen bis zur Einstellung dieser Tarifbeschäftigten nicht bewerkstelligt. 60 Stellen sind im Haushalt aufgenommen. In der Regel war es so, dass von dem, was im Haushalt steht, noch nicht einmal die Hälfte bei der Polizei angekommen ist.

Wir möchten noch auf einen weiteren Punkt hinweisen. Dass 158 Stellen im Tarifbereich noch nicht besetzt worden sind, könnte auch daran liegen, dass die Möglichkeit besteht, solche Stellen zu kapitalisieren, also generell einen Austausch zwischen dem Sachhaushalt und dem Personalhaushalt vorzunehmen. Hier wünschen wir uns ein

Controlling dahin gehend, ob das geschieht oder nicht. – Alles Weitere überlassen wir den Fragen.

Oliver Huth (Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Auch wir bedanken uns als Berufs- und Fachverband für die Möglichkeit, hier eine Stellungnahme abzugeben, die Ihnen auch schriftlich vorliegt. – Ich will es nur zusammenfassen. Wir sind sehr froh darüber, dass die Landesregierung für sich festgestellt hat, dass wir im Rahmen der Haushaltsgestaltung einen Fokus auf die innere Sicherheit legen müssen, und unterstützen es, dass insbesondere der Bereich der Kriminalpolizei bedeutend gestärkt wird.

Darunter fallen zum Beispiel die Einstellungen zur Terrorbekämpfung. Das Landeskriminalamt ist aufgerufen, sich neu zu organisieren. Wir brauchen dringend Verstärkung bei der Kriminalitätsbekämpfung – insbesondere im Bereich der Schwerstkriminalität; Stichwort „Clan-Kriminalität“. Hier finden sich ebenfalls zusätzliche Stellen. Ein Nadelöhr war und ist auch immer die Abarbeitung von IT-Asservaten und serologischen Spuren oder generell Spuren im KTI des LKA sowie in den Behörden. Hier erfahren wir ebenfalls einen Zuwachs.

Hinweisen möchte ich auch auf die Stellen in der Verwaltung. Die Räder können nur dann ineinandergreifen, wenn alle Dienststellen so viel Personal haben, dass Personal verschoben, versetzt, umgesetzt werden kann. Gerade in den Landesoberbehörden können wir ein Lied davon singen, dass insbesondere das Personal der ZA sehr überlastet ist und dringend Unterstützung benötigt. Sonst bekommen wir die neue Abteilung im Landeskriminalamt gar nicht aufgestellt und die Kolleginnen und Kollegen nicht zu uns umgesetzt oder versetzt.

Nach wie vor fehlt uns ein Weg der Landesregierung, die Kriminalpolizei auch fachlich zu stärken. Sie würden sogar – wir haben es in mehreren Anhörungen vorgerechnet – Geld sparen, wenn Sie endlich einen spezialisierten Studiengang für die Kriminalpolizei ins Leben riefen.

Wir sehen nicht zuletzt an den Umständen, die wir in einer Landratsbehörde im Zusammenhang mit dem ungerechtfertigt Inhaftierten zu beklagen hatten, dass fachlich Nachholbedarf besteht. Ich kann Sie nur einladen – und ich weiß, dass die Landesregierung dieses Thema im Fokus hat –, diesem Sachverhalt auf den Grund zu gehen. Sollten Sie strukturelle Mängel in der Fachlichkeit der Kriminalpolizei erkennen, wissen Sie eigentlich, welche Hebel hier zu bewegen sind. Wir plädieren dafür, dass an dieser Stelle endlich angesetzt wird, weil unsere Kolleginnen und Kollegen fachlich dringend Unterstützung benötigen.

Die Landesregierung hat auch das Instrument der Personalverteilung in den Fokus genommen. Es hat eine landesweite Arbeitsgruppe gegeben. Ich möchte Sie nach wie vor darauf hinweisen, dass solche Instrumente nicht dazu geeignet sind, gerade auch die Aufgaben der Kriminalpolizei abzubilden.

Deswegen plädieren wir dafür, die Kriminalpolizei NRW-weit um 2.000 zusätzliche Kräfte zu stärken. Wir brauchen sie, auch wenn bei Wohnungseinbruch und Taschendiebstahl die Zahlen sinken. Die Sachverhaltsabarbeitung wird immer komplexer. Hier

nenne ich beispielhaft das Stichwort „KURS“. Das sind Themenfelder aus der Politik heraus, die wir mangels Rechtsgrundlagen nun bei der Polizei abzuarbeiten haben.

Bei der Internationalisierung der Kriminalität wird es immer aufwendiger, diese zu bekämpfen. Selbst für kleinste Sachverhalte muss man das Besteck der Bekämpfung der organisierten Kriminalität anwenden. Dafür brauchen wir dringend Personal. Wir müssen in Nordrhein-Westfalen bei der Kriminalpolizei kommissionsfähiger werden, um diesen internationalen Tätern das Handwerk zu legen. – Für Fragen und weitere Ausführungen stehen wir gern zur Verfügung.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): Herzlichen Dank. – Wie auch in den vergangenen Jahren haben wir zwei Kernthemen: erstens Belastung und zweitens Besoldung.

Zum Thema „Belastung“: Da ist in den letzten Jahren viel getan worden. Gleichwohl haben wir im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft addiert immer noch ein Personaldefizit von gut 300 Richtern und Staatsanwälten, die uns im täglichen operativen Geschäft fehlen. In diesem Haushalt wird mit durchaus differenzierten Überlegungen und Zielsetzungen daran herangegangen.

Wir hatten jetzt in diesem Bereich 72 Stellen geschaffen. Das genügt natürlich nicht, um ans Ziel zu kommen, ist aber vor dem Hintergrund der Maßnahmen der letzten Jahre erst einmal ein guter Schritt. Man muss zunächst einmal schauen, wie sich die im Rahmen des Haushalts 2018 getroffenen Entscheidungen letztendlich auswirken. Die Einstellungen erfolgen ja sukzessive unterjährig. Bis man das dann in der Personalverwendungsstatistik sieht, dauert es ein wenig.

Insofern ist das – allerdings unter der Voraussetzung, dass dieser eingeschlagene Kurs in den kommenden Jahren unbedingt beibehalten wird, bis wir das Problem einmal gelöst haben – so, wie es ist, gutzuheißen.

Zum Thema „Besoldung“: Ohne zu diesem Zeitpunkt konkrete Zahlen und Forderungen auf den Tisch des Hauses zu legen, möchte ich auf ein großes Problem hinweisen, das im Bereich der Richter und Staatsanwälte in den nächsten 15 Jahren auf uns zukommen wird. In einer Untersuchung, die auf der Internetseite des Bundesverbandes des Deutschen Richterbundes unter dem Titel „Die personelle Zukunftsfähigkeit der Justiz in der Bundesrepublik Deutschland“ abrufbar ist, können Sie nachlesen – es ist dort mit den amtlichen Zahlen der Länder belegt –, dass in den alten Bundesländern innerhalb der nächsten 15 Jahre knapp 40 % der Richter und Staatsanwälte in den Ruhestand gehen werden. Das ist schon eine etwas sportive Zahl. Diese Stellen muss man auch erst einmal wieder auffüllen.

Die Situation wird sich allerdings deutlich verschärfen; denn in den neuen Bundesländern beläuft sich der Anteil der Pensionierungen im selben Zeitraum auf etwa zwei Drittel. Schon daher ist der Markt an Juristen also umkämpft. Hinzu kommt, dass die Absolventenzahlen seit 2014 um etwa 40 % gesunken sind. Auch wenn wir schon noch die Hoffnung haben, dass wir, inselmäßig betrachtet, in Nordrhein-Westfalen mit den Ausbildungskapazitäten, die wir haben, mit viel Glück, List und Tücke, will ich jetzt einmal provokativ formulieren, unsere Stellen vielleicht besetzt bekommen, sehen wir

uns einem Konkurrenzkampf von zwei Seiten gegenüber. Zum einen sind die Angebote der freien Wirtschaft im Laufe der letzten Jahre deutlich angestiegen. Mittlerweile liegen dort die Einstiegsgehälter für qualifizierte Juristen netto in der Größenordnung dessen, was Sie gegen Ende eines Richterdienstlebens im Beförderungsam mit Glück gerade noch erreichen können. So weit klafft es mittlerweile auseinander. Zum anderen kommt noch der Konkurrenzdruck aus den anderen Bundesländern, die ihre Stellen auch besetzt kriegen müssen, hinzu. Zusätzlich sinkt der Anteil der Bewerber, die überhaupt in Betracht kommen, in absoluten Zahlen weiter ab. Daran erkennen Sie die Dramatik dessen, was da in den nächsten Jahren auf uns zukommt.

Ja, ich weiß; Geld ist nicht alles. Aber ohne Geld ist auch alles nichts. Das heißt: Da muss ganz dringend nachgebessert werden. Eins zu eins ist als Signal für die Zukunftsfähigkeit der Justiz deutlich zu wenig. Das möchte ich an dieser Stelle einmal so sagen. – Demnächst sprechen wir dann weiter. Ich denke, im Frühjahr 2019 wird man über Zahlen reden.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Schönen Dank. – Die Themen, die wir anzusprechen haben, betreffen in erster Linie unsere Nachwuchskräfte und die jungen Leute. Deshalb gebe ich das Wort gleich an meine Kollegin Siana Ungemach weiter.

Siana Ungemach (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Es geht um die Kollegen, die in den nächsten 40 Jahren noch die Finanzverwaltung schmeißen müssen, also diejenigen, die gerade erst anfangen, bzw. diejenigen, die wir auf dem Arbeitsmarkt für uns gewinnen wollen. Wir müssen ihnen Perspektiven bieten. Dazu ist es nötig, zu wissen, was sie wollen. Ich weiß; Sie haben das alle schon oft gehört: Generation Y, Generation Z. Was wollen die überhaupt? Wie geht es weiter?

Um es auf den Punkt zu bringen: Es geht um eine Work-Life-Balance. Wir haben einen Job, von dem man sich aber auch allzu schnell lösen kann, wenn er einem nicht mehr gefällt. Finanzbeamte sind in allen Bereichen gefragt. In den offenen Arbeitsmarkt zu wechseln, ist für sie unproblematisch.

Der Finanzbeamte hat keinen Nine-to-five-Job, sondern eine 41-Stunden-Woche. Wer um neun Uhr anfängt, arbeitet bis viertel vor sechs. Das tut er beim Eingangsamt A6 für 1.750 Euro netto bzw. beim Eingangsamt A9 für 1.950 Euro netto.

Wir wissen, dass es in Zeiten akuter Personalknappheit schwierig ist, einfach zu sagen: Wir reduzieren die Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche. – Das ist schwierig umzusetzen. Die öffentlichen Verwaltungen müssen in ihrer Funktionsfähigkeit erhalten bleiben. Deshalb bedarf es eines Modells, das diese Funktionsfähigkeit sichert. Hier bietet sich das sogenannte Hessen-Modell an. Es geht um die Verknüpfung des Lebensarbeitszeitkontos. Das wäre zumindest ein Kompromiss. Er ist vielleicht nicht zu 100 % zufriedenstellend. Schließlich kann meine Generation doch nichts für die verfehlte Einstellungspolitik der letzten Jahre.

Hinsichtlich der Eingangsbesoldung benötigen wir allerdings keinen Kompromiss. Die Anhebung auf A7 und A10 ist eine gute Möglichkeit, die finanzielle Situation des Landeshaushaltes zu nutzen und denjenigen etwas zurückzugeben, die durch ihre rechtlichen Kenntnisse und ihre tagtägliche Arbeit dazu beitragen.

Um diese Arbeit ausüben zu können, benötigt der Anwärter eine anspruchsvolle und lernintensive Ausbildung bzw. ein entsprechendes Studium. Dabei geht es um Komplexität und ein umfangreiches Steuerrecht.

Die Arbeit wird immer herausfordernder. Das gilt auch für die nächste Zeit. Deshalb kann es nicht sein, dass die Steuereinnahmen jährlich steigen und der Personalkostenindex dagegen stetig auf 36,1 % gesunken ist.

Wie anspruchsvoll und lernintensiv das duale Studium des Finanzfachwirts ist, sehen wir an den Abgangszahlen der letzten Jahre. Von denjenigen, die im Jahr 2015 angefangen haben, sind letzten Endes 77 % zur Abschlussprüfung angetreten. Von denjenigen, die 2017, also letztes Jahr, angefangen haben, sind bereits 15 % im ersten halben Jahr ausgeschieden.

Das heißt, dass unsere aktuellen Ausbildungszahlen schon nicht ausreichen, um die Abwanderungen und das demografische Schrumpfen der Finanzverwaltung zu kompensieren. Dazu kommt, dass während des Studiums noch weitere Abgänge zu verzeichnen sind. Wir fordern daher 200 Einstellungen zusätzlich pro Jahr.

Auch wenn die Bezahlung innerhalb der Finanzverwaltung während der Ausbildung durchaus gut ist, verstehen wir als DSTG-Jugend nicht, warum für andere Auszubildende ein Semesterticket zur Verfügung gestellt wird, aber ein Landesministerium sich an dieser Stelle ganz zurückhält und in Zeiten von Abgasproblematiken und Luftverschmutzung hier kein Vorbild ist, sondern abwartet.

Unsere Verwaltung wirbt mit den Begriffen Sicherheit, Familienfreundlichkeit, Gesundheitsorientierung und Flexibilität. Das klingt vielversprechend. Es muss aber auch tatsächlich umgesetzt werden.

Sicherheit tritt in der jüngeren Generation zunehmend in den Hintergrund. Auf dem aktuellen Arbeitsmarkt ist es nicht schwierig, einen neuen Job zu finden.

Familienfreundlichkeit heißt nicht nur, gute Bedingungen zu haben, um in Teilzeit gehen zu können. Es ist nicht familienfreundlich, wenn man zunächst zwei Beförderungen abwarten muss, bis man eine Familie gründen und diese auch ernähren kann. 41 Stunden wöchentliche Arbeitszeit sind ebenfalls nicht familienfreundlich.

Ich denke, dass das unsere gemeinsamen Ziele sind. Wir wollen qualifizierte, zufriedene, leistungsstarke und leistungswillige Kollegen in unserer Finanzverwaltung. Wir wollen sie gewinnen, und wir wollen sie halten, damit die Finanzverwaltung auf diese Art und Weise effizient und erfolgreich bleiben kann; denn das ist für uns alle notwendig.

Stefan Nierfeld (SchaLL NRW e. V.): Herzlichen Dank dafür, dass wir hier sprechen dürfen. – Ich glaube, ich bin heute der einzige Vertreter der Lehrgewerkschaften oder -verbände. Wir müssen feststellen, dass wir 54 Jahre nach Georg Pichts Buch „Die

deutsche Bildungskatastrophe“ tatsächlich die Bildungskatastrophe 2.0 haben. Stichworte sind „Lehrermangel“ und „Unterrichtsausfall“.

Gleichzeitig haben wir eine Landesregierung, die erklärt, Ziel sei es, die bestmöglichen Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu generieren. So hat sich Ministerpräsident Laschet in seiner Regierungserklärung geäußert. Wirtschaftsminister Pinkwart spricht sogar von dem Anspruch – ich zitiere aus der „NRZ“ vom 13.07.2018 –, „Nordrhein-Westfalen zum besten Bildungsland der Welt zu machen“.

Das irritiert uns sehr. Wir fordern das zwar auch. Um kein Missverständnis aufkommen zu lassen: Da gehen wir d'accord. Aber wer weltbeste Bildung will, muss weltbeste Finanzierung zur Verfügung stellen. Anders ist das nicht möglich.

Schauen Sie sich die Situation heute an. Ingenieure verdienen zwischen 70.000 und 90.000 Euro brutto im Jahr. Im dualen Bildungssystem bekommen wir schon jetzt die 291 Berufe nicht mehr hinreichend besetzt. Wir brauchen aber Fachkräfte. Sie kennen die Aussage der Wirtschaft, dass es zum wirtschaftlichen Standortnachteil führt, wenn wir die Fachkräfte in NRW nicht bekommen. Und wenn wir die Fachlehrer im dualen Bildungssystem nicht bekommen, wird es ganz übel.

Vor diesem Horizont möchte ich auf unsere Studie aufmerksam machen, die wir vor zwei Monaten hier im Hause vorstellen durften. Ein Ingenieur, der 42 Jahre alt ist und zwei Kinder hat, verdient als Tarifbeschäftigter auf Lebenszeit gesehen 275.000 Euro netto weniger als ein verbeamteter Kollege. Die guten Ingenieure werden wir für unser Bildungssystem nicht bekommen, um das einmal ganz klar zu sagen. Das duale Bildungssystem fahren wir so gegen die Wand.

Bei den Grundschulen sieht es ähnlich aus. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente. Wir haben Anstiege bei den Geburtenraten. Die Stellen in den Grundschulen können wir jetzt schon nicht besetzen. Die guten tarifbeschäftigten Grundschullehrer bekommen wir nicht für Schulleiterpositionen und Beförderungsstellen. Bei einem solchen Einkommensdefizit sind sie dazu nicht bereit. Wir kennen zig Beispiele, in denen uns das zurückgespiegelt wird.

Um die Situation für die 40.000 Tarifbeschäftigten in NRW zu verbessern und eine Einkommensgleichstellung zu erreichen, müsste man ihnen mindestens 1.000 Euro brutto mehr zahlen. Die Kolleginnen und Kollegen, die heute nicht hier sind, haben die geniale Idee, zu sagen: EG15 und A13; das wäre eine Einkommensgleichstellung; gleicher Lohn für gleiche Arbeit. – Das haben wir nicht. Wir haben eine Lohndiskriminierung für tarifbeschäftigte Kollegen auf einem höheren Niveau. Mit EG15 und A13 hätten wir eine Einkommensgleichstellung. In diese Richtung müssen wir unbedingt gehen.

Auch der Fakt, dass meines Wissens rund ein Achtel aller Schülerinnen und Schüler unsere Schulen ohne Schulabschluss verlassen, zeigt die Misere an. Wir haben in NRW 1.000 Brennpunktschulen, die händeringend nach Unterstützung suchen. Die Landesregierung ist zwar in der Lage, bis zu 60 Talentschulen auf den Weg zu bringen. Wir haben aber 1.000 Brennpunktschulen, die ganz dringend Unterstützung benötigen.

Die Tatsache, dass wir mit 6.000 Euro pro Jahr und Schüler unter den 16 Bundesländern auf Platz 16 liegen, und die Aussagen der Landesregierung, NRW zur weltbesten Bildungslandschaft zu machen, passen nicht zusammen. Ich fühle mich da wirklich auf den Arm genommen. So kann das nicht funktionieren. Wir müssen radikal daran herangehen.

Schauen wir uns dann einmal – Stichwort „Kooperationsverbot“ – die Bundesebene an. Mit einem Anteil von 4,2 % des Bruttoinlandsprodukts liegt Deutschland bei der Bildung hinter Portugal und hinter der Türkei. Das ist auch nicht das, was unserem Anspruch Genüge tut. Das heißt: Daran müssen wir ganz anders herangehen.

Deswegen lauten unsere Forderungen – ich mache es kurz –: Mindestens 12.000 Euro pro Jahr und Schüler müssen dauerhaft bereitgestellt werden. Alle Beschäftigten aller Schulformen müssen statusübergreifend nach A13 und EG15 bezahlt werden.

Wie ich erst kürzlich gelesen habe, haben wir – halten Sie sich fest! – 16.000 fertige Lehramtsstudenten, die nicht ins System kommen. Hier hat man den sogenannten Opa-Erlass geschaffen, um Rentner wieder an unsere Schulen zu holen. Wir haben aber 16.000 fertige, hervorragend ausgebildete Lehramtsstudenten, die nicht in die Sekundarstufe II hineinkommen. Würden wir jetzt eine Einkommensgleichstellung generieren, könnten wir allen 16.000 das Angebot machen: Geht doch zur Hauptschule, zur Realschule, zur Sonderschule und vor allen Dingen zur Grundschule. – Das heißt: Hier hätte man mit einem Schlag ein attraktives Angebot. Damit könnte man die wichtigsten Felder unserer Schulen bedienen und hätte eine Perspektive.

Ein letzter Punkt: 10 % müssten auf Bundesebene bereitgestellt werden. Der für den Wirtschaftsnobelpreis vorgeschlagene Schweizer Ökonom Ernst Fehr hat nämlich für die Schweiz Folgendes ausgerechnet: Würde man die 13 % der Schülerinnen und Schüler, die in der Schweiz bei PISA ungenügend abgeschnitten haben, hochziehen, hätte das für die Schweiz einen volkswirtschaftlichen Gewinn – einen Wohlfahrtsge-
winn, wie er es nennt – von 1.000 Milliarden Schweizer Franken in 80 Jahren zur Folge. Denn diese jungen Menschen sind weniger krank und weniger kriminell. Vielleicht würden es auch die Kollegen aus der Justiz und der Polizei dankend hinnehmen, wenn wir da Fortschritte erzielten. Das heißt: Wir müssen investieren. Wir kommen an dieser Nummer nicht vorbei.

Lassen Sie mich noch eine allerletzte Bemerkung machen; dann bin ich auch ruhig. 1964 hat Georg Picht mit dem Buch „Die Deutsche Bildungskatastrophe“ gepunktet, und acht Jahre später war in Essen und Duisburg etwas geschehen. 1971/72 stand nämlich die Gesamthochschule in Essen bezugsfertig da. Das heißt: Wenn wir wollen, können wir das.

Rainer Dahlhaus (GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e. V.): Auch von meiner Seite vielen Dank dafür, dass wir heute hier Stellung nehmen dürfen. – Weil der Titel unseres Verbandes ein bisschen missverständlich ist, darf ich zunächst darauf hinweisen, dass wir mittlerweile nicht mehr nur die Gesamtschulen vertreten, sondern alle integrierten Schulformen, also auch die Sekundarschulen, Primus-schulen usw.

Ich kann an das von meinem Vorredner Gesagte anschließen. Wir unterstützen das Programm für beste Bildung in Nordrhein-Westfalen absolut. In dem derzeitigen Landeshaushaltsentwurf finden wir dieses Programm allerdings, insbesondere was die Personalausstattung angeht, nicht wirklich umgesetzt. Lassen Sie mich das an drei Punkten deutlich machen.

Erster Punkt – ich beginne mit etwas, was aus unserer Sicht noch relativ positiv ist –: Die zuständige Schulministerin hat Qualitätsstandards für den Bereich der Inklusion angekündigt. In dem derzeitigen Haushaltsentwurf ist – jedenfalls für Leute, die nicht Haushaltsexperten sind – schwer nachvollziehbar, ob es da schon einen Einstieg gibt oder noch nicht. Es sind auch so viele Stellen umgeschichtet worden, dass das ganz schwer nachzuvollziehen ist. Dass in Zukunft überhaupt einmal Qualitätsstandards definiert werden, ist aber gut. Die Details werden wir fachlich diskutieren.

Zweiter Punkt: die Ausstattung von Schulen an besonders schwierigen Standorten mit Personal. Im Haushaltsplanentwurf finden sich 148 Stellen – das ist hier schon angesprochen worden – für die sogenannten Talentschulen. Es geht aber insgesamt um Schulen an Standorten mit besonders schwierigen Bedingungen. Herr Witzel aus Essen kennt dieses Problem gut. In diesem Zusammenhang kritisieren wir Folgendes: Man muss sich einmal anschauen, wie viele Schulen tatsächlich schwierige, zum Teil extrem schwierige, Bedingungen haben. Wir reden nämlich nicht nur über die 35 Schulen, die mit Beginn des Schuljahres in diesen Schulversuch starten sollen, sondern über mindestens das Zehnfache an Schulen. Damit sprechen wir auch nicht über 148 Stellen, sondern über 1.500 Stellen plus X, weil man für solche Standorte ja nicht nur Lehrerinnen und Lehrer braucht, sondern auch anderes Personal.

Das ist also ein Punkt, bei dem wir die politischen Grundlagen, die diese Landesregierung mit den Talentschulen angekündigt hat, für absolut nicht ausreichend erachten. Um herauszufinden, was an Schulen mit schwierigen Standorten notwendig ist, braucht man keinen Schulversuch mehr. Das wissen die Schulen vor Ort sehr gut. Ihnen fehlt aber das Personal, das notwendig ist, um dann auch tatsächlich entsprechend arbeiten zu können.

Dritter Punkt: Lehrerversorgung, Lehrerbesoldung, Lehrereinstellung. Das ist für uns der Schwerpunkt. Auch darüber ist schon kurz gesprochen worden. Als Gesamtschulvertreter finden wir es gut, dass der Anteil der Stellen im höheren Dienst angehoben worden ist; denn das erleichtert es uns, unsere Stellen zu besetzen. Wir finden es allerdings nach wie vor problematisch, dass wir einen nicht unerheblichen Teil an Sekundarstufe-I-Stellen haben, die wir inzwischen so gut wie gar nicht mehr besetzen können.

Das Absurde in diesem Zusammenhang ist, dass die Lehrerinnen und Lehrer mit Lehrbefähigung für Gymnasium und Gesamtschule, die auf der Straße stehen, für diese Stellen als Seiteneinsteiger gelten, also ähnlich wie Bäckermeister betrachtet werden. Als GGG versuchen wir seit Langem, Optionen zu eröffnen, um diese Leute dann tatsächlich auch als Sekundarstufe-II-Lehrerinnen und -Lehrer auf die entsprechenden Sekundarstufe-I-Stellen zu bekommen. Das geht nach wie vor nicht.

Das Problem – da gebe ich meinem Vorredner recht – wäre gelöst, wenn gleiches Geld für gleiche Arbeit bezahlt würde; denn dann müsste man diese Unterscheidung nicht mehr machen, die sich letztendlich in solchen absurden Steuerungsmaßnahmen widerspiegelt.

Lassen Sie mich einen weiteren Punkt ansprechen, der ebenfalls personal- und haushaltsrelevant ist. Schulen an schwierigen Standorten brauchen auch eine wirksame Steuerung der Lehrerversorgung. Es kann nicht sein, dass nur die, wie wir gerne sagen, Schulen im Speck leicht an Lehrerinnen und Lehrern kommen. Für ein Gymnasium in Köln ist das relativ einfach. Eine Sekundarschule in Siegen oder eine Gesamtschule in Essen hat es da weitaus schwerer. Als Gesamtschule im Essener Norden kann man eigentlich nur noch mit Seiteneinsteigern arbeiten und kaum noch mit ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern. Da muss Personalsteuerung erfolgen.

Letzter Punkt: Die Ministerin hat gesagt, dass zum Schuljahresbeginn eine dreistellige Zahl von Stellen nicht besetzt werden konnte. Wir wünschen uns, dass die Schulen für die Zeit, in der diese Stellen nicht besetzt werden können, eine Kapitalisierung dieser Stellen in die Hand bekommen, damit sie kreativ werden können und die Möglichkeit haben, die Lehrerversorgung – oder jedenfalls die Personalversorgung, muss man sagen – mit geeigneten Maßnahmen selbst in die Hand zu nehmen. Wir sind nicht damit einverstanden, dass die Gelder, die durch die nicht besetzten Stellen jetzt eingespart werden, dann quasi in die Spardose des Finanzministers gehen. Das kann angesichts der Wichtigkeit der Personalversorgung unserer Schulen nicht sein.

Vorsitzende Sonja Bongers: Vielen Dank. – Nun kommen wir zu unserem zweiten Block, der Fragerunde der Abgeordneten. Ich bitte um Wortmeldungen.

Stefan Zimkeit (SPD): Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich bedanke mich im Namen der SPD-Fraktion für Ihre Teilnahme und auch für die schriftlichen Stellungnahmen. Wir wissen, dass der Zeitdruck, unter dem Sie sie abgegeben haben, sehr hoch war. Umso dankbarer sind wir dafür, dass Sie uns entsprechende Anregungen geben.

Ich möchte hinten anfangen und zum einen den von der GGG gemachten Vorschlag der Kapitalisierung von unbesetzten Stellen an Herrn Nierfeld weitergeben. Wie würden Sie das aus Ihrer Sicht bewerten?

Zum anderen möchte ich zu der von der GGG angesprochenen wirksamen Steuerung im Bereich der Schulen nachfragen. Können Sie uns denn entsprechende Steuerungselemente, die Sie vorschlagen würden, nennen?

Von den unbesetzten Stellen sind wir auch sehr schnell bei der Vorsorge für zu erwartende Tarifierhöhungen. Deswegen möchte ich den Dachverbänden, also dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Deutschen Beamtenbund, folgende Frage stellen: Wie bewerten Sie denn die getroffene Vorsorge für Tarifabschlüsse? Sind entsprechende Summen im Haushalt enthalten oder vielleicht auch nicht enthalten? Oder besteht möglicherweise der Verdacht, dass bei der Landesregierung hier schon mit nicht ausgegebenen Mitteln für unbesetzte Stellen geplant wird?

An die Kollegen aus den Polizeigewerkschaften habe ich zwei Fragen. – Erstens. Die mittelfristige Finanzplanung des Landes sieht für das Jahr 2020 im Polizeibereich globale Minderausgaben von 100 Millionen Euro vor. Sind Sie der Ansicht, dass diese Minderausgaben beim Personal im Kapitel der Polizei erbracht werden können?

Zweitens. Wie schätzen Sie Ihre Ausbildungskapazitäten ein? Wir haben es schon mehrmals diskutiert. Wir waren auch schon mehrmals in Anhörungen der Meinung, jetzt sei aber die Grenze erreicht. Nun sind noch einmal 100 dazugekommen. Meinen Sie, dass hiermit die Grenze erreicht ist? Und wenn die Grenze erreicht ist: Welche Vorschläge gibt es, um sie zu erhöhen?

Die Kollegin von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft hat ja bereits deutlich gemacht, dass sie eine entsprechende Aufstockung fordert. Wäre das aus Sicht der Deutschen Steuer-Gewerkschaft auch die Obergrenze? Oder gäbe es hier noch weitere Möglichkeiten?

Meine letzte Frage will ich – entgegen dem Appell der Vorsitzenden – etwas offener stellen. Falls sie jemand beantworten möchte, wären wir dankbar für eine Bewertung des Stellenaufwuchses in den Ministerialkapiteln, der recht deutlich ausgefallen ist, im Verhältnis zu anderen Stellenentwicklungen.

Horst Becker (GRÜNE): Ich möchte mich ausdrücklich für die eingegangenen Stellungnahmen bedanken, insbesondere angesichts der knappen Zeit. – Zunächst möchte ich Fragen an die Kollegen von den Polizeigewerkschaften richten und mit meiner ersten Frage an Herrn Zimkeit anschließen. Seine bezüglich der Ausbildungskapazitäten gestellte Frage will ich dahin gehend ergänzen, ob es insbesondere ausreichend Lehrkräfte zur Ausbildung von Polizistinnen und Polizisten gibt bzw. ob diese Lehrkräfte, wenn sie nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, aus dem Polizeidienst abgezogen werden oder woher sie rekrutiert werden.

Meine zweite Frage lautet: In einer Stellungnahme der Polizeigewerkschaften wurde kritisiert, dass es zu wenige Computer und zu wenig Technikausstattung gibt. Gleichzeitig wollen wir ja zusätzliche Polizistinnen und Polizisten einstellen. Insofern wüsste ich gerne, wie Sie die Situation bei Räumen und technischer Ausstattung bzw. insbesondere Computerausstattung einschätzen. Wie verschärft sich das, wenn es jetzt schon zu wenig ist, und was müsste da getan werden?

Meine dritte Frage steht im Zusammenhang mit dem Einsatz im Hambacher Wald. Dazu sind auch immer wieder Stellungnahmen von diversen Gewerkschaften abgegeben worden. Ich will jetzt gar nicht zu sehr ins Detail gehen. Abseits der Frage der Überstunden würde ich aber gerne von Ihnen hören, ob denn jetzt die Urlaubssperre aufgehoben worden ist oder ob Sie Signale haben, wann sie aufgehoben werden könnte.

In Bezug auf die Darstellung von Frau Ungemach habe ich an Frau Ungemach oder Herrn Lehmann – Sie werden entscheiden, wer jeweils antwortet – erstens eine Frage zu der Anzahl der eingestellten Finanzanwärtinnen und Finanzanwärter. Sie haben ausgeführt, dass bis zum Ende des Jahres 2017 jede Menge Finanzanwärtinnen und Finanzanwärter bzw. eingestellte Personen die Finanzverwaltung verlassen haben.

Liegen Ihnen zu dem, was im Jahr 2018 bereits passiert ist, neue Zahlen vor, die Sie ergänzend noch vortragen könnten? Sie haben die Situation ja eindrucksvoll geschildert.

Zweitens. Sie haben in Ihrer Stellungnahme eine Erhöhung der Einstellungsermächtigungen um 200 Stellen gefordert. Gleichzeitig ist aber immer wieder gesagt worden, die Ausbildungskapazitäten seien bereits an ihrer Grenze. Ich kann Ihre Forderung sehr gut nachvollziehen. Aber wie sollen wir die zusätzlichen 200 Personen dann ausbilden? Was sind da Ihre Vorschläge? Was müsste vonseiten des Landes getan werden, um das tatsächlich auch bewältigen zu können, wenn es jetzt schon knapp ist?

Drittens würde ich gerne von Ihnen hören, mit welcher Zahl unbesetzter Stellen Sie zum 01.01. nächsten Jahres rechnen, damit wir uns auch noch einmal Ihre Einschätzung dessen, was da auf uns zukommt, klarmachen können.

Herbert Strotebeck (AfD): Vielen Dank im Namen der AfD-Fraktion an die Damen und Herren Sachverständigen für die Stellungnahmen. – Ich zunächst eine relativ einfache Frage an Herrn Römer. Sie sprachen davon, dass Sie viele offene Stellen haben. Wie ist denn die Entwicklung gewesen? Das heißt: Wie viele Stellen haben Sie überhaupt, wie viele können Sie nicht besetzen, und wie ist die Entwicklung gewesen? Ist das stark ansteigend? Fehlen also immer mehr Kräfte? Oder wie ist es in den letzten Jahren gewesen? Und wie ist es jetzt?

Meine nächste Frage richtet sich an die Herren Rettinghaus, Mertens und Huth. Man konnte deutlich heraushören, wo Ihnen der Schuh drückt. Das ist auch verständlich. Sie kritisieren nämlich, dass die Beamten für ihre zusätzlichen Leistungen nicht entsprechend entlohnt werden, sei es durch Freizeit oder durch entsprechende Zulagen. Jetzt ist nur eine Zahl gefallen, und zwar bei Ihnen, Herr Huth. Sie sagten, 12 Euro netto seien nicht dem Aufwand angemessen. Herr Rettinghaus hat in seiner Stellungnahme geschrieben, dass er dafür plädiert, die Zulagen teilweise steuerfrei zu stellen. Das ist alles verständlich. Für alle hier wäre es aber vielleicht ganz gut, einmal zu hören, über welche Beträge wir reden. Um das gleich vorwegzunehmen: Die Zulagen, die es zurzeit gibt, sind ja relativ bescheiden. Bitte machen Sie doch einmal deutlich, wie Ihre Vorstellungen sind, was notwendig wäre, um diesen Leistungen, die die Polizisten erbringen, auch gerecht zu werden.

Herr Friehoff, Sie haben dargestellt, wie schwer es ist, Richter zu finden. Ja. Auch Sie frage ich: Wie hoch ist die Zahl der offenen Stellen? Das heißt: Wie viele Kräfte bräuchten Sie? Wir laufen dann ja auch Gefahr, dass die Lücke immer größer wird.

Frau Ungemach, Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme unter dem Punkt 8 sehr schön: Neues Spitzenamt LG 2.1: A13Z. – An wie viele Mitarbeiter denken Sie dabei? Wie sind da Ihre Vorstellungen? Vielleicht können Sie das noch konkretisieren.

Last, but not least: Herr Nierfeld und Herr Dahlhaus, Sie möchten, dass alle gleich bezahlt werden. Mit diesem Thema beschäftigen wir uns in dieser Woche ja noch einmal. Da stellt sich natürlich erstens die Frage, wie das bezahlt werden soll. Eine zweite Frage schließt sich direkt daran. Wenn Sie alle gleich bezahlt haben, wie wollen Sie dann besondere Leistungen entlohnen, und wie wollen Sie dann motivieren? – Das waren meine Fragen in der ersten Runde.

Vorsitzende Sonja Bongers: Vielen Dank. – Da die Kollegen Abgeordneten jedem Verband mindestens eine Frage gestellt haben, eröffne ich der Einfachheit halber noch einmal die Runde gemäß dem Tableau. Wir beginnen also links vorne und geben dann jedem Sachverständigen oder jeder Sachverständigen die Gelegenheit, auf die speziell an ihn oder sie gerichteten Fragen zu antworten.

Cornelia Hintz (ver.di Landesbezirk NRW): Dann werde ich mich auf die an den DGB gerichtete Frage zur Besoldungsanhebung nach dem im nächsten Jahr anstehenden Tarifabschluss konzentrieren. Wir haben keine Rückstellungen entdeckt. Wir haben auch nicht gesehen, dass da irgendetwas vorgeplant ist. Insofern haben wir schon den Eindruck, dass das durch die nicht besetzten Stellen gesparte Geld im Zweifel das Besoldungsvolumen ausmachen darf. Das Einzige, was uns etwas beruhigt hat, war die im Haushalt enthaltene Ermächtigung an den Finanzminister: Doch, du darfst Geld ausgeben. – Auch das war aber nicht quantifiziert. Deswegen lautet meine Antwort: Ja, wir teilen die Sorge, dass da nichts vorgeplant ist. Wir teilen gleichfalls die Sorge, dass das, was eingespart wird, weil zu wenig Personal vorhanden ist und Stellen nicht besetzt werden, dann für die Besoldungsrunde ausreichen soll. Das ist aus unserer Sicht nicht in Ordnung.

Wolfgang Römer (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich will auch zu dieser Frage Stellung nehmen. Wir haben ebenfalls erhebliche Zweifel daran, dass die vorgesehenen finanziellen Mittel ausreichend sind. Wie wir festgestellt haben, sind die Personalverstärkungsmittel gegenüber 2018 erheblich gekürzt worden. Bei der bevorstehenden Tarifrunde ist ja zu vermuten, dass dort auch strukturelle Entwicklungen eine große Rolle spielen werden. Diese strukturellen Entwicklungen müssen sich im Beamtenbereich widerspiegeln. Insofern ist es – da gebe ich Herrn Friehoff recht – mit eins zu eins nicht mehr getan. In Rheinland-Pfalz beschäftigt man sich derzeit schon mit diesem Thema und hat angekündigt, für diese strukturellen Veränderungen im Tarifbereich 2 % als Plus neben der linearen Erhöhung für die Beamten vorzusehen. Wenn man das mit dem hier vorliegenden Haushalt vergleicht, wird es schwierig, das übereinzubringen.

Zu der Frage von Herrn Strotebeck bezüglich der Leerstellen ist zu sagen, dass die Zahl der Leerstellen im Laufe der letzten Jahre tatsächlich gesunken ist. Allerdings konnten wir auf den ersten Blick nicht eindeutig feststellen, ob die Stellen besetzt worden sind oder ob man sie einfach weggestrichen hat. Dieser Frage müssen wir auch noch einmal nachgehen. Die Anzahl der Leerstellen soll sich im Jahr 2019 also um 12.000 bis 13.000 bewegen. Es sind auf jeden Fall zu viele, weil in anderen Bereichen immer noch Überstunden anfallen und eine personelle Unterversorgung gegeben ist. Deshalb müssen wir hier, wie ich vorhin auch schon sagte, den öffentlichen Dienst insgesamt attraktiver machen. Dazu gehören die von uns genannten Positionen, die auch in unserer Stellungnahme erkennbar sind.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Herr Zimkeit hat gefragt, ob die in der mittelfristigen Finanzplanung vorgesehenen 100 Millionen Euro tatsächlich bei der Polizei eingespart werden können. Nein. Wir haben ja

formuliert, was wir eigentlich alles noch bräuchten. Wir sehen also kein Potenzial, da groß einzusparen. Vielmehr müssen wir noch insgesamt draufsatteln.

Die Zahl der Einstellungen ist immer wieder Thema. 2.300 haben wir jetzt. Wir haben auch schon früher gesagt – da haben Sie recht –, dass wir jetzt an der Grenze sind. Wir sind auch tatsächlich immer an der Grenze. Allerdings wären wir nicht gerade intelligent, wenn wir sagen würden: Wir nehmen sie nicht. – Also werden wir sie auch weiterhin nehmen. Wir werden es als Polizei auch immer wieder schaffen, dass das irgendwie geht. Spricht man mit dem Leiter des Landesamtes, des LAFP, und anderen, die hier mit Ausbildung, Fortbildung und Studium beschäftigt sind, hört man allerdings, dass es schon enger wird. Gut; an der Fachhochschule haben wir in Mülheim und Essen zusätzliche Ressourcen bekommen. Das war auch dringend nötig. An den einzelnen Standorten des Landesamtes ist es aber schon enger. Da geht es kaum noch. Wir müssten uns sehr kreativ Gedanken machen, wenn wir auf 2.400 oder 2.500 gingen. Aber wir müssen ja auch einplanen, dass wir einige Durchfaller haben, die wir gerne kompensieren möchten. Da muss also noch etwas gehen.

In diesem Zusammenhang komme ich auch schon zu der Frage von Herrn Becker. Selbstverständlich müssen wir dafür auch ausreichend Lehrende gewinnen. Sie kommen natürlich aus dem Fundus des Personals, das wir zur Verfügung haben, also aus den Polizeibehörden. So drehen wir uns letztendlich immer im Kreis. Wenn wir hier ein Stückchen an der Decke ziehen, fehlt dann wieder das Personal vor Ort. Das ist auch wirklich kein Geheimnis; das wissen wir alle.

Wir würden gerne mehr Anwärter einstellen. Vielleicht müssen wir mehrere Termine im Jahr haben. Wir müssen den Polizeiberuf insgesamt weiter interessant halten.

Außerdem müssen wir die Einstellungszusagen ein bisschen früher machen; denn uns springen auch zu viele vorher ab. Statt zum Beispiel im August könnten insbesondere diejenigen, die einen guten Rangordnungswert haben, auch schon im März oder im Februar die Einstellungszusage bekommen, damit sie zu diesem Zeitpunkt genau wissen: Ich fange am 01.09. bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen an. – Das ist machbar. Es muss dann nur geändert werden. Das wäre ein Ansatz, um die jungen Menschen frühzeitig zu binden. Denn wenn die Zusage von der Polizei erst im August kommt, haben viele, deren Wunschberuf eigentlich Polizist ist, schon feste Angebote von anderen Arbeitgebern bekommen, die sie dann auch annehmen. Damit haben sie sich schon entschieden. Diese jungen Leute sind für uns dann nicht mehr verfügbar.

Hinzu kommt, dass das Berufsbild der Polizei stark in der Öffentlichkeit steht. Jeder weiß, dass immer mehr Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, so auch gegen Polizeivollzugsbeamte, begangen wird. Dann denken die jungen Leute auch: Woanders verdiene ich zwar 100 Euro weniger, muss mich aber nicht schlagen und treten lassen. – Auch solche Aspekte fließen dort mit ein.

Letztendlich stehen wir dazu. Was geht, machen wir. Wir müssen vielleicht in den Nuancen dann etwas ändern, damit wir das auch schaffen. Aber wir reden immer von einer Mangelverwaltung in der Aus- und Fortbildung. Letztendlich geht das auch zu Lasten der Fortbildungen der etablierten Kräfte in den Dienststellen. Irgendwo kommt

immer jemand zu kurz. Wenn wir uns vor Augen führen, was alles an nötigen Fortbildungsmaßnahmen ausgefallen ist, weil die Kapazitäten einfach nicht mehr da sind, dann ist das zwar ertragbar, aber nicht wünschenswert und auch nicht unbedingt auf Dauer hinnehmbar; denn irgendwo gehen ja zum einen Bildung und Wissen und zum anderen auch ein gutes Ergebnis flöten. Aber wir können nicht mehr als machen. Die Polizei macht immer das, was geht. Wir werden nicht Nein sagen, wenn 2.500 Anwärter eingestellt werden. Nur sollten wir das moderat fordern. Wenn wir dann 2.500 haben und am Ende noch 2.300 herauskommen, sind wir schon einmal ein Stück weiter.

In der Tat stehen zu wenige Computer, Räume und Arbeitsplätze zur Verfügung. Das werden auch alle anderen mit Sicherheit bestätigen. Auf der einen Seite stellen wir mehr Leute ein. Auf der anderen Seite sind die Räume seit Jahrzehnten identisch. Sie sind teilweise auch veraltet. Der BLB macht die Verwaltung; darauf brauche ich jetzt nicht näher einzugehen. Mit den Räumlichkeiten ist das alles nicht so einfach. Wir haben neue Präsidien; wir haben neue Dienststellen; wir mieten etwas an. Allerdings müssen sowohl die Technik als auch die Sicherheit gegeben sein. Nicht jede Dienststelle kann auch überall eingerichtet werden. Und man kann keine jungen Menschen bei einem Praktikum in der Behörde begeistern oder ausbilden und fortbilden, wenn man keinen Rechner für sie hat. Wie soll jemand denn die Arbeit im Kommissariat lernen, wenn er keinen Rechner zur Verfügung hat, sodass er die Vernehmung nicht tippen kann und nicht ins Vorgangsbearbeitungssystem kommt? Daran fehlt es einfach.

Es fehlt natürlich auch an den Autos. Unter den im Wach- und Wechseldienst sowie in der K-Wache – dort werden die Praktika auch immer durchgeführt – eingesetzten Fahrzeugen gibt es keinen Wagen mehr, in dem nur zwei Kolleginnen und Kollegen sitzen. Der Trend geht eher zum Vierten. Das ist tatsächlich so. Wir werden bald über eine Thule-Dachbox nachdenken müssen, damit wir unsere Utensilien überhaupt noch unterbringen können. Endlich kommen jetzt auch die großen Vans, Vito oder S-Max, für den täglichen Dienst infrage. Natürlich müssen die Sachen irgendwo verstaut werden. Alle müssen sicher unterwegs sein. Wir müssen aber auch noch mit den Autos durch alle Straßen kommen.

Es ist also alles nicht immer so einfach, wie es aussieht. Wir haben zu wenige Computer, Räume und Arbeitsplätze. Da muss auch dringend gehandelt werden.

Herr Becker, im Rahmen des Einsatzes im Hambacher Forst gab es, soweit wir wissen, keine Urlaubssperre. Eine Urlaubssperre gab es nicht. Genehmigter Urlaub wurde auch weiterhin gegeben.

(Horst Becker [GRÜNE]: Nur in NRW nicht!)

– Soweit wir wissen, ist das nicht richtig. Die anderen werden gleich auch noch etwas dazu sagen. Es gab die größtmögliche Verfügbarkeit. Sie wurde meines Wissens heute Morgen aufgehoben, also jetzt gerade aufgehoben, weil sich die Lage im Hambacher Forst ja etwas entspannt hat.

(Horst Becker [GRÜNE]: Es hieß, bis zum Ende des Jahres!)

– Es wäre ja so weitergegangen, wenn der Einsatz fortgesetzt worden wäre. Ohne ein OVG-Urteil oder sonstige Dinge wäre er da ja noch weiter erforderlich. Und was sich

jetzt entwickelt ... Eine solche Prognose abzugeben, würde diese Anhörung mit Sicherheit sprengen. Das weiß ja keiner.

Herr Strotebeck, Sie haben nach den Zulagen insgesamt gefragt. Das ist genau wie bei den anderen auch bei uns natürlich immer schwierig. Die Zulagensätze sind völlig veraltet. Für den Dienst zu ungünstigen Zeiten bekommen Sie, wenn Sie Nachtdienst von 20 bis 4 Uhr machen, 1,28 Euro. Das ist mit nichts vergleichbar. Sonn- und feiertags gibt es 3,36 Euro. Und die Wechselschichtzulage gibt es nur unter bestimmten Voraussetzungen. Kräfte, die auch einen belastenden Dienst machen, zum Beispiel Einsatztrupps, die hauptsächlich Spät- und Nachtdienst leisten, bekommen nur 35 Euro. Denn um die normale Wechselschichtzulage zu bekommen, muss man ein festes Schichtdienstmodell haben. Da gibt es viele Ungerechtigkeiten. Nun ist Geld auch nicht endlos vorhanden. Aber das ist ein Bereich, in dem wir wirklich Handlungsbedarf sehen.

Das betrifft im Übrigen nicht nur die von mir eben genannte Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Es geht auch um die Zulage für die Lehrenden, über die wir eben gesprochen haben, die von den Behörden abgeordnet werden und beim LAFP in der Ausbildung und Fortbildung tätig sind. Sie haben die Lehrzulage jetzt größtenteils gestrichen bekommen. Das muss auch wieder geändert werden. Denn sie machen ja mehr; sie lehren auch. Offenbar ist die Zahlung dieser Zulage unter den jetzigen Voraussetzungen nicht möglich. Wir haben aber schon vor Monaten einen Vorschlag gemacht, wie man schnell per Erlass oder ähnlich regeln könnte, dass sie wieder die Lehrzulage bekommen. Das muss nur einmal gemacht werden.

Insgesamt muss das auf den Prüfstand gestellt werden. Natürlich wissen wir, dass dann auch viele Zulagen- und Erschwerniszulagenwünsche aus anderen Bereichen kommen werden. Wir sagen jetzt aber fokussiert: Wir müssen mit einer schnellen, flexiblen Lösung für die Bereitschaftspolizei und die Alarmzüge anfangen. Denn damit würde man auch einmal eine Geste und ein Zeichen geben.

Eine Möglichkeit für eine vorläufige Lösung wäre, zu sagen: Wenn wir die größtmögliche Verfügbarkeit anordnen, sodass keiner mehr frei bekommt, man zwölf Stunden vor Ort ist, mit An- und Abfahrt mindestens 16 Stunden unterwegs ist und zum Schlafen höchstens dreieinhalb Stunden hat – so ist es auch; das hören Sie, wenn Sie mit den Kräften vor Ort sprechen –, dann soll es zumindest für diese Zeit, in der das so belastend ist, flexibel eine Erschwerniszulage geben – oder wie auch immer man sie nennt. Diese Geste ist überfällig. Das wird auch nicht so viel kosten.

Dann kann man sich mittelfristig mit der Erschwerniszulagenverordnung generell beschäftigen und dieses Thema in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften konstruktiv angehen. Deswegen würde ich heute auch ungern eine Zahl nennen und sagen: Wir fordern als DPoIG NRW eine Erschwerniszulage für die Bereitschaftspolizei in der Höhe X. – Das möchte ich nicht tun; denn ich würde gern flexibel in die Gespräche gehen, zumindest aus unserer Sicht, um dann auch nicht zu gebunden zu sein.

Dieses Thema müssen wir aber wirklich angehen – gerade in Anerkennung der Leistungen, die bei den belastenden Einsätzen der vergangenen Monate erbracht wurden.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei NRW): Ich beginne mit der Urlaubssperre. In der Tat gab es bei der Bereitschaftspolizei keine Urlaubssperre. Es wurde die größtmögliche Verfügbarkeit ausgerufen. Das heißt im Klartext: Genehmigter Urlaub blieb genehmigt; zusätzlichen, weiteren Urlaub sowie Dienstbefreiung gab es nur unter Anlegung eines strengen Maßstabes. – So ist die Formulierung. Egal, was in der Presse stand: Eine Urlaubssperre gab es nicht.

Dann möchte ich noch etwas zum Thema „Zulagen und Entlohnung“ sagen. Wenn man bedenkt, dass es neben den genannten 1,28 Euro – bevor hier Neid aufkommt: das ist brutto – eine Zulage für den Wechselschichtdienst – das ist die höchste Form des Schichtdienstes – von 51,13 Euro brutto gibt, weiß man, über welche Summen wir hier reden. Die Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Wach- und Wechseldienst in die Bereitschaftspolizei wechseln, bekommen diese 51,13 Euro auch noch gestrichen, weil sie dann keinen Schichtplan mehr haben – obwohl sie auf Abruf jederzeit erreichbar sind. Im Zeitalter von Handys und WhatsApp geht das in Sekundenschnelle. Diese Kolleginnen und Kollegen hatten gerade in diesen Zeiten gar keine Freizeit mehr, weil sie ständig mit dem Blick auf das Handy unterwegs waren, um zu sehen, wann der nächste Dienstbeginn ist. In der Regel lag die Ruhezeit auch unter elf Stunden. Daher ist es eine richtige Geste, für diese jungen Kolleginnen und Kollegen der Bereitschaftspolizei eine Zulage zu schaffen.

Bei der Auszahlung der Mehrarbeit gelten klare Summen. Von A9 bis A12 werden 20,56 Euro brutto ausgezahlt; von A13 bis A16 sind es 28,36 Euro brutto. Wer einmal einen Handwerker mit Renovierungsarbeiten bei sich zu Hause beauftragt hat und sich den Stundenlohn angeschaut hat, der weiß, wo wir uns als Polizeivollzugsbeamte von A9 bis A16 befinden. Da muss ein deutliches Zeichen gesetzt werden. Wenn man den Polizeivollzugsbeamten ihre Freizeit abkaufen will, müssen auch die Beträge angemessen gestaltet werden. Das gesamte Zulagenwesen muss modernisiert werden. Dieses Thema muss angepackt werden, weil die Regelungen nun einmal altbacken sind.

Zur vorgesehenen globalen Minderausgabe von 100 Millionen Euro ist Folgendes zu sagen: Zu Beginn dieses Jahrtausends hat man den öffentlichen Dienst und damit auch die Polizei unter dem Motto „Privat vor Staat“ nahezu kaputtgespart. Gerade sind wir in Bezug auf das Thema „innere Sicherheit“ dabei, diesen Fehler zu korrigieren. Wer das weiß, wird wohl kaum auf die Idee kommen, dass bei der Polizei und bei der inneren Sicherheit noch 100 Millionen Euro eingespart werden können – zumal wir noch das große Thema „Digitalisierung der Polizei“ vor uns haben. Bei diesem Thema sind wir im Prinzip nicht hinten, sondern ganz hinten. Insofern ist dieses Vorhaben eigentlich Augenwischerei.

Ausbildungskapazitäten sind bei uns immer ein ganz großes Thema. Denn wir müssen nicht nur die Kapazitäten an den Fachhochschulen prüfen, sondern auch die Kapazitäten, die wir in den Behörden haben. Man muss den Kolleginnen und Kollegen, die dort ihre Arbeit leisten, eine große Anerkennung aussprechen; denn sie widmen sich neben dem normalen Dienst noch der Ausbildung. Wir haben das einmal prüfen lassen und sind zu dem Ergebnis gekommen, dass die absolute Obergrenze bei 2.500 liegt. Wir müssen aber auch wissen, dass viele – rund 300 in jedem Jahrgang – ihre Ausbil-

dung abbrechen. Die meisten tun das schon im ersten Jahr, also nach den ersten Prüfungen und nach dem ersten Praktikum. Insofern relativiert sich die Zahl relativ schnell. Trotzdem ist es für uns ein Kraftakt, den wir aber unbedingt leisten müssen, um in Sachen Personal nach vorne zu kommen.

Lehrkräfte brauchen wir dringend – auch unbedingt aus der Polizei. Nur aus der Praxis kann man für die Praxis berichten. Deswegen ist das ganz wichtig. Hier müssen wir zwischen Hauptamtlern und Nebenamtlern trennen. Beide sind für die Ausbildung wertvoll. Es gilt aber auch, mehr feste Stellen an den Fachhochschulen zu kreieren. Vor allen Dingen dürfen diejenigen nicht einen Karrierestillstand haben und bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung auf der Strecke bleiben. Auch für die Personen, die die wichtige Aufgabe der Ausbildung übernehmen, müssen hier Beförderungsmöglichkeiten bestehen.

Es gehört aber auch dazu, dass wir unsere Fachhochschulstandorte zeitgemäß erweitern und auch flächendeckend über NRW verteilen. Daher haben wir klar gefordert, in Aachen einen weiteren Standort der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen zu installieren, um diese Region mit abzudecken und es auch für Lehrende, die in dieser Region wohnen, lukrativer zu machen.

Oliver Huth (Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich bedanke mich für die Fragen und werde sie sukzessive abarbeiten. – Was die Frage angeht, ob man 100 Millionen Euro einsparen kann oder nicht, muss man sich noch einmal vor Augen führen, woher wir kommen. Wir sind in Nordrhein-Westfalen der achtgrößte Staat in Europa. Mit der Rhein-Ruhr-Schiene gehören wir zu den 30 größten Metropolen weltweit. Gleichzeitig haben wir die geringste Polizeidichte in Deutschland. Wollten wir brandenburgische Verhältnisse haben, also genauso viele Polizistinnen und Polizisten pro 100.000 Einwohner wie Brandenburg, bräuchten wir in NRW 17.000 Polizistinnen und Polizisten mehr. 17.000 zusätzliche Polizistinnen und Polizisten bräuchten wir, um in unserem Flächenstaat eine entsprechende Polizeidichte zu haben und die Ansprechbarkeit für Bürgerinnen und Bürger so wie in Brandenburg zu gewährleisten – und das im achtgrößten Staat der Europäischen Union. Daher ist es nicht nur sehr sportlich, sondern auch unrealistisch, 100 Millionen Euro im Bereich Personal einzusparen. Das sieht man eindeutig, wenn man sich einmal die Stellgrößen anschaut und berücksichtigt, woher wir kommen.

Was den demografischen Wandel angeht, erinnere ich an das Papier von Professor Weibler, das immer noch im Internet abrufbar ist. Viele Fragen sind nach wie vor nicht gelöst. Wieso verlieren wir immer noch ungefähr die Hälfte eines Jahrgangs spätestens ein Jahr vor der Pension? Warum ist die Hälfte eines ganzen Jahrgangs bei der Polizei dann nicht mehr im Dienst? Diese Kräfte fehlen uns. Zwar verlängern wir jetzt die Lebensarbeitszeit und ermutigen die Kolleginnen und Kollegen, länger Dienst zu machen. Sie müssen aber auch einmal schauen: Wie viele Stellenäquivalente schaffen wir da überhaupt? Wie viele Personen nehmen dieses Angebot überhaupt an?

Wir haben immer noch nicht die Frage der BKV, der Belastungsbezogenen Kräfteverteilung, geklärt, obwohl wir wissen, dass wir demografisch belastete Behörden haben, und auch wissen, dass wir bei den Einstellungen 40 % Kolleginnen gewonnen haben.

Das ist auch gut so. Sie werden in ihrer eigenen Biografie aber nun einmal schwanger. Wir haben uns auch noch keine Gedanken darüber gemacht, wie wir damit umgehen und das bewältigen. Denn die Kolleginnen fehlen uns dann mindestens ein bis zwei Jahre, wenn nicht sogar länger. Da gibt es zwar gute Ideen. Ein erfolgsträchtiges Modell, um das aufzufangen, haben wir aber noch nicht.

Über diesen Bedarf, den wir haben, hinaus und über den Fokus, den die Landesregierung gerade im Vergleich mit anderen Bundesländern auf die Sicherheitslage legt, hinaus können wir dann auch über Geld reden, das man angeblich irgendwo einsparen kann.

Zu den Personalkapazitäten oder Ausbildungskapazitäten ist Folgendes zu sagen: Wenn wir nicht von dem Dogma herunterkommen, dass alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in Nordrhein-Westfalen gleich ausgebildet werden und mindestens die Basics in diesem Bereich – sie werden ja für den Wach- und Wechseldienst ausgebildet – in gleicher Weise beherrschen müssen, werden wir an Engpässe geraten. Wir schicken die Kolleginnen und Kollegen zu einem dreijährigen Fachhochschulstudium. Danach tun sie im Wach- und Wechseldienst und in der Hundertschaft Dienst. Je nach Behörde haben sie dann spätestens nach fünf Jahren die Möglichkeit, zur Kriminalpolizei zu wechseln. Dann schicken Sie sie noch einmal für mindestens drei Monate zum LAFP für eine Ausbildung, die Sie im Jahr 10 Millionen Euro kostet.

In diesem Zusammenhang geht es ja auch um die Frage, ob wir es überhaupt schaffen, so viele Kolleginnen und Kollegen für die Polizei zu gewinnen. Wir stellen fest, dass wir mittlerweile ein Verhältnis von 1 : 1,2 haben, also pro freier Stelle nur noch 1,2 Bewerber, weil uns so viele wegbrechen. Daher sollte man sich – wie in anderen Bundesländern – auch einmal Gedanken darüber machen, ob wir vielleicht Kolleginnen und Kollegen speziell für die Kriminalpolizei geworben bekommen. Wenn wir für sie einen extra Studiengang mit einer extra Ausbildung einführen, müssen die Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Kriminalpolizei entscheiden, nicht mehr im Wach- und Wechseldienst ein Praktikum machen. Man kann ein Modell entwickeln, mit dem man sicherstellt, dass sie ein Verständnis für die Organisation dort gewinnen usw. usf. Letztendlich wäre der Wach- und Wechseldienst von dieser Hürde im Bereich der Ausbildungskapazitäten befreit. Andersherum ist es bei der Kriminalpolizei auch.

Insofern müssen wir einmal mit diesem Dogma aufhören und schauen, wo wir uns spezialisieren. Der Bedarf nach Spezialisierung besteht nämlich. Meine Damen und Herren, ich glaube, davon muss ich Sie nicht überzeugen. Wenn Sie sich das Berufsbild der Kriminalpolizei anschauen, aber auch das Berufsbild, das die Kolleginnen und Kollegen im Wach- und Wechseldienst oder beim Verkehrsdienst ausfüllen, sehen Sie, was da mittlerweile zu tun ist. Beispielsweise spielt bei einer Verkehrsunfallaufnahme die Digitalisierung eine große Rolle. Auch gerade bei der Kriminalpolizei kommen wir mit einem Standardmodell nicht hin.

Die Unterlagen dazu, wie man das umsetzt, liegen in der Schublade. Fragen Sie die Fachlichkeit. Erkundigen Sie sich an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen. Sie bekommen innerhalb von Stunden ein Konzept, wie man zum Beispiel einen speziellen Studiengang für die Kriminalpolizei aufsetzen kann.

Wir müssen also endlich damit aufhören, alle gleich auszubilden, um dann die Wissenslücken, die sie haben, bei der nächsten Verwendung aufzufüllen und dafür wieder 10 Millionen Euro zu investieren. Das ist, denke ich, der Schlüssel zum Erfolg.

Natürlich fehlen uns Rechnerkapazitäten, und natürlich fehlen uns Tutoren, die einen ganz tollen Job machen und sich wirklich stark einbringen. Das ist klar. Der Nachwuchs der Polizei darf aber nicht daran scheitern, dass uns irgendwo ein PC fehlt. Daher brauchen wir intelligente Lösungen. Wir brauchen überlappende Angebote. Wir brauchen zwei Einstellungstermine im Jahr. Schauen Sie sich das einmal bewusst an, und machen Sie sich klar, wohin die Reise gehen soll – insbesondere mit getrennten Studiengängen, die gerne auch teilweise gleich verlaufen können. Dann haben wir diese Engpässe nicht mehr. Im Moment schütten wir einfach nur Wasser aus. Alle müssen alles gleich können. Dann kommt es natürlich zu entsprechenden Engpässen. Das ist keine Frage.

Nun komme ich zu der Frage bezüglich der Zulagen. Es gibt bei uns Dienststellen, die aufgrund der Tätigkeit, die sie übernehmen, eine Gehaltsstufe mehr verdienen. Das liegt natürlich daran, dass sie eine intensive Ausbildung genossen haben. Schauen wir uns zum Beispiel den Hubschrauberpiloten an. Er verdient in Nordrhein-Westfalen sogar noch mehr als eine Gehaltsstufe mehr. Da pflichte ich meinen Vorrednern absolut bei und fokussiere es jetzt einmal auf die Kriminalpolizei.

Ich habe das vor anderthalb Jahren hier schon einmal gesagt. Wenn Sie in der Landesverwaltung ein Projekt etablieren wollen und den Kolleginnen und Kollegen sagen: „Wenn du das durchziehst, machst du 200 Überstunden mehr“, werden Sie in der Landesverwaltung sicherlich auf Widerstand stoßen, und man wird Ihnen vorhalten: Wie kannst du denn so ein Projekt planen?

Das tut man bei der Polizei aber täglich, weil man die Kolleginnen und Kollegen der Kriminalpolizei mit verdeckten Ermittlungsmethoden auf Tageswohnungseinbrecher oder auf Kleinkriminalität ansetzt. Da arbeiten Sie jeden Tag, auch am Wochenende, genauso wie die Kollegen im Hambacher Forst, hören Telefonüberwachung ab und lassen Observationen durchlaufen. Das Verbrechen hört doch am Samstag und am Sonntag nicht auf. Und Sie wollen die Täter ja festnehmen. Ich nenne hier nur das Stichwort „Enkeltrick“. Da können Sie sich nicht freitags um 15 Uhr aufs Sofa legen und fernsehen, sondern sind samstags und sonntags im Büro und bauen zwischen 200 und 300 Überstunden auf. Das passiert teilweise in der Ich-AG. Das heißt, dass ein Kollege die verdeckten Maßnahmen durchführt. Wenn es gut läuft, sind es drei Kollegen.

Ein solches Projekt muten Sie den Kolleginnen und Kollegen zu. Da wäre es natürlich mehr als sachgerecht, für diese Phase der hohen Belastung – die übrigens drei bis sechs Monate dauert; drei bis sechs Monate haben Sie keinen Tag in der Woche frei, wenn Sie bei der Kriminalpolizei diese Phänomene bearbeiten; damit bewegen Sie sich komplett außerhalb der AZVO – 150 bis 200 Euro draufzutun. Das wäre netto der Schritt zur nächsten Gehaltsstufe. Eine solche Regelung wäre angebracht, um damit Wertschätzung zu signalisieren, wenn Sie wollen, dass wir weiter so arbeiten. Denn freiwillig machen die Kolleginnen und Kollegen das in Zukunft nicht. Dadurch werden sie nämlich krank.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): Herr Strotebeck hat nach der Zahl der offenen Stellen gefragt und sich außerdem erkundigt, wie viele Kräfte wir bräuchten. Bislang ist es immer noch gelungen, sämtliche offenen Stellen zu besetzen. Allerdings muss ich hier betonen: Es dauert zunehmend länger, und es ist immer schwieriger.

Denn wir haben in der Justiz schon den Anspruch, unter den Hochqualifizierten auszuwählen. Das ist jetzt keine Arroganz, sondern auch Service für den Bürger. Stellen Sie sich das einmal persönlich vor. Sie haben irgendeinen Rechtsstreit bei Gericht. Dann hoffen Sie, dass Sie mit der Wahl Ihres Rechtsvertreters eine gute Hand gehabt haben. Aber Sie hoffen auch, dass derjenige, der es zu entscheiden hat, bestimmt wenigstens nicht der dümmste, am besten vielleicht sogar der schlaueste Jurist im Saal ist. Deswegen müssen wir uns in diesem Bereich orientieren, wenn wir Leute einstellen wollen.

Aber – das muss man auch sagen – gute juristische Noten machen noch lange nicht unbedingt einen guten Richter und einen guten Staatsanwalt aus. Dazu gehört noch eine ganze Menge mehr, insbesondere auch charakterlich. Deshalb werden die Leute, die eingestellt werden, schon sehr handverlesen ausgesucht. Als Erstes schaut man sich an, ob die Noten passen. Bei denen, deren Noten passen, schaut man dann, ob der Charakter passt – soweit man das beurteilen kann. Man kann den Leuten natürlich immer nur vor den Kopf gucken. Wie gesagt, braucht das Zeit.

Früher haben sich die Leute aufgrund der großen Strahlkraft dieses Berufes scharenweise darum gerissen, Richter zu werden. Damals war das natürlich wesentlich einfacher. Jetzt sind wir in der Situation, dass der Markt derjenigen, die überhaupt in Betracht kommen, immer enger wird und gleichzeitig die Leute, die in Betracht kommen, von allen Seiten immer stärker umworben werden. Daher braucht es mehr Zeit, mehr Intensität im Ausleseverfahren, mehr Geduld und mehr Werbung. Bislang ist es immer noch gelungen, die Stellen zu besetzen. Dabei liegt die Betonung weniger auf „gelungen“ und mehr auf „bislang“.

Daher werden wir in der Perspektive auch die Probleme, die ich vorhin anführte, aufgrund der Altersabgänge haben. Dieses Problem wird sich nicht schon im nächsten Sommer ganz scharf stellen. In zwei oder drei Jahren werden wir aber die ersten ganz massiven Auswirkungen bekommen. Deswegen muss man frühzeitig entsprechend handeln und den Beruf auch auf der finanziellen Ebene wieder attraktiver machen.

Wie viele Stellen bräuchten wir? Das ist im Zweifel relativ komplex zu schildern und darzustellen. Ich verweise, um Sie nicht mit allzu vielen Zahlen zu behelligen, zum Nachlesen auf unsere schriftliche Stellungnahme. Man muss unterscheiden zwischen der stellenbasierten Belastungssituation, die statistisch dargelegt ist, und der personalverwendungsbasierten Belastungssituation. Platt formuliert: Wenn ich eine Stelle habe, heißt das noch lange nicht, dass ich jemanden habe, der arbeitet, sondern erst einmal nur, dass ich einen Schreibtisch habe.

Die Differenzen zwischen der stellenbasierten Belastungssituation und der personalverwendungsbasierten Belastungssituation sind enorm. Exemplarisch verweise ich hier doch einmal kurz auf einen Bereich. In der ordentlichen Gerichtsbarkeit bräuchten

wir stellenbasiert lediglich 31, aber personalverwendungsbasiert 358 Kräfte. Die Wahrheit wird irgendwo in der Mitte liegen. Ich möchte Sie jetzt nicht mit weiteren Zahlen langweilen. In der Staatsanwaltschaft gibt es auch noch eine große Lücke. Vorsichtig kalkuliert, zurückhaltend kalkuliert, liegt das Defizit für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaft zusammen irgendwo bei über 300 Kräften. Bei Bedarf kann ich Ihnen die Kalkulation, mit der ich auf diese Zahl komme, näher erläutern. Aber vielleicht wird es den einen oder anderen langweilen, wenn wir über Details von PEBB§Y, Jahresarbeitszeit, durchschnittlichen Krankheitstagen etc. debattieren. Wenn es Sie interessiert, kann ich das gerne darstellen. Diese Zahl, die wir genannt haben, ist zwar schon geschätzt, aber nicht komplett aus dem hohlen Bauch heraus.

Die Situation an der Verwaltungsgerichtsbarkeit bedarf der besonderen Betrachtung. Da ist sehr viel im Schwange, wie Sie an den Belastungszahlen sehen können. Der aktuell zum Stichtag Silvester 2017 ausgewiesene Personalbedarf liegt ziemlich punktgenau bei 1.000 Arbeitskräften – bei einem Personalbestand von 500. Dieser Bedarf ist allerdings zum 30.06.2018 auf 558 Arbeitskräfte zurückgegangen. Das ist einerseits eine beruhigende Aussage, weil dies sehr wahrscheinlich daran liegt, dass der Zuwachs an neuen Asylklagen nicht so enorm ist, wie er in der zurückliegenden Zeit war, und man langsam über den Berg hinwegkommt. Man darf aber natürlich nicht die Augen davor verschließen, dass sich da eine ganze Menge Arbeit aufgestaut hat, die auch erst einmal irgendwie bewältigt werden muss. Sie wird auch irgendwann bewältigt werden. Das ist nur eine Frage der Zeit und hängt davon ab, wie viele Leute dafür zur Verfügung stehen. Wenn ich große Arbeitsmengen und mehr Leute habe, bin ich natürlich schneller damit fertig als dann, als wenn ich große Arbeitsmengen und weniger Leute habe.

Es ist mir aber nicht möglich, jetzt genau zu umschreiben, wie viele Leute man sinnvollerweise noch zusätzlich in diesem Bereich einsetzt – und vor allen Dingen, für wie lange man das tut. Da reden wir über kw-Vermerke, über Abordnungen etc. pp. Das ist sehr speziell und sehr schwierig zu sagen. Momentan scheint es so zu sein, als ob man mit zusätzlicher Arbeit, mit zusätzlicher Langmut bei bestimmten Verfahren, mit zusätzlich viel Glück und möglicherweise mit zusätzlich einer insgesamt erfolgreicherem Politik an anderen Stellen – ich rede jetzt nicht einmal über Justizpolitik – vielleicht im Ergebnis die Probleme bewältigen kann. Man muss weiter beobachten, wie sich das auswirkt und wie sich die Zahlen entwickeln. Dann muss man gegebenenfalls weiter abwarten oder nachsteuern. Darin ist also zu viel Bewegung, als dass man konkrete Zahlen nennen könnte.

Fazit: Im Großen und Ganzen bräuchten wir für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaft etwas mehr als 300. 72 stehen jetzt im Haushalt. Die sonstigen Fachgerichtsbarkeiten – Arbeits-, Finanz- und Sozialgerichtsbarkeit – sind aktuell sehr gut aufgestellt. Die Verwaltungsgerichtsbarkeit ist ein Sorgenkind. Hier muss man beobachten und gegebenenfalls punktuell nachsteuern.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Wir teilen uns die Beantwortung thematisch auf. – Ich beginne mit der Frage zur Vorsorge für Tariferhöhungen. Da bezieht man sich ja auf den Einzelplan 20.

Dort sind die Verstärkungsmittel für Besoldungs- und Tariferhöhungen in einem Titel zusammengefasst. Dabei ist auffallend, dass die Landesregierung für 2019 an dieser Stelle 521 Millionen Euro weniger zurückgestellt hat als für 2018. In 2018 kannten wir den Umfang der Tariferhöhung und wussten, dass sie 2,35 % beträgt. Dafür hat man dann 1,3 Milliarden Euro zurückgestellt. Für das kommende Jahr sind 761 Millionen Euro zurückgestellt worden. Ich hoffe – da bin ich mir auch ganz sicher –, dass die Gewerkschaften das zu verhindern wissen. Es ist sehr zu hoffen, dass das nicht der Rahmen dessen ist, was die Landesregierung an Besoldungserhöhung zugestehen möchte. Das würde dann eine muntere Auseinandersetzung werden.

So oder so steht fest, dass die 521 Millionen Euro zunächst einmal fehlen. Wir befürchten tatsächlich, dass man sich bei der Haushaltsaufstellung an anderen Stellen umgeschaut hat und hier die Überschüsse der vergangenen Jahre insbesondere im Personalbereich bereits mit einkalkuliert hat. Dann würde es aber wenigstens für die Tarifierhöhung reichen.

Als nächster Punkt ist das Thema „Stellenaufwuchs“ anzusprechen. In den Ministerialressorts sind mit dem Regierungswechsel 465 Stellen aufgebaut worden. Die Landesregierung hat erklärt, dass diese Stellen bis zur Neuwahl abgebaut werden sollen. Das begrüßen wir sehr; denn dann wäre die Stellenzahl nur temporär angewachsen. Wir würden für andere Ressorts außerhalb der Ministerialkapitel natürlich auch gerne sehen, dass man den zu erwartenden Personalabbau schon ersetzt, bevor er entsteht. Das ist leider in der Finanzverwaltung nicht gelungen.

Herr Becker, wir haben in der Finanzverwaltung zum 01.01.2018 auf 1.400 unbesetzte Stellen geschaut. Man muss die Situation bei den unbesetzten Stellen als eine Wellenbewegung begreifen. Jeweils zum 01.09. eines Jahres ist durch die Zuführung der Anwärter in einem anwärtergespeisten Bereich der höchste Stellendeckungsgrad erreicht. In der Finanzverwaltung verlieren sich dann im Schnitt 100 Stellen pro Monat. Das hängt überwiegend mit der Demografie zusammen, aber auch mit anderen Abgängen. Zum 01.09. kommen dann wieder diejenigen, die fertig geworden sind, dazu.

Nach den Berechnungen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft werden wir im Bereich der Finanzverwaltung pro Jahr etwa 300 zusätzliche unbesetzte Stellen bekommen. Sie können sich vorstellen, dass ich da schon neidisch auf die Ministerialkapitel schaue. Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass Ende dieses Jahres rund 1.700 und Ende nächsten Jahres rund 2.000 Stellen unbesetzt sein werden. Mit der derzeitigen Form der Ausbildung wird es frühestens ab 2021 wieder leicht besser werden – dann aber von einem so niedrigen Niveau aus, dass wir tatsächlich die Fallbearbeitung, die primär davon betroffen ist, also die ganz normale Bearbeitung von Steuerfällen, an der einen oder anderen Stellen optimieren müssen. Ob und inwieweit das im Sinne des Steueraufkommens ist, muss dann die Praxis zeigen.

Als letzter Punkt bleibt noch der Hinweis auf das Spitzenamt A13Z. Ja, wir wünschen uns ein Spitzenamt für bestimmte Funktionen in der Finanzverwaltung. Man würde sie stellenscharf beschreiben müssen. Üblicherweise sind die Zulagenstellen im Bereich des allgemeinen Dienstrechtes bei 30 % der Laufbahnstellen angesiedelt. Wir haben derzeit 1.700 Stellen mit A13 ausgewiesen. Wenn 30 % davon ein Z bekämen, wären

das ungefähr 500 A13Z-Stellen. – Zur Beantwortung der weiteren Fragen gebe ich das Wort an Frau Ungemach weiter.

Siana Ungemach (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Herr Becker hat sich nach den Abgängen der 2017 Eingestellten im Jahr 2018 erkundigt. An dieser Stelle muss man berücksichtigen, dass bei uns Anfang September angefangen wird. Ich sprach vom ersten halben Jahr, weil im Februar die Zwischenprüfung stattfindet und es ungefähr bis März dauert, bis dann klar ist, wie hoch die Abgänge sind. Ich nannte eben einen Anteil von 15 %. Damit sind bei einem Jahrgang von ungefähr 900 Personen bis März 140 Personen ausgeschieden. Seitdem fand keine Prüfung mehr statt. Dann gibt es zwar peu à peu weitere Abgänge, wenn Personen sich freiwillig dafür entscheiden, zu gehen. Das hält sich aber sehr in Grenzen. Insofern kann ich Ihnen jetzt keine konkretere Zahl nennen, die weitere Aufschlüsse geben würde.

Herr Zimkeit und Herr Becker haben bezüglich der Kapazitäten gefragt, ob wir uns mit der Aufstockung um 200 weitere Stellen an der Obergrenze befinden. Dass mehr Kolleginnen und Kollegen nötig sind, ist wohl unumstritten. Dass das bestehende System begrenzt ist, ist auch unumstritten. Beides steht leider im Widerspruch zueinander. Wir haben deshalb natürlich auch Überlegungen angestellt und gesagt: Dann müssen wir von dem aktuellen System mit der bestehenden Zentralität des Studiums weggehen und eine dezentrale Lösung finden. Das heißt: Wir sind durchaus dazu bereit, mit den entsprechenden Fachleuten darüber zu diskutieren, wie man das aufbauen könnte. Das müsste nämlich nicht nur für die Theorie gelten, sondern genauso auch für die Praxis; denn in den Ämtern – ähnlich wie bei der Polizei ist es auch bei uns – brauchen wir jeden Mann, der mit ausbildet und hilft. Auf jeden Fall steht aber fest, dass wir die Ausbildungszahlen, die wir aktuell haben, mindestens beibehalten müssen, um die Finanzverwaltung arbeitsfähig zu erhalten.

Stefan Nierfeld (SchaLL NRW e. V.): Herzlichen Dank für die Fragen. – Herr Strotebeck, Sie haben gefragt, wie das bezahlt werden soll. Ich kann mich nicht erinnern, dass bezüglich der Beamtenbesoldung jemals gefragt worden ist, wie das bezahlt werden soll. Oder habe ich da etwas verpasst? Die Frage kann ich da nur zurückgeben. Wir haben das einmal ausgerechnet bzw. grob überschlagen. Das Problem der Lohnunterschiede zwischen Angestellten und Beamten existiert mindestens seit 1961. Wenn man nur 30 Jahre in Betracht nimmt, sind wir aus unserer Sicht schon mit rund 7 Milliarden Euro quasi in Vorleistung getreten. Man hat da an uns gespart. Das sollte man langsam einmal zurückzahlen, finde ich. Wer Qualität haben will, wer Lehrermangel und Unterrichtsausfall beseitigen will, muss auch in diese Richtung denken.

Ich habe vorhin die Situation in den Grundschulen und im dualen Bildungssystem skizziert. Damit wollte ich deutlich machen, dass wir die Leute nicht bekommen. Schauen Sie sich einmal die Einkommensentwicklung bei den Ingenieuren an. In der freien Wirtschaft – die Zahlen stammen von der „FAZ“ – liegen ihre Gehälter zwischen 70.000 und 90.000 Euro. So viel bekommen die Lehrer, selbst die Beamten, nicht. Wenn wir dann noch die Guten haben wollen, funktioniert das nicht.

Vorhin hat der Kollege die Rhein-Ruhr-Schiene angesprochen. Allein das Ruhrgebiet ist die innovativste Region in den nächsten 50 Jahren. Der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank hat bei dem Kongress „Zukunftsbildung Ruhr 2018“ in Essen unter der Überschrift „Es ist Zeit, in die Offensive zu gehen“ die Frage gestellt: Welche Stadt gehört in den nächsten 50 Jahren weltweit zu den führenden Städten? Welche Stadt könnte unter den 50 besten Städten sein? – In Deutschland keine! Aber das Ruhrgebiet war auf Platz 13. Denn hier haben wir von der Hochschullandschaft her eine Innovationskraft, die ungeheuerlich ist.

Gleichzeitig haben wir um diese Hochschulen herum, wie es Professor Strohmeier formuliert, Relegationszonen, die wir uns nicht leisten können. Daher müssen wir massiv in die Bildung investieren, insbesondere in die Grundschulen und vor allen Dingen in die sogenannten Brennpunktschulen. Die Brennpunktschulen brauchen mindestens 5 % mehr Personal. Sonst geht keine Lehrkraft dorthin. Viele Leute betreiben jetzt noch Rosinenpickerei und sagen: Ich gehe lieber an ein Gymnasium, weil es da schicker ist; dort kann ich mit den Schülern auch besser diskutieren, weil wir das gleiche Sprachniveau haben. – Das wird auf Dauer nicht funktionieren. Das fliegt uns um die Ohren.

Insofern stellt sich gar nicht die Frage, wie das bezahlt werden soll. Wir haben genug Geld. Das ist also nicht das Thema.

Herr Zimkeit, die altehrwürdige SPD – das ist nicht ironisch gemeint – hat immer gleichen Lohn für gleiche Arbeit gefordert. Ich gehe davon aus, dass wir da d'accord sind. Dass Sie jetzt gleichen Lohn für gleiche Arbeit für die Beamten einführen wollen – A13 für alle Schulformen –, ist wunderbar. Sie vergessen dabei aber die tarifbeschäftigten Kollegen. Dann müssten sie nämlich EG15 bekommen. Das wäre gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Sie haben das Gutachten auch bekommen. Dort haben Sie gesehen, dass unser Gutachter ausgerechnet hat, dass wir mindestens 1.000 Euro brutto mehr brauchen. Das ist EG15.

Solange Sie sich dieser Erkenntnis verweigern, sind wir da nicht d'accord. Der altehrwürdigen Partei SPD steht das nicht gut zu Gesicht. Sie schlagen sich da in die Büsche.

(Zuruf von Stefan Zimkeit [SPD])

– Sie waren lange genug in der Regierung. – Ihre Position ist ja: A13 schulformübergreifend. Das bedeutet: EG15 für die Tarifbeschäftigten. Alles andere ist eine Lohndiskriminierung. Auf einem höheren Niveau wird das zementiert. Es tut mir leid; im Ruhrgebiet und in Gelsenkirchen sagen wir dazu: Das ist schäbig.

(Zuruf von Stefan Zimkeit [SPD])

Rainer Dahlhaus (GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e. V.): Ich versuche, gleich noch ein wenig zur Klarheit beizutragen. Zunächst möchte ich aber auf die Fragen eingehen, die gestellt worden sind, und mit folgender Frage von Herrn Zimkeit beginnen: Wie stellen Sie sich eine Steuerung vor, die dafür sorgt, dass zu den Schulen an schwierigen Standorten auch die Lehrerinnen und Lehrer kommen, die diese Schulen brauchen?

Erster Punkt: Eine Möglichkeit ist, dass diese Schulen bei den Besetzungsverfahren jeweils vorrangig berücksichtigt werden – zum einen zeitlich vorrangig und zum anderen gegebenenfalls auch dadurch, dass sie nicht schulscharf Stellen ausschreiben müssen, sondern über Listenverfahren mithilfe einer Steuerung durch die obere Schulaufsicht dafür gesorgt wird, dass Lehrerinnen und Lehrer insbesondere mit den Fächern, die besonders benötigt werden, an diese Schulen kommen.

Zweiter Punkt: Um die Arbeit dort attraktiver zu machen, ist es denkbar, Kolleginnen und Kollegen an solchen Standorten mit einer geringeren Unterrichtsverpflichtung zu versehen. Das hat auch sachlich-fachliche Gründe. An Schulen dieser Art ist der Beratungsbedarf – sowohl in Bezug auf Schülerinnen und Schüler als auch in Bezug auf die Eltern als auch in Bezug auf die Beratung untereinander – erheblich höher als an – mein Lieblingsfall – Schulen im Speck. Daher macht es auch Sinn, dass den Lehrerinnen und Lehrern dafür mehr Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Dritter Punkt: Wenn das alleine nicht ausreicht, muss das Land, finde ich, auch über Versetzungen nachdenken. Im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer fasst man dieses Thema mit spitzen Fingern an. Ich habe eine Tochter, die Juristin ist. Da ist es selbstverständlich, dass man alle fünf Jahre woanders arbeitet. Deswegen habe ich persönlich auch kein Problem damit. Es geht hier auch um schulformübergreifende Versetzungen. Die Ministerin hat darauf hingewiesen, dass an den Gymnasien durch die Umstellung von G8 auf G9 zumindest zeitweise Stellen frei werden oder Stellenüberhänge entstehen. Was spricht eigentlich dagegen, diese Personen dann an die Schulen zu schicken, an denen der Bedarf besteht, weil sie ihre eigenen Stellen nicht besetzen können?

Vierter Punkt: Man kann auf den Gedanken kommen, ähnlich wie auch in anderen Bereichen – Stichwort „Erhöhung der Verwendungsbreite“ – die Arbeit an Schulen des Standorttyps 5 – das sind diese schwierigen Schulen – zur Voraussetzung für jedwede Beförderung zu machen. Dann bekommt man vielleicht auch nicht nur diejenigen dorthin, die anderswo keinen Platz gefunden haben, weil in diesem Fall auch für besonders leistungsfähige Lehrerinnen und Lehrer ein Anreiz besteht, sich auch an Schulen in solchen Bereichen Erfahrungen zu holen.

Ich will nur einen kleinen Hinweis darauf geben, um welche Größenordnungen es geht, wenn man mit einer besseren Versorgung dieser Schulen tatsächlich Ernst macht. Die Ministerin hat aufgeschrieben, dass sie an ihre Talentschulen zusätzlich 20 % der Grundstellen verteilen will. Ich habe das einmal für meine ehemalige sechszügige Gesamtschule ausgerechnet. Bei 75 Grundstellen wären das 15 Stellen zusätzlich. Daran kann man sich einmal klarmachen, über welche Größenordnungen wir reden. – Das war eine Randbemerkung.

Herr Strotebeck hat erstens gefragt, wer das denn bezahlen soll, wenn es tatsächlich dazu kommt, die gleiche Bezahlung für alle Lehrerinnen und Lehrer umzusetzen. In Klammern: Ich persönlich sehe überhaupt nicht, dass das eine Forderung ist, die sich nur auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten bezieht. Die Kollegen, die angestellt sind, machen natürlich dieselbe Arbeit. Wieso sollen sie eigentlich nicht dasselbe Geld bekommen? – Wer soll das also bezahlen? Ich habe eben noch einmal nachgeschaut; ich hatte ein bisschen Zeit. Nordrhein-Westfalen gibt im Jahr – das sind die Zahlen des

Statistischen Bundesamtes für 2015 – 6.600 Euro pro Schülerin oder Schüler an den allgemeinbildenden Schulen aus. In Bayern sind es zum Beispiel 8.700 Euro. Die Spitzenausgaben liegen deutlich über 9.000 Euro pro Schülerin oder Schüler und Jahr an den allgemeinbildenden Schulen. Das heißt: Wenn man auch nur in die Nähe der anderen Bundesländer kommen möchte, muss man erst einmal darüber nachdenken, wo man denn 30 % zusätzliche Kosten für unsere Schülerinnen und Schüler findet. Die anderen Länderetats geben das auch her. Dann muss es für ein Land wie Nordrhein-Westfalen doch eigentlich auch möglich sein – „beste Bildung“ ist ja die Überschrift –, dieses Geld zur Verfügung zu stellen.

Zweitens hat er sich erkundigt, wie eine Motivation bezüglich besonderer Leistungen möglich sei, wenn alle dasselbe bekämen. Die eine Möglichkeit ist, dass man sich auch da durchaus kreativ Gedanken machen kann. Viele Kolleginnen und Kollegen, die auch außerunterrichtliche Tätigkeiten wahrnehmen, werden auch mit dabei sein, wenn es darum geht, besondere Aufgaben wahrzunehmen und sich besonders zu engagieren. Das ließe sich zum Beispiel durch eine geringere Unterrichtsverpflichtung dieser Kolleginnen und Kollegen auffangen. Dafür dürfte dann aber nicht nur die Schule bezahlen müssen; denn damit wäre es ja ein Nullsummenspiel. Vielmehr müsste es dann auch zusätzliche Stellenanteile für die Schulen geben. Die andere Möglichkeit sind die Beförderungen. Wenn man für alle Kolleginnen und Kollegen das gleiche Eingangsamt hat, kann man ja auch einmal darüber nachdenken, ob man nicht den Stellenschlüssel entsprechend anpasst.

Ich habe jetzt wahrgenommen – auch aus den Beiträgen der anderen Sachverständigen –, dass wir, was den Etat des Landes Nordrhein-Westfalen angeht, nicht über Peanuts reden. Dann muss man sich wirklich einmal fragen, ob denn in Zeiten wie diesen die schwarze Null das oberste aller Ziele sein kann oder ob man nicht auch einmal darüber nachdenken muss, im Interesse einer zukunftsorientierten Landespolitik auf allen möglichen Feldern Investitionen in die Zukunft zu tätigen, die über die schwarze Null hinausgehen.

Vorsitzende Sonja Bongers: Vielen Dank. – Ich schaue noch einmal in die Runde der Abgeordneten. Haben Sie weitere Fragen an die Sachverständigen? – Als Einziger meldet sich Herr Strotebeck.

Herbert Strotebeck (AfD): Zunächst einmal herzlichen Dank für die umfangreichen Ausführungen. – Ich habe noch zwei Fragen, und zwar an Herrn Römer und an Herrn Rettinghaus.

Herr Römer, Sie sagten, dass man die Stellen für die Bewerber attraktiv machen muss. Klar; da bin ich voll und ganz bei Ihnen. In diesem Zusammenhang wüsste ich gerne, wie Sie denn mit denjenigen umgehen, die bei Ihnen erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Werden sie tatsächlich direkt in unbefristete Verträge übernommen? Oder bekommen sie zunächst eine Reihe von befristeten Verträgen?

Herr Rettinghaus, Herr Mertens und Herr Huth, Ihnen danke ich insbesondere für Ihre Ausführungen zu den völlig unzureichenden Zulagen. Herr Rettinghaus, Sie haben in

Ihrer Stellungnahme außerdem geschrieben, dass Sie mit den Beförderungsmodalitäten nicht ganz zufrieden sind, und auch darauf hingewiesen, dass beispielsweise die geforderten Distanzelektroimpulsgeräte fehlen. Im letzten Jahr haben wir uns nach meiner Erinnerung auch schon über die unzureichenden Zulagen unterhalten. Meine Frage ist ganz einfach: Seit wann bemängeln Sie eigentlich die nicht erfolgte Zulagenregelung, die nicht befriedigende Beförderungsregelung und die nicht vollständige Ausstattung der Polizei?

Wolfgang Römer (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Herr Strotebeck, das ist in den Ressorts unterschiedlich. Ich habe gerade noch einmal mit der Kollegin Sauer-Schnieber Rücksprache gehalten. Sie sagt, dass in der Finanzverwaltung sofort übernommen wird. Im Justizvollzug – das ist ein anderes Beispiel – werden Leute eingestellt, die zunächst zwischen zwei und fünf Jahren als Tarifler beschäftigt werden, bevor sie dann in eine Anwärterausbildung mit anschließender Probezeit gehen. So zieht sich das durch die verschiedensten Landesverwaltungen, weil jedes Ressort sich vorbehalten hat, dies für sich zu regeln. Da gibt es keine einheitliche Regelung. Das kann man bedauern oder nicht. Aber die Unterschiede sind einfach da.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Das Thema „Zulagen“ müssen wir in der Tat angehen. Diese Forderung erheben wir, seit ich Landesvorsitzender bin, seit 2010. Vor allem sagen wir seit 2010 – eigentlich haben meine Vorgänger das auch schon getan –, dass insbesondere Folgendes aufhören muss: Wenn man den belastenden Nachtdienst gemacht hat, der um 6 Uhr morgens endet, und dann noch einen Einsatz fahren muss, der drei Stunden dauert, bekommt man dafür keine Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten mehr. Man macht zwar den Mehrdienst, bekommt dafür aber keine Vergütung. Für diese Zeit, die der achtstündigen Nachtschicht folgt und ja noch belastender ist, müsste man eigentlich sogar mehr bekommen. Dass man dann gar nichts bekommt, ist auch eine Sache, die man niemandem mehr erklären kann. Da müsste wirklich etwas geschehen. Das unterstreicht aber, dass das Zulagenwesen jetzt unbedingt insgesamt in Angriff genommen werden muss.

Das Distanzelektroimpulsgerät fordern wir als DPoIG NRW – das kann ich genau sagen – seit 2010. Im Jahr 2010 haben wir unsere erste Stellungnahme dazu abgegeben. Damals haben wir diese Stellungnahme sowohl an den Landtag geschickt als auch veröffentlicht. Seit 2010 wird unsere entsprechende Forderung ständig überarbeitet und modifiziert, also an die aktuellen Entwicklungen angepasst. Mittlerweile hat es auch zig Pilotverfahren zur Einführung des Distanzelektroimpulsgerätes gegeben – in Rheinland-Pfalz, in Berlin, in Bayern, bei der Bundespolizei. Ich will hier nur einmal auf die Ergebnisse aus unserem Nachbarland Rheinland-Pfalz verweisen, die mittlerweile auch belegt sind. Dort ist ein erheblicher Rückgang der Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte zu verzeichnen. Jetzt will ich mich nicht festlegen; der Rückgang der Delikte liegt aber, glaube ich, bei rund 80 %.

Wir reden alle davon – der Ministerpräsident erst gestern –, dass die Gewalt gegen Einsatzkräfte, unter anderem Polizeibeamtinnen und -beamte, ständig steigt. Das ist

in der Tat so. Auch das Lagebild ergibt das. Das ist aber nicht länger hinnehmbar. Und allein die Einführung dieses Gerätes – nicht erst der Einsatz, sondern schon das Wissen des polizeilichen Gegenübers, dass die Polizei mit Distanzelektroimpulsgeräten ausgestattet ist – sorgt dafür, dass die Übergriffe gegen uns um 80 % zurückgehen. Das setzt plötzlich ungeahnte Ressourcen frei. Wir haben heute ja ganz viel über Ressourcen gesprochen. Das ist auch Zeit, die man dann hat. Außerdem wird niemand verletzt.

Wir stellen diese Vorteile also schon sehr lange in den Fokus. Das Distanzelektroimpulsgerät ist zwar jetzt im Sicherheitspaket enthalten. Die Arbeitsgruppe, die sich derzeit damit beschäftigt, verzögert das Ganze aus unserer Sicht aber ein bisschen. Die Ergebnisse liegen vor. Rheinland-Pfalz ist kein benachbartes Ausland und erst recht kein Land außerhalb der EU, sondern liegt in Deutschland. Dort haben wir eine Regierung, die alles erprobt hat. Man muss das Rad in NRW nicht zwingend neu erfinden, sondern kann hier vieles übernehmen. – Das war deshalb ein etwas längerer Appell hinsichtlich der Einführung des Distanzelektroimpulsgerätes für die Polizei in Nordrhein-Westfalen.

Vorsitzende Sonja Bongers: Vielen Dank. – Ich sehe keine weiteren Wortmeldungen.

Damit haben wir das Ende der heutigen Anhörung erreicht. Ich bedanke mich für Ihre Teilnahme und die guten Beratungen.

Das Wortprotokoll wird Ihnen zeitnah zugänglich gemacht werden. Der Sitzungsdokumentarische Dienst peilt den 26. Oktober 2018 an.

Insofern werden wir auf jeden Fall genug Zeit haben, um uns auf unsere nächste Sitzung am 6. November 2018, die ausnahmsweise um 15 Uhr beginnen wird, vorzubereiten.

Hiermit schließe ich die heutige Sitzung und wünsche Ihnen allen einen guten Heimweg. – Danke.

gez. Sonja Bongers
Vorsitzende

Anlage

15.10.2018/15.10.2018

17

**Anhörung des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
am Dienstag, 9. Oktober 2018
um 13.30 Uhr bis ca. 15.50 Uhr
Raum E 3 D 01**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019) →Personaletat**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3300

sowie

**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze
(Haushaltsbegleitgesetz 2019) →Personaletat**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3303

sowie

**Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-
Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018) →Personaletat**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3400

Stand: 9. Oktober 2018

Tableau

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	Keine Teilnahme	17/867
ver.di Landesbezirk NRW Düsseldorf	Cornelia Hintz	17/868
dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Düsseldorf	Wolfgang Römer Andrea Sauer-Schnieber Malte Poerschke Johanna Muschalik	17/866
komba gewerkschaft nrw	Keine Teilnahme	-
Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW Duisburg	Erich Rettinghaus Sascha Gerhardt	17/861
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW Düsseldorf	Michael Mertens Andreas Nowak	17/871
Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Oliver Huth Helmut Adam	17/870
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nord- rhein-Westfalen e.V. Hamm	DirAG Christian Friehoff VRFG Dr. Klaus Wagner	17/869

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	Manfred Lehmann Siana Ungemach	17/864
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW Essen	Keine Teilnahme	17/873
VBE – Verband Bildung und Erziehung Landes- verband NRW e.V. Dortmund	Keine Teilnahme	17/862
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Be- rufskollegs in NRW e.V. Düsseldorf	Keine Teilnahme	-
SCHaLL.NRW e.V. Ennepetal	Stefan Nierfeld Rainer Lummer	17/863
GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Ge- samtschule NRW e.V. Sprockhövel	Rainer Dahlhaus	17/865
lehrer nrw – Verband für den Sekundarbereich Düsseldorf	Keine Teilnahme	Wird vom dbb NRW vertreten