



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

23. Sitzung (öffentlich)

29. Oktober 2019

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 16:05 Uhr

Vorsitz: Sonja Bongers (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkte und Ergebnisse:

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes
Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2020 (Haushaltsgesetz
2020)**

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/7200

Sowie:

**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushalts-
begleitgesetz 2020)**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/7203

**Anhörung von Sachverständigen zum Personaletat 2020 der Gesetz-
entwürfe (s. Anlage)**

Vorsitzende Sonja Bongers: Sehr geehrte Damen und Herren, verehrte Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße Sie herzlich zur 23. 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. Ebenfalls begrüße ich recht herzlich anwesende Gäste.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt.

Auf der Tagesordnung, die Sie mit der Einladung E 17/957 erhalten haben, steht heute als alleiniger Tagesordnungspunkt:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2020 (Haushaltsgesetz 2020)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/7200

Sowie:

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2020)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/7203

Anhörung von Sachverständigen zum Personaletat 2020 der Gesetzentwürfe (s. Anlage)

Die vorgenannten Gesetzentwürfe wurden am 18. September 2019 durch das Plenum beraten und zur federführenden Beratung an den Haushalts- und Finanzausschuss überwiesen. Wir, der Unterausschuss Personal, führen traditionell diese Anhörung zum Personalhaushalt durch.

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

Die Ergebnisse der heutigen Anhörung sollen in die weiteren Beratungen des federführenden Haushalts- und Finanzausschusses einfließen.

Zum zeitlichen Ablauf, der für Sie auch nicht uninteressant sein dürfte, möchte ich anmerken, dass jeder Sachverständige bzw. jede Sprecherin, jeder Sprecher im ersten Block die Möglichkeit erhält, eine mündliches kurzes Eingangsstatement von maximal

drei Minuten zu halten. Ich betone das so ausdrücklich, weil – Sie kennen das aus den Vorjahren – natürlich mancher Sachverständiger schon einmal mehr Zeit benötigt. Bitte versuchen Sie, sich an diese Grundsatzregel von drei Minuten zu halten.

Im zweiten Block nach Ihren entsprechenden Statements werden die einzelnen Fraktionen in die Fragerunde eintreten. Dieses Wort ist jetzt an die Abgeordneten gerichtet: Es wäre wünschenswert, wenn Sie bei Ihren Fragen immer direkt sagen, welchen Sachverständigen Sie direkt fragen wollen. Wenn Sie alle ansprechen wollen, dann bitte ich Sie, dies entsprechend zu betiteln.

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

Als erste Sachverständige bitte ich Frau Anja Weber als Vertreterin des DGB um ihr Eingangsstatement.

Anja Weber (DGB Bezirk NRW, Düsseldorf): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Der DGB bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Ich will das ausdrücklich sagen: Wir erkennen in dem Haushalt durchaus Schritte in die richtige Richtung. Was aber für den Haushalt insgesamt gilt, das sehen wir auch bei diesem Personalhaushalt: Es finden zu wenig Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des Landes statt.

Zwar werden neue Stellen vor allem in den Bereichen Schule, Justiz, Polizei und Finanzverwaltung geschaffen, das begrüßen wir, ebenso wie die Anpassung der Besoldung an das Tarifergebnis, doch die aktuell 17.000 unbesetzten Stellen der Landesverwaltung zeigen sehr deutlich, dass das nicht reicht. Wir brauchen endlich eine wirkungsvolle Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst. Die Landesregierung muss sich dieser Herausforderung stellen. Untätigkeit verschärft das Problem.

Um mehr Menschen vom Staat als Arbeitgeber zu überzeugen, könnte die Landesregierung schon mit diesem Haushalt viele sinnvolle Maßnahmen einleiten. Stattdessen zeigt sie Lieferschwächen bei ihren eigenen Vorhaben, wie zum Beispiel bei dem versprochenen Lebensarbeitszeitkonto oder einer wirkungsvollen Frauenförderung.

Weitere Maßnahmen, die schon mit diesem Haushalt außerdem eingeleitet werden können, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, finden Sie ausführlich in unserer Stellungnahme. Ich will daher nur kurz auf folgende Aspekte hinweisen: Eine große Baustelle bleibt die Arbeitszeit. 41-Stundenwoche für Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen ist das genaue Gegenteil von fair und attraktiv. Die Landesregierung betreibt so weiterhin eine Haushaltssanierung auf dem Rücken ihrer Beschäftigten. Wir brauchen einen Fahrplan zur Rücknahme dieses Sonderopfers und eine Rückkehr zur Arbeitszeit, die auch für die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen in NRW gilt.

Genauso sind beim Arbeitsschutz dringend Weichenstellungen nötig. Heute kommen auf einen Aufsichtsbeamten mit Arbeitsschutzaufgaben in NRW 26.672 Beschäftigte. Der Richtwert der Internationalen Arbeitsorganisation gibt ein Verhältnis von 1 zu 10.000 vor. Diese dramatische Unterbesetzung beim staatlichen Arbeitsschutz bedeutet eine nicht hinnehmbare Gefährdung der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Nordrhein-Westfalen.

Aus Sicht des DGB müssen außerdem im aktuellen Haushalt dringend Korrekturen bei den Ressourcen für das betriebliche Gesundheitsmanagement und bei der Digitalisierung erfolgen. Beim Gesundheitsmanagement sollte die Landesregierung den eigens in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Ratschlägen nachkommen. Diese besagen, dass wir deutlich mehr Personal brauchen, was mindestens das Vierfache im Budget ausmachen würde, was das Budget im Haushaltsentwurf vorsieht.

Wenn die Digitalisierung der Verwaltung nicht scheitern und zusätzliche Belastung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden soll, brauchen wir hier mehr Personal und mehr Mittel zur Unterstützung der Ressorts bei der Umsetzung der Digitalisierung.

Die Landesregierung hat ein anspruchsvolles Datum fokussiert. Da ist es nicht nachvollziehbar, dass es immer noch keine Strategie zur Mitnahme der Beschäftigten gibt. Digitalisierung ist kein Selbstzweck, sie muss am Ende für Bürgerinnen und Bürger Verbesserungen bringen. Für die Beschäftigten muss sie gute Arbeit und nicht nur mehr Arbeit schaffen. Ansonsten wird hier eine große Chance zur Wahrung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und zur Verbesserung der Attraktivität als Arbeitgeber vertan.

Roland Staudé (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion, Düsseldorf): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen bedankt sich erst einmal für die Möglichkeit, heute im Rahmen der Anhörung eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Zunächst möchte ich aber auch anbringen, dass der dbb Nordrhein-Westfalen die Stellenzuwächse in bestimmten Bereichen ausdrücklich begrüßt. Gleichzeitig erkennen wir auch die Bemühungen der Landesregierung an, eine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes durch die im Mai vereinbarte Eins-zu-eins-Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtenschaft letztendlich zu erreichen. Dies ist ein Zeichen der besonderen Wertschätzung gegenüber den Beamtinnen und Beamten in diesem Land, besonders deswegen, weil bei den Besoldungsgesprächen, und das ist ganz wichtig, zusätzlich vereinbart wurde, über die Möglichkeiten der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu sprechen, insbesondere über das Thema der Gestaltung der Arbeitszeit und über besonders belastete Berufsgruppen.

Es sind aber natürlich noch und selbstverständlich weitere Maßnahmen notwendig, damit der öffentliche Dienst für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv wird, sodass letztendlich die Beschäftigten auf Dauer bleiben; denn die konstant hohe Zahl der Leerstellen, macht deutlich, dass ein massives Problem der Attraktivitätsthematik vorherrscht. Je nachdem, wie man die Daten entsprechend beurteilt und aus welcher Perspektive man sie betrachtet, können aktuell mehr als 13.500 oder bis zu 17.000 Stellen

nicht besetzt werden. Das ist ein echtes Alarmsignal. Das muss sich dringend ändern, denn die Arbeit dieser unbesetzten Stellen löst sich ja nicht einfach in Luft auf. Ganz im Gegenteil, sie wird von den engagierten Kolleginnen und Kollegen übernommen, und das letztendlich schon seit Jahren. Eine solche Arbeitsverdichtung lässt sich wohl auch interessanter Weise unter dem besonderen Aspekt des Gesundheitsmanagements subsumieren.

Stellschrauben für die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes gibt es viele, Frau Weber hat einige angesprochen. Einige davon haben wir exemplarisch in unserer Stellungnahme aufgeführt.

Ich möchte an dieser Stelle auf einen Antrag unseres Gewerkschaftstages verweisen. Wir haben in unserer Stellungnahme darauf Bezug genommen, leider hatten wir ihn nicht angefügt. Daher haben wir ihn hier ausgelegt. Daher möchte ich Sie bitten, sich bei Interesse zu bedienen.

Ein wichtiger Punkt für die Attraktivität ist auch die Wochenarbeitszeit. Gerade für die junge Generation ist die Arbeitszeit verbunden mit dem Freizeitwert ein unheimlich wichtiger Wert. 41 Stunden in der Woche zu arbeiten, ist da also nicht gerade ein gutes Argument für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Natürlich ist uns klar, dass eine schnelle Änderung aufgrund der hohen Zahl der Leerstellen aktuell sicher schwierig erscheint. Hier möchten wir zumindest für eine Übergangszeit auf das sogenannte Hessische Modell verweisen. Dabei wird die Wochenarbeitszeit zwar um eine Stunde reduziert, aber die Beschäftigten arbeiten weiterhin 41 Stunden. Die dazwischen liegende Stunde wird auf einem Lebensarbeitszeitkonto entsprechend angespart und kann lebensphasengerecht eingesetzt werden.

Diese Kombination von Wochenarbeitszeit und Lebensarbeitszeitkonten ist auch mit Blick auf den Bestandsschutz von Überstunden sehr interessant, denn zum letzten Stichtag sind wieder 70.000 Überstunden ersatzlos weggefallen. Wir alle konnten das den Medien entnehmen. Das, meine Damen und Herren, ist die Arbeit von fast 40 Vollzeitstellen, das muss man sich einmal auf der Zunge zergehen lassen, die hier unentgeltlich geleistet wurden. Bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten könnten diese Überstunden langfristig gesichert werden.

Bevor ich den Block der Arbeitszeit verlasse, möchte ich eine kleine Anmerkung machen. Es wird immer von einer Reduzierung der Arbeitszeit gesprochen. Das Wort „Reduzierung“ ist aus unserer Sicht an dieser Stelle nicht richtig; denn genau genommen wurde die Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten im Jahr 2003 auf 41 Stunden erhöht, ohne dass dieses finanziell ausgeglichen wurde. Diese Erhöhung stellt eine Maßnahme der damaligen Haushaltskonsolidierung dar und war eigentlich bis zum Jahr 2008 befristet. Doch die Befristung wurde immer wieder verlängert, und irgendwann wurde daraus – man kennt das – eine sogenannten Dauermaßnahme. Man kann also deutlich von einem Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten zur Haushaltskonsolidierung sprechen, die weiterhin besteht. Dies ist vor dem Hintergrund der Entscheidung zur Besoldung durch das Bundesverfassungsgericht aus dem Jahr 2015 möglicherweise aus heutiger Sicht neu zu bewerten.

Die Arbeitszeit ist nicht die einzige Stellschraube, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Eine weitere ist die Erhöhung der Eingangsbesoldung. Die Anforderungen an die Beschäftigten haben sich deutlich verändert, sodass die Anhebung der Eingangsbesoldung um je eine Stufe eigentlich schon längst überflüssig wäre gerade mit Blick auf das Gehaltsniveau in der Privatwirtschaft.

Darüber hinaus spielt auch das Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie“ in Verbindung mit der Wochenarbeitszeit für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes eine große Rolle; denn 41 Wochenstunden sind nicht förderlich für eine dementsprechende Vereinbarung. Hier lohnt sich ein Blick zum Bund. Dort erhalten Beschäftigte, die Kinder unter 12 Jahren haben oder Angehörige pflegen, die Möglichkeit, dass die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde reduziert wird. Dies könnte sicherlich ein Vorbild für die Arbeitszeitverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen sein.

Ein weiteres Thema in diesem Zusammenhang sind die Aufstiegschancen; denn ganz bewusst spricht der dbb Nordrhein-Westfalen immer von der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie; denn der öffentliche Dienst bietet zwar insgesamt einiges an Flexibilität, auf der Strecke bleiben dabei jedoch oft die Karrieremöglichkeiten. Ich verweise hier auf unsere Broschüre „Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst“, welche wir in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Auftrag gegeben und entsprechend publik gemacht haben. Wir nehmen zwar positiv zur Kenntnis, dass langsam Bewegung in dieses Thema kommt, aber eben nur langsam. Wir würden uns bei diesem Thema mehr Einsatz und Engagement wünschen.

Zuletzt noch ein Hinweis zum Pensionsfonds. Der dbb NRW hat es zwar positiv zur Kenntnis genommen, dass für 2020 eine Zuführung zum Pensionsfonds geplant ist, aber wir möchten mal wieder darauf verweisen, dass die Zuführungen deutlich zu gering sind und nicht einmal der Summe entsprechen, welche letztlich die Beamtinnen und Beamten durch Besoldungs- und Versorgungseinsparungen auf Dauer schon erbracht haben. Insofern wäre eine Zuführung aus unserer Sicht in Höhe von mindestens 550 Millionen Euro pro Jahr notwendig.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW): Auch ich möchte mich für die Gelegenheit, hier Stellung zu beziehen, bedanken. Beginnen möchte ich auch mit der Wertschätzung der geleisteten Arbeit der Polizei in den letzten Jahren. Damit aber das Tempo nicht nachlässt, haben wir selbstverständlich als Gewerkschaft die eine oder andere Anregung, was man besser machen könnte.

Nach dem Motto 4+1 möchte ich das ganz kurz vortragen. Beginnen möchte ich mit dem Erfolgsfaktor Führung. Dies gilt nicht nur für Unternehmen, sondern insbesondere für die Polizei. Gleiches gilt für erfolgreiche Polizeiarbeit in Sachen Fachkarrieren. Beide Aufgabenbereiche sind aber nicht so anerkannt, wie es sein müsste. Gerade einmal 11,5 % der Stellenanteile sind für A12 und A13 vorgesehen. Die Stellen sind seit vielen Jahren gedeckelt. In der Finanzverwaltung beispielsweise sind 35 % der Stellen in A12, A13 eingeordnet. Da ist unsere Forderung, diesen Stellenanteil auf 25 % auszubauen, durchaus mit Augenmaß versehen.

Erfolgsfaktor Führung, Teil 2 gilt dem höheren Dienst, der sogenannten Laufbahngruppe 2.2 mit einem Stellenanteil von 1,7 %, von denen noch 80 Stellen unbesetzt sind. In diesem Bereich ist die Polizei sehr dünn aufgestellt. Auch hier muss strategisch ein Plan erstellt werden, damit diese Stellen auf 3 % erhöht werden. Hilfreich ist dabei der modulare Aufstieg, der mittlerweile beschlossen wurde. Dafür sind wir als Gewerkschaft der Polizei ja auch dankbar. Man darf aber auch zum Beispiel feststellen, dass in Behörden gem. § 4 Kriminalhauptstellenverordnung, wie Essen, Dortmund oder auch Köln, Führungskräfte mit A16 besoldet sind. Dort müsste eine Besoldung mit B2 eröffnet werden.

Wir schätzen auch die zusätzlichen 500 Stellen im Tarifbereich für unsere Regierungsbeschäftigten in 2020. Allerdings müssen wir auch feststellen, dass von den 892 Stellen, die in 2019 geschaffen wurde, einige immer noch nicht besetzt sind. Das zeigt, wie hart umkämpft der Markt ist. Es zeigt aber auch, dass wir intern in der Abarbeitung von Ausschreibungen bis zur Stellenbesetzung sehr dünn aufgestellt sind. Daher fordern wir auch hier noch einmal zusätzliche 100 Verwaltungsbeamtinnen- und -beamtenstellen, um diesen Prozess zu beschleunigen.

Der vierte Gedanke ist vielleicht eine Randnotiz, aber nicht ganz unwichtig und gilt den 15 Stellen für die sogenannten Einsatzküchen, die auch heute noch immer kw- -das heißt künftig wegfallend – gestellt sind. Wir wünschen uns daher, dass diese künftig wiederherstellend sind, weil gerade die Einsatzküchen ein Garant für erfolgreiche Großeinsätze sind. Wer von einem starken Staat spricht, möchte auch eine autarke Polizei. Da ist gerade der Bereich der Einsatzküchen ein sensibler Bereich. Auf Nachfragen würde ich dazu gerne noch etwas sagen.

Dann bin ich auch schon bei +1. Ich springe einmal zu unserer Ausrüstung, Ausstattung. Wer die Polizei für das digitale Zeitalter fit machen will, muss auch hier die Finanzen bereitstellen. Wer Polizistinnen und Polizisten im täglichen Dienst schützen will, muss auch das Geld bereitstellen, um das sogenannte Distanzelektroimpulsgerät, auch Taser genannt, endlich in den Behörden auszuprobieren und bestenfalls, die Erkenntnis aus anderen Bundesländern schon mitnehmend, direkt einzuführen.

Sebastian Fiedler (Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich bedanke mich herzlich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Ich bemühe mich, einige Dinge, die nicht zu Papier gebracht sind, vor die Klammer zu ziehen. Zunächst einmal möchte ich der Landesregierung für Ihr Bemühen, tatsächlich die Dinge der inneren Sicherheit zum Besseren zu wenden, ein Lob aussprechen.

Auf der anderen Seite möchte ich versuchen, Ihnen bildhaft deutlich zu machen, wie groß die Problemlage derzeit ist und will dies anhand eines Dreiklanges tun, der meines Erachtens deutlich machen soll, was im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung und -verhütung so zu tun ist. Auch möchte ich deutlich machen, dass es nach meiner Wahrnehmung nach wie vor ein sehr dominierendes Thema im Bereich der öffentlichen Diskussion ist, nicht zuletzt im Bereich der Bekämpfung des Rechtsextremismus/-terrorismus und will das an den derzeitigen Realitäten bei der Kriminalpolizei in Nordrhein-Westfalen spiegeln. Hierzu muss ich sagen, dass dies ein diametraler Gegensatz zur

öffentlichen Wahrnehmung ist, wenn sie mit der Interpretation der Statistik verbunden ist. Ich höre immer wieder, dass Zahlen zurückgehen, was eine Verbesserung der Lage suggeriert. Die Realität bei der Kripo ist das prompte Gegenteil. Wir haben ein massives Quantitätsproblem. Mir sind Dienststellen aus dem Bereich der Schwerekriminalität bekannt, beispielsweise aus dem Bereich der Wirtschaftskriminalität, wo auf dem Papier 26 Stellen verortet sind, tagtäglich mir der Kommissariatsleiter jedoch berichtet, dass nur sechs Leute da sind, von denen zwei Außendienst befreit sind.

Das ist keine Besonderheit, die ich Ihnen schildere, sondern die Gesprächsrunden mit den Kommissariatsleitern sind einigermaßen bedrückend. Die schildern mir, ich zitiere wörtlich aus geschlossenen Runden: In der Vergangenheit haben wir uns über Besoldungsfragen und Beförderungsfragen sehr stark auseinandergesetzt, im Moment diskutieren wir über die blanke Existenz der Kriminalitätsbekämpfung in Nordrhein-Westfalen. – Das ist nicht ausgedacht, sondern es sind Originalzitate. Ich will Sie deshalb für das Problemfeld sensibilisieren. Ich will deutlich machen, wenn wir das verbessern wollen, müssen wir in den Bereichen Quantität, Qualifikation und Steigerung der Attraktivität deutlich mehr tun als in der Vergangenheit.

Wir haben ein in hohen Kreisen inzwischen nicht mehr infrage gestelltes strukturelles Defizit bei der Kriminalpolizei. Die Schätzungen liegen bei ca. 2.000 derzeit. Wenn wir das anhand objektiver Kriterien und Faktoren messen wollen oder es mit anderen Bundesländern oder sogar mit dem europäischen Ausland vergleichen, stellen wir fest, dass Nordrhein-Westfalen auch bei der jetzigen Personalplanung perspektivisch eines der Schlusslichter im Bereich der Polizeidichte bleiben wird. Das soll deutlich machen, dass wir uns in der künftigen Debatte, was insbesondere auch die Haushaltsplanung angeht, in einer anderen Problemdimension bewegen müssen.

Das Thema „Qualifikation“ ist damit eng verwoben. Wir befinden uns mitten in der vierten industriellen Revolution und müssen die Anforderungen an unseren Berufsstand, an die unterschiedlichen Ausprägungen, an die Spezialisierungsgrade, nicht nur bei der Kripo, sondern auch im Verkehr und in anderen Bereichen völlig anders diskutieren. Wir müssen offener über Quereinstiege diskutieren, wir müssen über zusätzliche Studiengänge schon bei der Eingangsqualifikation sprechen.

Ich will es kurz machen, ich habe ja nur drei Minuten Redezeit, die Attraktivitätssteigerung ist natürlich auch mit Besoldungsfragen verbunden. Wir haben jetzt schon Situationen, wo Ausschreibungen bei freien Stellen der Kripo ins Leere laufen, weil sich keiner bewirbt. Insoweit will ich für einige Bereiche, die ich exemplarisch herausgegriffen habe, sensibilisieren. Ich bin durchaus der Auffassung, dass der Bekämpfung der Kinderpornografie – hier im Hohen Hause sicher unstrittig – eine große Bedeutung zukommt. Das ist eine hohe Belastung für diejenigen, die das bearbeiten. Das sollte auch unbestritten sein. Das kann man durchaus mit einer Erschwerniszulage honorieren. Das ist nur ein Beispiel von mehreren, die wir in der schriftlichen Stellungnahme versucht haben, deutlich zu machen. Für diesen Dreiklang möchte ich dringend werben, um den Beschäftigten ein Stück weit entgegenzukommen und das Berufsbild attraktiver zu machen.

DirAG Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): Herzlichen Dank für die Einladung, Frau Vorsitzende, und an die Damen und Herren Abgeordnete. Ich schließe noch einen weiteren Dank in kurzer Form für die doch sehr schönen Personalmaßnahmen in den letzten Jahren an, allerdings auch nur in dieser Kürze. Geben Sie mir mehr Zeit, bekommen Sie auch mehr Dank. Ich versuche, mit den drei Minuten klarzukommen.

Eine weitere Zeitersparnis erfolgt dadurch, dass ich auf die Ausführungen von Herrn Staude zu den Themen „Besoldungsübertragung, Pensionsfonds und Kostendämpfungspauschale“ Bezug nehme und denen wir uns gerne anschließen.

Im Wesentlichen beschränkt sich unsere Stellungnahme auf die Stellenfrage und daran anknüpfend an die Problematik der Stellenbesetzung und da als Unterpunkt die Attraktivität der Berufe des Richters und Staatsanwalts. Stellenausstattung in Kürze: Fachgerichtsbarkeit ist okay, wenn Sie Näheres dazu hören möchten, können Sie gerne später nachfragen oder nachlesen.

Bei der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft sieht es deutlich tragischer aus. Wir haben Stand 30.06. effektiv in der ordentlichen Gerichtsbarkeit 350 Kolleginnen und Kollegen zu wenig an Bord, bei der Staatsanwaltschaft sind es 110. 350 Kolleginnen und Kollegen ist eine Zahl in einer Größenordnung, mit der Sie recht locker mehrere Amtsgerichte besetzen können. Ein durchschnittliches Amtsgericht hat zwischen sechs und zwölf Kollegen. 30 Amtsgerichte, wenn ich richtig gerechnet habe, „Judex non calculat“, bekommen wir damit besetzt. Das sind die, die uns in der Rechtsprechungskraft fehlen.

110 Staatsanwälte – Eine durchschnittliche Staatsanwaltschaft hat ca. 60 bis 80 Leute, das heißt, wenn Sie noch die Amtsanwälte mithinzunehmen, sind das zwei mittlere bis größere Staatsanwaltschaften, die uns im Land fehlen. So viel ungefähr zu den Zahlen in diesem Bereich.

Die Maßnahmen des Haushalts bleiben deutlich dahinter zurück. Das ist so, gleichwohl werden insgesamt doch eine erkleckliche Anzahl von Stellen geschaffen, aber eben im Unterstützungsbereich. Die Maßnahmen der letzten Jahre waren für Richter und Staatsanwälte doch recht gut. Wenn man den Haushalt dann in eine Folge der vergangenen Haushalte stellt und das Ganze vor dem Hintergrund des Paktes für den Rechtsstaat mit den Maßnahmen, die jetzt angedacht sind, zusammen bewertet, sind noch ungefähr 40 offen, die für den „Pakt für den Rechtsstaat“ gedacht sind. Aber vor allem auch vor dem Hintergrund, dass der Minister der Justiz mehrfach auch deutlich gesagt hat, dass eine Personalausstattung von 100 % sein Ziel sei. Damit ist klar, was wir anstreben. Dann ist auch klar, dass wir das mit diesem einen Haushalt nicht schaffen können, sondern dass das Probleme sind, die wir über Jahrzehnte aufgehäuft haben, und die auch nicht mit einem Haushalt schnell gelöst werden können.

Die Stellen zu besetzen, ist ein immer wiederkehrendes Thema und zunehmend schwierig. Es ist nicht so, dass es uns nicht gelingt, es ist vielmehr so, dass es immer länger dauert, die Stellen zu besetzen. Noch funktioniert es.

Ich möchte, auch wenn es vielleicht ein wenig geschmacklos sein mag, ein Bild aus der Gastronomie verwenden. Früher war man schnell satt, kein Wunder, die Tische

waren reichlich gefüllt, als man sich hinsetzte. Dann kam die Phase, wo man dann auch mal wirklich bestellen musste und gegebenenfalls auf das Essen wartete. Heute sind wir in der Situation zu überlegen, ob wir überhaupt noch etwas bekommen, bevor die Küche schließt. Spätestens morgen, wenn nichts passiert, werden wir in der Situation sein, dass wir uns fragen müssen, ob wir überhaupt noch einen Tisch kriegen.

Auch wenn das für uns im Wesentlichen, was die Stellen angeht, für den kommenden Haushalt in Ordnung ist, müssen dringend weitergehende Maßnahmen passieren, weil wir ansonsten ganz massive Probleme bekommen, die noch deutlich über das hinausragen, was wir an Fehlbedarf haben.

Jetzt bin ich schon bei fast vier Minuten, geben Sie mir noch 30 Sekunden, dann bin ich durch. Attraktivitätsoffensive ist hier schon mehrfach angesprochen worden. Auch die brauchen wir in der Justiz dringend, nur sind die herkömmlich in diesem Zusammenhang erwogenen Problemlösungen keine, die auf die Justiz übertragbar sind. Lebensarbeitszeitkonten funktionieren bei Richtern und Staatsanwälten, die nun mal keine festen Dienstzeiten haben, nicht. Auch eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wird uns nicht helfen, sie wird nur die statistisch ausgewiesene Überbelastung erhöhen.

Wir brauchen weitergehende Konzepte, wie ein Stellenhebungskonzept, ein Besoldungsruck oder auch ganz allgemeine Attraktivitätsarbeit, nur um es etwas polemisch zu formulieren. Wir arbeiten daran, die besten qualifizierten Köpfe in die Justiz zu bekommen, um sie dann anschließend in 12 qm Büro mit JVA-Buchenholzmöbeln zu setzen. – So viel an dieser Stelle, für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung. Es tut mir leid, es sind leider fünf Minuten geworden. Ich denke, beim nächsten Mal spare ich mir den Dank, dann sind es drei.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Um es abzukürzen und Ihre Zeit nicht weiter zu beanspruchen, möchte ich zunächst auf die Stellungnahme meines Kollegen Herrn Friehoff verweisen, der ich mich anschließen möchte.

An erster Stelle möchte ich begrüßen und ausdrücklich wertschätzen, dass der Haushaltsentwurf vorsieht, dass die Stellen für die Verwaltungsgerichtsbarkeit verlängert worden sind, und dass man das getan hat, um die große Zahl an Asylverfahren auch in Zukunft effektiv abarbeiten zu können. In der öffentlichen Wahrnehmung ist das Migrationsthema in den letzten Jahren sehr groß gewesen. Die großen Migrationsbewegungen des Jahres 2015 sind bei den Gerichten angekommen. Auch wenn die Eingänge bei den Gerichten zurückgehen, wird es weiterhin so sein, dass die große Zahl der Klagen auch künftig bei den Verwaltungsgerichten anhängig sind und da abgearbeitet werden müssen, und zwar in einer Art und Weise, die rechtsstaatlich befriedigend ist und zeitnah zu einer Erledigung führt.

Vor dem Hintergrund begrüßen wir ausdrücklich diesen Ansatz des Haushaltsgesetzgebers, diese Stellen zu verlängern. Wir halten das für eine notwendige und im derzeitigen Augenblick auch für eine ausreichende Maßnahme. Es ist allerdings nicht klar,

und wir wissen alle nicht, wie die Situation in vier, fünf Jahren aussehen wird. Die Entwicklung kann sich neu darstellen. Und vor dem Hintergrund muss man die Belastung der Gerichtsbarkeit im Blick behalten.

Ein anderer Gesichtspunkt, und den haben meine Vorredner schon sehr ausführlich angesprochen, und deshalb halte ich es an der Stelle kurz, ist für uns nicht nur die Frage der Stellenschaffung, sondern auch der Stellenbesetzung wichtig. Für die Justiz ist es ein besonderes Thema. Wir können nicht nach Belieben Leute einstellen und entlassen, es sind immer Lebenszeiternennungen. Es geht immer darum, besonders qualifizierte Leute für die Gerichtsbarkeit zu gewinnen, die in den nächsten Jahrzehnten über die Fälle der Menschen entscheiden. Deshalb ist es für uns, für die Justiz insgesamt, ganz, ganz wichtig, dass wir gute Leute bekommen, dass wir attraktive Voraussetzungen schaffen. Dazu gehören natürlich an erster Stelle eine gute Besoldung, eine gute Besoldungsstruktur und Anreize, die größer sein können, die aber auch in sehr einfachen Dingen wie etwa die Abschaffung einer Kostendämpfungspauschale zum Ausdruck kommen. Das sind Punkte, die weiter im Blick behalten werden müssen. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich dem annehmen würden.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband NRW e. V.): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich möchte mich natürlich auch recht herzlich für die Einladung zu dem heutigen Termin bedanken. Ich meine, es ist das erste Mal, dass sich der BSBD in diesem Rahmen äußern kann.

Vom Grundsatz her möchte ich es ähnlich halten wie der Kollege Fiedler und auf unsere Stellungnahme, die Ihnen sicherlich vorliegt, verweisen. Im Übrigen darf ich mich den Ausführungen von Herrn Staude von unserem Dachverband anschließen; da sind wir dann auch einer Meinung.

Vielleicht grundsätzlich zu der Situation im Strafvollzug. Das Ministerium der Justiz, der Minister der Justiz, hat mit einer Einstellungsoffensive begonnen, die auch medial entsprechend aufbereitet worden ist. Dieses begrüßen wir ausdrücklich. Sie macht aber auch deutlich, wo die Fehlbestände im Vollzug bestehen. Wir haben im Bereich des allgemeinen Vollzugsdienstes 400 Stellen, die wir nach wie vor nicht besetzt haben. Wir haben ein relativ hohes Überstundenaufkommen. Wir haben Defizite im Bereich der Laufbahngruppe 2.1 und hier insbesondere im Bereich des Verwaltungsdienstes. Auch da fehlen bei einer relativ kleinen Berufsgruppe – das hört sich jetzt zwar nicht dramatisch an, wirkt sich aber in den Einrichtungen sehr deutlich aus – mindestens 80 Stellen. Gerade in dem Bereich haben wir darüber hinaus mit Abwanderungen zu tun. Auch darüber gibt es zwischenzeitlich statistische Erhebungen, die deutlich machen, dass sich in dem Bereich A9 bis A11 die größte Anzahl bemerkbar macht, danach flacht das ein bisschen ab. Ich denke, dass auch die Attraktivität in den anderen Bereichen für die Kolleginnen und Kollegen nicht mehr so hoch ist.

Zu den Laufbahnen eine Ergänzung. Wir haben eine hervorragende Ausbildung im Bereich der Fachhochschule für Rechtspflege. Insoweit sind andere Bereiche sehr bemüht, gerade diese Kolleginnen und Kollegen „abzufischen“.

Wir leiden ein wenig im Bereich des Werkdienstes, auch das ist unserer Stellungnahme zu entnehmen, darunter, dass die gutgemeinte Pflegedienstpauschale, die eingeführt worden ist, im Beamtenbereich an der einen oder anderen Stelle nicht vollständig greift. Das heißt also konkret, dass im Rahmen der Besoldungsgespräche 120 Euro als Pflegedienstzulage nach § 56 bewilligt worden sind. Bleiben wir bei dem Bereich des Werkdienstes. Die Kolleginnen und Kollegen haben laubbahneröffnend eine Meisterqualifikation vorzulegen. Deren Zulage beträgt im Moment zwischen 35 und 40 Euro. Nehme ich dann den europäischen bzw. deutschen Qualifizierungsrahmen mit dazu, wird deutlich, dass die Laufbahn des Werkdienstes in anderen Bundesländern bereits der Laufbahngruppe 2.1 angegliedert ist, sprich dem vormaligen gehobenen Dienst, unsere Kolleginnen und Kollegen befinden sich jedoch nach wie vor in der Laufbahngruppe 1.2. Insoweit können Sie sich vorstellen, dass die Attraktivität, und damit bin ich wieder bei den anderen Kollegen, im Besonderen auch in dieser Laufbahngruppe nicht gerade gut ist.

Daran schließt sich nahtlos die Situation im Bereich des Verwaltungsdienstes der Laufbahngruppe 1.2 an. Da stehen im Land im Schnitt zwischen 250 und 270 Stellen zur Verfügung, das sind qualifiziert ausgebildete Bedienstete, auf die nach unserer Auffassung absolut nicht verzichtet werden kann. Sie leisten hervorragende Arbeit in dem Bereich des Vollzuges. Sie sind maßgeblich mit dafür verantwortlich, dass der modern orientierte, der differenzierte Behandlungsvollzug überhaupt stattfinden kann. Die Kolleginnen und Kollegen sind in Folge dieser geringen Anzahl von Bediensteten, einmal was das Arbeitspensum angeht, vollkommen überlastet. Darüber hinaus klagen sie natürlich auch über die mangelnde Attraktivität in diesem Bereich.

Zusammenfassend kann ich feststellen, dass der Strafvollzug in Nordrhein-Westfalen auch in den kommenden Jahren weiterhin vor großen Herausforderungen steht. Einerseits gilt es, einen behandlungsorientierten Vollzug unter veränderten Rahmenbedingungen und der stetigen Zunahme nichtdeutscher Gefangener zu gewährleisten, andererseits fordern extreme und radikale Einstellungen und Überzeugungen von Straftätern Antworten und Herangehensweisen vom Vollzug auf den dieser personell weiterhin nicht ausreichend vorbesetzt ist.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Vielen Dank für die Einladung. Zunächst einmal möchte ich mich ganz herzlich dafür bedanken, dass die zeitlichen Abläufe in diesem Haushaltsverfahren so sind, dass man mit Stellungnahmen arbeiten kann, dass man sich abstimmen kann und zwischendurch Zeit für Gespräche hat. Vielen herzlichen Dank an all diejenigen, die dazu beigetragen haben. Wir sind uns darüber im Klaren, dass das viel Arbeit war.

Die Personalausgaben selbst befinden sich auf einem historischen Tiefstand. Wir haben 36,1 % im Haushalt. Wenn man das bereinigt, kommen wir auf 35,8 %. Im Vollzug ist man im Regelfall noch ein Prozent darunter, somit sind wir wieder unter 35 %. Man sollte daher annehmen, dass es die Zeiten sind, in denen man Chancen nutzt, um Personalstrukturen auf den Prüfstand zu stellen. Das können wir in dem Haushalt leider nicht feststellen. Da bleibt doch einiges auf der Strecke.

Der Bund macht das im Übrigen anders. Der hat gerade – ich habe mir den Namen extra aufgeschrieben – ein Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz auf den Weg gebracht, in dem Zulagen erhöht werden, in dem festgelegt wird, dass besondere Entgelte gezahlt werden, und das alles auf einem deutlich höheren Niveau als das Land Nordrhein-Westfalen zahlt. Die Faustregel ist: A12 im Land ist A11 im Bund. – Trotzdem hält er ein solches Gesetz für sinnvoll. Nordrhein-Westfalen könnte mal darüber nachdenken, ob denn das Thema „Attraktivität der Arbeitsplätze“ nicht vielleicht auch mit der Bezahlung zusammenhängt. Manchmal kann man vom Bund etwas lernen.

Ein Thema, das gut läuft, ist der Stellenaufbau. Hier gilt jedoch der Grundsatz: Nur eine besetzte Stelle erledigt auch Arbeit. Die unbesetzten Stellen, die wir haben, sind in großer Zahl vorhanden. Es ist unglaublich schwierig, eine Nachbesetzung der Stellen zu erreichen. Das scheint im Ministerialbereich besser zu sein, weil gerade diese Ministerialstellen, die seit den letzten Wahlen geschaffen worden sind, offensichtlich mit über 500 Beschäftigten besetzt. Dabei fällt uns dann auf, dass in den bisherigen Haushalten immer davon die Rede war, dass diese Stellen bis zum Jahr 2022 abgebaut werden sollten, also bis zu den nächsten Wahlen. In diesem Haushalt ist auch auf Nachfrage von Parteien keine entsprechende Antwort enthalten. Da ist jetzt zu lesen, dass diese zusätzlichen Stellen aus den globalen Personalminderausgaben bezahlt werden. Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen im Land verfügen über weniger Geld, damit im Ministerium mehr Stellen aufgebaut werden. Das ist so nicht okay. Daran muss man auf jeden Fall in den kommenden Haushalten noch arbeiten, damit man die Aussage, im Jahr 2022 sind diese Stellen wieder zurückgeführt, auch tatsächlich einhalten kann.

Die Struktur der Personalkosten möchte ich mit dem Klimawandel verbinden. Wer dieses Jahr oder auch im letzten Jahr in den Dienststellen unseres Landes war, nicht nur in der Finanzverwaltung, der ist auf Räumlichkeiten getroffen, die mit 38, 39, 40 Grad am Arbeitsplatz garniert waren. Die Arbeitnehmer durften dann Wasser vom Dienstherrn bekommen. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements wurden Ventilatoren gekauft. Das mag auf der einen oder anderen Art und Weise eine Erleichterung bringen, ist aber auf keinen Fall eine dauerhafte Lösung. Wir möchten daran erinnern, dass wir deutlich höhere Sanierungs- und Renovierungsmittel brauchen, um die Gebäude des Landes Nordrhein-Westfalen auch für solche Temperaturen zu ertüchtigen. Tatsächlich ist ein Arbeiten ab gewissen Temperaturen nicht mehr möglich. Es wäre doch schade, wenn dadurch Energie und Kraft verloren gingen.

Weitere Dinge zur Attraktivitätssteigerung sind genannt worden. Die Wochenarbeitszeit ist mittlerweile ein Wettbewerbsnachteil, wenn es um Nachwuchskräfte geht. Dieses Thema muss das Land angehen. Ein anderes Thema ist die Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe. Meine sehr verehrten Damen und Herren, wir leisten uns eine Kostendämpfungspauschale, die seit mittlerweile 15 Jahren in Kraft ist. Wenn Sie sich einmal vorstellen, welche Auswirkungen die hat: Bei gesunden Beamtinnen und Beamten führt das dazu, dass Vorsorgeaufwendungen, also Kosten für Vorsorgeuntersuchungen von denen selbst bezahlt werden, weil sie im Rahmen der Kostendämpfungspauschale abfinanziert werden. Man muss also erst einmal krank sein, damit das alles nicht mehr so schlimm ist. Das ist genau das Gegenteil von dem, weshalb man

Vorsorgeaufwendungen macht. Die Kostendämpfungspauschale ist ein Anachronismus und gehört abgeschafft. Viel Geld bringt sie dem Land auch nicht.

Ein weiterer Punkt, über den wir reden müssen, ist der Personalmangel, naheliegend für uns als DStG in den Finanzämtern. Zwischen 1.400 und 1.700 Beschäftigte fehlen bei 20.000, die wir in den Festsetzungsämtern haben. Wir haben noch rund 5.000 weitere in den Prüfungsämtern. Das ist eine Fehlquote, die in den Ämtern zu einer immensen Belastung führt. Die tägliche Arbeit kann kaum noch sichergestellt werden. Risikomanagement wird in einer großen Großzügigkeit angewandt, damit überhaupt noch ein Handling der Arbeit stattfinden kann. Die Bürgerinnen und Bürger finden das manchmal gar nicht schlecht; denn, wenn allem stattgegeben wird, ist das ja klasse. Aber ob das im Sinne einer gerechten Besteuerung ist, mag dahingestellt sein.

Wir haben dazu eine Reihe von Ideen: Zunächst einmal werden die hohen Einstellungszahlen von uns ausdrücklich begrüßt. Das gilt für den gehobenen wie für den mittleren Dienst, also Laufbahngruppe 2.1 und 1.2. Die Zahlen sind allerdings immer noch zu niedrig, wenn wir für einen langfristigen Ausgleich der Personalfehlbestände sorgen wollen. Wir sind dazu in Gesprächen mit der Verwaltung, um Möglichkeiten zu schaffen, vielleicht noch mehr einstellen zu können. Wenn wir da in den nächsten Jahren auf die Politik zählen können, wäre das sehr wichtig.

Ganz wichtig wäre es aber auch, andere Wege zu gehen. Die Politik sieht beim Blick auf die Finanzverwaltung stark die Außendienstleistungen. Damit werden mehr Ergebnisse erzielt. Diese Außendienstleistungen sind zu 100 % besetzt, weil das die Politik so fordert, macht das die Verwaltung natürlich auch, mit der Konsequenz, dass mittlerweile auch durch den hohen Personalfehlbestand die Lücken im Innendienst gerissen werden und im Übrigen die Personalqualität für diese Außendiensttätigkeit auf Dauer kaum noch gewährleistet werden kann. Man müsste sich dann Gedanken darüber machen, wie man hier Verbesserungen erzielen kann.

Ein Thema habe ich noch, und zwar betrifft das nur eine ganz kleine Zahl, das ist die Spielbankenaufsicht. Meine sehr verehrten Damen und Herren, ja, die Spielbankenaufsicht wird von der Finanzverwaltung wahrgenommen. Ja, wir reden momentan von relativ wenigen Stellen, aber wenn wir vor vier Jahren beschlossen haben, dass moderne Elektronik- und Überwachungsanlagen, die Stellenzahl von 160 auf 60 reduzieren kann, dann setzt das voraus, dass man diese Kameras auch beschafft. Das ist aber nicht passiert. Trotzdem sind wir mittlerweile bei 70 Beschäftigten, die in Doppel- und Dreifachschichten versuchen, den Spielbetrieb sicherzustellen. Das alles wird dann mit der Begründung kommen, dass die Spielbanken eh privatisiert werden. Das verkennt allerdings, dass die Aufsicht weiterhin bei der Finanzverwaltung bleiben wird. Wir muten den Kolleginnen und Kollegen einiges zu.

Jetzt der allerletzte Hinweis: Wenn das Land NRW eine Digitalisierung haben möchte, dann muss es dafür sorgen, dass die für die Digitalisierung zuständigen Stellen, das ist bei uns das Rechenzentrum der Finanzverwaltung, auch ordentlich ausgestattet werden. Wenn von den 600 Stellen 100 unbesetzt sind, wenn es da von Zeit zu Zeit mal im Rechnerraum durch die Decke regnet, wenn es da Räume gibt, die mit vier Leuten besetzt sind und nur mit Homeoffice überhaupt noch als Arbeitsplatz geeignet sind, befinden wir uns in Situationen, die dazu führen, dass es mit der Digitalisierung

nicht richtig funktionieren wird. Denn am Ende ist auch die nur zu machen, wenn die Menschen in der Digitalisierung entsprechende Arbeitsmöglichkeiten vorfinden, ganz zu schweigen, dass in dem Bereich besser bezahlt wird, als es der öffentliche Dienst üblicherweise tut.

Vorsitzende Sonja Bongers: Vielen Dank, Herr Lehmann. Ich möchte noch einmal höflich darauf hinweisen, dass die drei Minuten natürlich sehr knapp sind. Vielleicht schaut jeder auch auf seine eigene Uhr. Sie waren jetzt deutlich über der Zeit. Es ist jetzt kein Vorwurf, ich möchte Sie aber bitten, beim nächsten Mal wieder auf die Uhr zu schauen.

Maïke Finnern (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Vielen Dank für die Einladung und die Gelegenheit zur Stellungnahme. Für die drei Haushalte, in denen wir Beschäftigte vertreten, im Bereich der frühkindlichen Bildung, der Schule und der Hochschule kann ich auch vorweg sagen, dass der Haushaltsansatz jeweils angestiegen ist. Da ist der richtige Weg. Trotzdem gilt für alle drei, dass wir noch große Baustellen und Bedarfe feststellen, die in dem Haushalt leider überhaupt nicht abgedeckt sind.

Ich fange mit der frühkindlichen Bildung an. Dort hängt ein schönes Plakat, auf dem steht, was eigentlich ein pädagogisch und sinnvoller Betreuungsschlüssel zwischen Fachkräften und Kindern U3 und Ü3 ist. Dahin müssen wir kommen, wir sind jetzt noch nicht ganz auf dem Weg. Die Verfügungszeit von 10 %, die abgebildet ist, reicht nicht aus. Wir müssen perspektivisch auf 25 % kommen. Was wir dringend angehen müssen, ist, dass die Ausbildung entlohnt werden muss, denn wir haben auch in dem Bereich einen großen Fachkräftemangel. Eine nicht entlohnte Ausbildung, wie sie immer noch der Regelfall ist, ist sicherlich ein Grund, warum sich junge gegen diesen Beruf entscheiden.

Im Bereich Schule steigt das Haushaltsvolumen um 6,5 % an. Wenn man sich die einzelnen Bereiche ansieht, es ist ein bisschen unterschiedlich. Der Anstieg der sächlichen Ausgaben liegt bei ca. 14 %, der der personellen Ausgaben bei etwas unterhalb von 6 %. Ich hätte mir gewünscht, dass der personelle Haushalt auch entsprechend ansteigt. Dabei ist völlig klar, dass wir im Schulbereich mit einem riesengroßen Fachkräftemangel zu tun haben. Wir haben das hier in den unterschiedlichen Bereichen schon gehört, das ist bei uns nicht anders. Von den 10.000 ausgeschriebenen Stellen konnten nur 58 % zu Beginn des Schuljahres besetzt werden. Der Wert ist noch schlechter als der aus dem Vorjahr.

Stellen für Sonderpädagoginnen können häufig stadtweit und schulformübergreifend überhaupt nicht besetzt werden. Zum Teil gibt es nicht eine einzige Bewerbung auf Stellen für Sonderpädagoginnen in Schulen. Mülheim hat zum Beispiel keine einzige Stelle besetzen können, egal an welcher Schulform.

Besonders bei Schulen in herausfordernden Lagen erleben wir, dass sie stark unterbesetzt sind. Ein Beispiel hierfür: Grundschulen im Ruhrgebiet in entsprechender Lage arbeiten inzwischen mit einem Kollegium, das zu 70 % aus Seiteneinsteigerinnen besteht. Jeder, der sich ein bisschen in Schule auskennt, weiß, dass das eine Situation

ist, die im Alltag eigentlich nicht zu stemmen ist und ganz schwierig ist. Genauso haben wir Schulen der Sekundarstufe I, die deutlich mehr als 10 Stellen im Unterhang sind, wo 10 Stellen an einer Schule nicht besetzt sind. Auch da kann sich jeder leicht vorstellen, was das für den Alltag an Schule heißt.

Wir brauchen daher dringend drei Punkte: Der erste Punkt ist die Attraktivitätssteigerung. Das haben wir schon mehrfach von unterschiedlicher Seite gehört. Das gilt auch für den Lehrerberuf und für den Lehrerinnenberuf. Es ist absolut notwendig. Wir sind schon sehr enttäuscht, dass in diesem Haushalt nicht mit der Umsetzung der gleichen Eingangsbesoldung von A13 Z für alle Lehrämter, also für Grundschulen und Lehrämter an Schulen der Sekundarstufe I begonnen wird. Ich hätte wenigstens einen Anfang erwartet. Insofern ist das schon eine große Enttäuschung, dass es da nicht weitergeht, denn es ist ein großer Punkt für die Attraktivitätssteigerung genau in den Lehrämtern, wo uns die Kolleginnen und Kollegen fehlen, nämlich im Grundschulbereich und im Bereich der Sekundarstufe I.

Außerdem brauchen wir auch ganz viele Lehrkräfte, die ausbilden und die ausgebildet werden. Hier ist zu überlegen, was mit den Fachleitungen geschieht. Gerade in der Grundschule, in der Sekundarstufe I ist die Besoldung sehr ungerecht im Vergleich zu den Gymnasien bzw. der Sekundarstufe II.

Wir müssen überlegen, wie wir die Arbeitsentlastung im Alltag erreichen können, wie wir es schaffen, dass der Beruf nicht nur über die Bezahlung, sondern auch über die Arbeitsbedingungen im Alltag attraktiver wird. Ein kleines Beispiel möchte ich anbringen. Es wird viel über die Digitalisierung geredet. Wir haben den Digitalpakt, wir haben ganz viele andere Möglichkeiten, die Digitalisierung zu finanzieren. Es fehlt jedoch in dem Haushalt eine Garantie für Endgeräte für Lehrkräfte und entsprechende Supportstellen für die digitale Infrastruktur an Schulen, sodass nicht mehr die Lehrkräfte das nebenbei machen müssen, sondern dass es wirklich professionell gemacht wird.

Als Zweites brauchen wir ein tragfähiges Konzept gegen den Lehrkräftemangel. Die Zahlen hierzu sind meines Erachtens eindeutig. Dazu gehören zwei Dinge aus meiner Sicht. Auf der einen Seite brauchen wir dringend eine qualitative Ausgestaltung des Seiteneinstiegs. Wir haben ja, wenn Sie die Zahlen in Erinnerung rufen, 70 % Seiteneinsteiger an dieser einen Schule. Dafür muss man hochqualifiziert die Leute weiterbilden während sie schon arbeiten. Man kann sie nicht alleine lassen. Auf der anderen Seite brauchen wir dringend Perspektiven. Wir haben inzwischen eine hohe Anzahl an Seiteneinsteigerinnen in den Schulen. Und für diese Menschen brauchen wir Perspektiven, was die Bezahlung angeht. Es kann nicht sein, dass eine so hohe Anzahl immer noch bei EG10 hängt, also der Eingangsstufe, mit der sie einsteigen, und null Perspektiven im Laufe ihres Berufslebens haben. Dafür müssen wir dringend Konzepte entwickeln und Personalstrukturen hinterlegen, wie das Arbeiten in Schule perspektivisch attraktiv bleibt.

Letzter Punkt. Wir fordern schon lange den schulscharfen Sozialindex. Es gibt die 60 Talentschulen. Unsere Forderung ist, dass es nicht bei den 60 Talentschulen bleibt. Wir wissen sehr gut, dass ca. 1.000 Schulen bessere Bedingungen als andere Schulen haben müssen, weil sie besondere Herausforderungen haben. Unserer Forderung nach müsste umgesteuert werden. Wir brauchen nicht nur 60 Talentschulen, sondern

einen Plan, wie wir es schaffen, dass die 1.000 Schulen, von denen wir wissen, dass sie eine bessere Ausstattung brauchen, diese bekommen, um besser arbeiten zu können.

Im Bereich Hochschule ist es immer noch so, dass der Anteil der befristet Beschäftigten immer noch viel zu hoch ist. Letztlich fehlt die finanzielle Hinterlegung für deutlich mehr unbefristete Stellen. Aus unserer Sicht ist es ganz klar, dass wir einen starken Aufbau von Lehre, Beratung und Forschung angesichts der steigenden Studierendenzahlen brauchen. Die Zahl derer, die an die Hochschule geht, wird immer höher. Wir haben hohe Abbruchquoten. Da ist eine deutliche Verstärkung der Beratungsstrukturen erforderlich. Letztlich ist NRW immer noch, und das schon seit Langem, auf dem letzten Platz, was die Betreuungsrelation angeht. Auch da brauchen wir dringend mehr Investitionen, um eine bessere Relation zwischen den Studierenden und Lehrenden zu bekommen.

Wibke Poth (VBE – Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW e. V.):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Auch der VBE bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme an dieser Stelle. Ich möchte mich meinen Vorrednern und Vorrednerinnen anschließen. Auch der VBE erkennt an, dass der Etat erhöht und mehr Stellen im Schulbereich geschaffen wurden. Diese Stellen werden ganz dringend benötigt, wir brauchen kleinere Klassen, und wir brauchen bessere Bedingungen für Inklusion und Integration.

Wir haben es gerade schon gehört, dass die Stellen nicht besetzt werden können. Ich brauche hier jetzt keine weiteren Zahlen zu nennen. Sie haben sie gerade schon gehört. In dem Zusammenhang möchte der VBE auch anmerken, dass es nicht gut ist, dass diese Stellen nicht im Schulbereich bleiben. Diese Stellen werden verwendet, um für die Schwarze Null zu sorgen, aber sie bleiben nicht im Haushalt für Schule und Bildung. Das würde dem Haushalt sehr gut zu Gesicht stehen. Diese Mittel werden auch dringend gebraucht.

Ich möchte mich an dieser Stelle Frau Finnern anschließen. Der VBE ist entsetzt darüber, dass eine Besoldungserhöhung in den Einstiegsämtern der Grundschule und der Sekundarstufe I in diesem Haushalt nicht erfolgt.

Für den VBE ist es unverzichtbar, dass mit dem Einbringen des aktuellen Haushalts zumindest ein verbindlicher Zeitplan für die Umsetzung des gleichen Lohns für die gleiche Arbeit durch die Landesregierung vorgelegt wird. Diese Bildungsungerechtigkeit sorgt dafür, dass es auch schwierig ist, Lehrerinnen und Lehrer mit anderen Lehrbefähigungen für die Grundschulen einzustellen. Wir haben die Möglichkeit, Lehrkräfte mit dem Lehramt für Gymnasien für zwei Jahre in den Grundschulen einzustellen, diese können dann auch in der Grundschule bleiben. Wenn es das 15. Schulrechtsänderungsgesetz so möchte, können sie auch das Lehramt Grundschule erwerben. Aber warum sollten sie das tun, wenn sie dort mit A12 besoldet werden, während sie in einem Gymnasium, und diese Stelle hätten Sie dann ja sicher, mit A13 vom Beginn an besoldet würden und dort noch viel mehr Aufstiegsmöglichkeiten hätten?

Auch im Bereich der Inklusion können Lehrkräfte mit anderen Lehrämtern in Schulen der Sekundarstufe I eingestellt werden. Dort werden sie aber auch so besoldet, wie die Lehrkräfte der Schulen der Sekundarstufe I, eben mit A12, während Sie zum Beispiel im Gymnasium mit A13 besoldet würden. Das heißt, diese Maßnahmen des Schulministeriums laufen hier ins Leere, weil sie einfach nicht attraktiv genug für die einzelnen Lehrerinnen und Lehrer sind.

Zum Masterplan Grundschule möchte ich mich auch noch äußern. Er ist seit zweieinhalb Jahren, seit dem Koalitionsvertrag angekündigt. Uns wurde gesagt, er könne jetzt noch nicht veröffentlicht werden, weil haushalterische Dinge noch nicht beschlossen seien und der Haushalt 2020 noch abgewartet werden müsste. – Ich frage mich, für welche Maßnahmen des Masterplans Grundschule in diesem Haushalt hier die Basis gelegt worden sind. Die Zahl der sozialpädagogischen Fachkräfte, die Teil des Masterplans sind, wird im Jahr 2020 nicht ausgeweitet. Auch Maßnahmen für die Entlastung von Grundschullehrkräften finden nach Ansicht des VBE in diesem Haushalt keine Berücksichtigung.

Ich möchte noch auf die Studienplätze eingehen. Wir brauchen dringend einen Ausbau der Studienplätze. Insbesondere im Bereich des Lehramts Grundschule haben wir an vielen Universitäten Zulassungsbeschränkungen, da zu wenige Studienplätze vorhanden sind. Auch hier muss die Landesregierung ihren Beitrag leisten und die Kapazitäten ausbauen, um Lehrkräftemangel nachhaltig zu beseitigen.

Frau Finnen sprach gerade die Perspektiven für Seiteneinsteigende an. Wir brauchen aber auch Perspektiven für die Lehrkräfte in den Grundschulen und in den Schulen der Sekundarstufe I. Wir haben in den Grundschulen keinerlei Beförderungsmöglichkeiten. In den Schulen der Sekundarstufe I schon, aber auch nur sehr wenige. Auch das würde dazu beitragen, das Arbeiten in der Grundschule und in der Sekundarstufe I attraktiver zu machen.

Stefan Nierfeld (SCHaLL NRW e. V., Ennepetal): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Sehr geehrte Abgeordnete! Herzlichen Dank, dass wir uns hier erklären dürfen. Ich muss leider den Beamten hier im Raum sagen, dass das letzte Tarifergebnis für Sie sehr gut war, aber für die Tarifbeschäftigten – 40.000 in NRW, 200.000 bundesweit – ist es ein Tarifvertrag der Schande. Aus welchem Grund? – Ganz einfach. Wir, die Tarifbeschäftigten gehen auf die Straße. Es werden Prozente vereinbart, die zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten übertragen werden. Unser Gutachten von SCHaLL, das mittlerweile jeder kennen müsste, besagt – das ist übrigens schlecht gerechnet, es ist konservativ gerechnet, damit wir uns nicht angreifbar machen und bisher hat uns auch noch keiner angegriffen, weil es eben so konservativ gerechnet ist –, dass die Differenz 250.000 Euro netto beträgt. So viel zur Attraktivität des Lehrberufes an allen Schulen in NRW und bundesweit. Es ist ein Unterschied, wo die Beamtengewerkschaften und die hier vertretenen Funktionäre nichts gemacht haben. Das lasse ich Ihnen an der Stelle auch nicht durchgehen.

Herr Staude, Sie wurden von allen Seiten gelobt, an der Stelle kann ich Sie nicht loben. Aber einige Punkte kann ich hier unterstreichen.

(Roland Staude [dbb NRW]. Das habe ich auch nicht erwartet!)

– Das ist schade. Das ist insofern schade, weil wir, wie ich denke, alle in einem Boot sitzen. Es geht nicht nur um Besoldungsgerechtigkeit, es geht um Einkommensgerechtigkeit. Mit Einkommensgerechtigkeit sind beide Statusgruppen, also Beamte und Angestellte gemeint. Dann wird es ja interessant. Welcher Seiteneinsteiger, der Lebens- und Berufserfahrung hat und jenseits des 42. Lebensjahres ist, möchte den Beruf des Lehrers machen? Ich habe einen Kollegen aus Bochum, der Ingenieur ist. Der hat Lehramt studiert und das Referendariat gemacht. Dann hat man ihm gesagt, dass er nur angestellt wird. – Der sagt ganz klar. Er würde nicht noch einmal dieses Lehramt studieren und in die Schule gehen. Er fühlt sich schlicht und ergreifend verschaukelt.

Wenn wir das Revue passieren lassen, was wir hier gehört haben, gibt es einen „Krieg um die besten Köpfe“. Das ist ein Zitat eines Staatssekretärs hier im Haus als er noch Fortbildungen machte. Da bin ich hellhörig geworden. Aber alles, was ich jetzt höre, ist, dass alle um mehr Personal kämpfen. Im Grundschulbereich wurde angedeutet, dass laut Klemm-Gutachten 30.000 Lehrkräfte bundesweit fehlen. Im dualen Bildungssystem fehlen die Fachkräfte. Aber diejenige, die Fachkräfte ausbilden, sind Berufsschullehrer, und von denen fehlen 60.000. Aus unserer Analyse heraus steuern wir auf eine Bildungskatastrophe zu. Die Wirtschaft, meine Damen und Herren von der CDU und der FDP, wird Ihnen auf die Füße treten und nach den Leuten, die ausgebildet werden müssen, fragen und Ihnen vorwerfen, keine ausreichende Daseinsvorsorge betrieben zu haben, damit die Schulen vernünftig versorgt werden können. Die Wirtschaft wird Ihnen auf die Füße treten, das prophezeie ich Ihnen. Die Situation wird ja nicht besser, sie wird schlimmer.

Die Untersuchungen von Professor Klemm zeigen ja, dass die Kultusministerkonferenz mit schlechten Zahlen operiert hat. Es ist hochinteressant, wie hoch die Abbrecherquoten sind, wie viele Studenten in die Wirtschaft wechseln. Bereits im Jahr 2014 hat der „Spiegel“ Abiturienten gefragt, ob sie sich vorstellen können, Lehramt zu studieren. Nur 17 % der allerbesten Abiturienten haben gesagt, dass sie sich das vorstellen könnten. Die Beamten sprechen von der Bestenauslese. Diese bekommen Sie gar nicht. Die Besten gehen nämlich in die Wirtschaft, in die Industrie. Wir haben ja zusätzlich noch einen Konkurrenzkampf unter den Behörden, unter den Ländern und dann auch noch mit der Wirtschaft. Wir haben also wirklich ein Attraktivitätsproblem.

Wenn Sie eine Einkommensgleichstellung im Lehrbereich schulformübergreifend praktizieren, bin ich ganz nah bei Ihnen, Frau Finnen und die anderen Vertreter der beiden Gewerkschaften, aber dann bitte eine Einkommensgleichstellung. EG15 – A13 für alle. Das wird interessant, dann können wir nämlich den jetzigen und zukünftigen Referendaren, die Sek. II studiert haben und sozusagen nicht ins System kommen – das sind bis zu 16.000 gemäß Aussage der Landesregierung –, ein Angebot unterbreiten, und ihnen sagen, dass sie mit dem Gehalt nun voll unterrichten könnten. Dann müssen aber die Verwerfungen aufhören. Das heißt in allen Schulformen müssten die Leute gleiches Einkommen haben, nicht Besoldungsgerechtigkeit, sondern Einkommensgerechtigkeit. Dann hätten wir tatsächlich eine Chance, die Bildungskatastrophe gemeinsam, auch mit Ihnen vom Beamtenbund, abzuwenden. Wir sitzen alle in einem Boot, wir haben alle die gleichen Probleme.

Herr Lehmann hat von den Zuständen in den Amtsstuben gesprochen. Ich kann Ihnen ein Beispiel aus Gelsenkirchen von den sonderpädagogischen Einrichtungen nennen, die jeden Tag die Polizei rufen.

Damit komme ich zu meinem letzten Punkt. Ich habe es im letzten Jahr schon einmal gesagt: Ernst Fehr, ein Schweizer Professor für Volkswirtschaft, hat für die Schweiz ausgerechnet, wenn die Schweiz die 13 %, die bei den PISA-Studien ungenügend abgeschnitten haben, hochziehen könnte, hätte die Schweiz ein Wohlfahrtsgewinn von 800 Milliarden Schweizer Franken innerhalb von 80 Jahren. Das heißt, die Kollegen von der Justiz und von der Polizei würden an der Stelle massiv entlastet; denn durch den Wohlfahrtsgewinn sind die Leute weniger krank, haben einen Beruf usw. Deswegen fordern wir von SCHaLL als einzige ganz klar, 12.000 Euro pro Jahr, pro Schüler dauerhaft zu investieren. Mit den 6.200 Euro pro Jahr pro Schüler sind wir das Schlusslicht der 16 Bundesländer. Ich habe bereits im letzten Jahr gesagt – ich wiederhole mich gerne –, dass dies eine Schande für uns ist, verehrte Damen und Herren. Ich darf nur erinnern: Im Jahr 1964 prägte Georg Picht den Begriff der deutschen Bildungskatastrophe. Daraufhin wurden innerhalb von acht Jahren die Gesamthochschule Essen und Duisburg eröffnet. Wenn wir wollen und investieren, sind wir richtig gut.

Rainer Dahlhaus (Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e. V.): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Meine Damen und Herren! Auch ich darf mich bedanken, dass wir hier heute Stellung nehmen dürfen. Wir haben in dieser Runde heute schon viel Lob für den Haushaltsentwurf gehört, und diesem Lob schließen wir uns, jedenfalls bezogen auf Einzelplan 05 und die Steigerung um 6,5 % durchaus an.

Allerdings ist meines Erachtens auch deutlich geworden, dass es viel Nachholbedarf gibt. Das hat sicherlich damit zu tun, dass jenseits wechselnder Farbkombinationen aller möglichen Landesregierungen nicht nur dieses Land, aber auch dieses Land lange einem neoliberalen Zeitgeist folgend, unterwegs war und versucht hat, über Privat statt Staat alle möglichen Strukturen so schlank wie irgend möglich zu machen. Man könnte nun sagen: Jetzt haben wir den Salat. Wenn man es reparieren möchte, muss man in den Haushalt investieren. Ich meine, dass das, was an Zuwächsen in diesem Haushaltsentwurf enthalten ist, längst nicht das ausgleicht, was dringend nötig wäre.

Wir haben uns in unserer Stellungnahme auf die drei Themen beschränkt, die im Moment den Schulen am allermeisten auf den Nägeln brennen, das ist einerseits das Thema, das hier schon mehrfach angesprochen worden ist, gleiches Geld für gleiche Arbeit. Es ist auch für mich als ehemaligen Schulleiter bis heute nicht nachvollziehbar, dass es sein kann, dass zwei Kolleginnen und Kollegen nebeneinander dieselbe Arbeit in derselben Sekundarstufe I machen, aber unterschiedlich besoldet werden. Da hätten wir erwartet, jedenfalls nachdem, was man von unserer derartigen Schulministerin finden konnte, dass sie im Grunde auch der Meinung ist, dass sich da etwas ändern müsste, dass es im Haushaltsplan wenigstens einen kleinen Einstieg in diese Thematik gebe. Die gibt es aber nicht.

Das zweite Thema, das uns umtreibt, hat die Überschrift „Ungleiches ungleich behandeln“. Da geht es um den Sozialindex für Schulen. In Nordrhein-Westfalen gibt es Schulen, die ungleich schwerere Arbeit leisten als manche andere. Es ist in der Fachöffentlichkeit inzwischen unumstritten, dass solche Schulen zusätzliches Personal, zusätzliche Ressourcen brauchen. Das ist auch im Koalitionsvertrag angekündigt worden, passiert ist bisher wenig. Nachdem sich jetzt hier in Nordrhein-Westfalen eine Gruppe solcher Schulen zusammengefunden hat und mit dem Problem an die Öffentlichkeit gegangen ist, sah sich das Schulministerium offenbar genötigt zu reagieren. Der Staatssekretär hat für 2021, 2022 angekündigt, für die Verteilung einiger Stellen einen Sozialindex wirksam werden zu lassen. Das ist aber, bezogen auf die Schulen, die das betrifft, eigentlich ein Hohn.

Wir bräuchten zunächst einmal eine viel größere Menge an Personen und Stellen. Wenn man den Schulversuch Talentschulen, mit dem Landesregierung durch die Lande zieht, zugrunde legt, bedeutet das für die Schulen 20 % zusätzliche Stellen auf den Grundstellenbedarf gerechnet. Allein für die Schulform, die wir vertreten, wären das ungefähr 1.500 zusätzliche Stellen. Auch in dem Bereich passiert nichts. Stattdessen wird angekündigt, 2000-irgendwann ein bisschen anzufangen. Die Schulen, die sich zusammengeschlossen haben, erwarten aber eigentlich eine Veränderung zum kommenden Kalenderjahr.

Das dritte Thema, das wir ansprechen möchten, ist einer der Widersprüche der Inklusion. Die Landesregierung, das Schulministerium, hat angekündigt, nach der Formel 25-3-1,5 die Schulen mit der entsprechenden Klassengröße, mit zusätzlichem Personal zu versorgen bei jeweils drei Kindern pro Klasse mit Förderbedarf zu versorgen. Fakt ist, dass die Rechtslage, die Schulaufsicht, im Moment nach wie vor die Schulen zwingt, zur Not die Klassen bis an die Ränder voll zu machen, das gilt auch für die Klassen des gemeinsamen Lernens. Auch hier besteht ganz dringender Handlungsbedarf, eine Schranke einzubauen. Das hätte natürlich auch in nicht unerheblichem Umfang Auswirkungen auf den Personaletat dieses Einzelplans.

Ähnlich wie die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Bereichen haben wir natürlich auf der einen Seite das Problem, dass wir Stellen brauchen, und auf der anderen Seite brauchen wir handelnde Personen. Hier gibt es, das ist eben genannt worden, erhebliche Probleme.

Der Seiteneinstieg ist eine Notlösung. Wir haben Schulen in unserem Kreis, die von sich sagen, mittlerweile Unterricht auf zwei Ebenen zu machen, einmal auf der Ebene der Schülerinnen und Schüler und einmal auf der Ebene der Ausbildung der Seiteneinsteiger. Das ist eigentlich nicht die Aufgabe dieser Schulen. Von den Schulen, die dann mit 15 % unterbesetzt sind und sich die Arbeit machen sollen, ist schon gesprochen worden. Im Moment gibt es auf dem Markt nicht ausreichende Bewerber, deshalb ist das Land verpflichtet, Personalsteuerung zu betreiben und dies nicht einfach dem Markt zu überlassen. All das sind die Dinge, die im Moment besonders auf den Nägeln brennen. Ich unterstütze aber durchaus auch das, was mein Vorredner gesagt hat, also die Problematik mit beamteten und angestellten Lehrerinnen und Lehrern. Das ist ein lang diskutiertes und ungelöstes Problem.

Brigitte Balbach (Lehrer NRW – Verband für den Sekundarbereich): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich hatte mir überlebt, ob ich überhaupt kommen soll, weil ich die Rede darüber ziemlich egal finde, es tut sich eh nichts, und das ist jetzt das zweite Mal, wo ich Schwarz-Gelb erlebe. Jeder weiß hier im Raum, wir stehen für Schwarz-Gelb, das ist so. So, wie andere für Rot stehen, und dies nicht sagen möchten. Das ist mir aber egal.

Jetzt haben wir Hoffnung im Herzen, und die Hoffnung schwindet mit jedem neuen Tag. Ich bin, ehrlich gesagt, hergekommen, und habe gar nichts mehr zu verlieren. Ich bin aus dem aktiven Dienst heraus und kann nun sagen, was ich will. Das ist eine grandios tolle Situation, Sie können sich alle darauf freuen. Fakt ist aber, dass ich jetzt auch sagen will, was Sache ist. Ich sitze hier trotzdem voller Hoffnung, die will ich einfach nicht aufgeben. Das sage ich Ihnen ganz offen. Denn die Forderungen sind bekannt, deshalb habe ich das nicht noch einmal verschriftlicht. Wie oft soll ich denn noch etwas verschriftlichen? – Ich könnte von früher abschreiben, haben einige gemacht, die sind eben nett. Ich muss nicht nett sein. Das ist meine Regierung, und die Regierung weiß das, einschließlich Herr Laschet. Bei ihm hatte ich schon einen Termin, und ihm habe ich das Gleiche gesagt, was ich Ihnen jetzt Gleiche anbiete.

Ich sitze hier, obwohl mir bekannt ist, dass der Finanzminister das ganz anders sieht und eigentlich den Bildungsbereich ein wenig ausklinkt. Er schaut gar nicht genau hin, er will das nicht sehen, oder er will schuldenfrei bleiben. Das verstehe ich, das ist ein sehr gutes und wertvolles Ziel. Wenn ich das dann geschafft habe – das steht ja noch aus –, und die Bildung ist niedergebügelt, hilft uns das gesellschaftlich gesehen nicht. Deshalb kann ich nur auffordern, dass umgeswicht wird, dass umgedacht wird und Geld für die Bildung ausgegeben wird, dass wir viel in die Hand nehmen müssen. Das ist eigentlich in allen Gremien bekannt, nicht nur hier bei uns.

Die Ministerin ist nach meinem Wissensstand auch willens, das zu tun. Sie sieht viele Baustellen, die sie auch beseitigen will, allein ihr fehlt das Geld. Genau das ist mein Déjà-vu. Das habe ich schon einmal unter Frau Sommer und Herrn Winands als Staatssekretär erlebt. Die waren auch willig, hat aber nichts geholfen. Sie lagen weinend in meinen Armen, zumindest die Frau Ministerin.

Das will ich jetzt nicht noch einmal erleben, das sage ich ganz offen, weil die Möglichkeit durchaus besteht, hier Geld auszugeben, wenn man in die Schuldenfreiheit läuft. Das finde ich gut, es ist aber ein hohes Anliegen, so denke ich, von uns allen in Nordrhein-Westfalen, dass die Bildung eine hohe Hausnummer ist. Außer Bildung wüsste ich nicht, was zweitens noch so wichtig ist wie die Bildung, die ja auch jedem gewährleisten soll, dass er sein Leben meistern kann.

Wir haben also eine Schwierigkeit hier im Hause, im Finanzministerium, weil da Geld gebunkert wird und aufbewahrt wird, was wir dringend brauchen können.

Ich stehe für drei Dinge: Das Erste ist schon gesagt worden, deshalb kann ich mich ganz kurzfassen, und zwar betrifft das die Anpassung der Besoldung. Das ist für mich selbstverständlich. BIMA ist vor Jahren gekommen, Schwarz-Gelb übrigens auch. Das Geld ist seitdem nicht entsprechend geflossen. Es ist nicht angepasst worden. Man hat den ersten Schritt gemacht. Damit waren wir auf jeden Fall einverstanden, auch

wenn dies an manchen Stellen mit zusammengebissenen Zähnen erfolgte. Trotzdem ist seitdem nicht die Besoldungsfrage geklärt worden, und es hat keine Anpassung stattgefunden. Wir stehen auch zu A13 – E13 für alle, um das zu vervollständigen.

Seiteneinsteiger müssen je nach Ausbildung und Möglichkeiten einer Nachqualifizierung unterliegen können, sonst haben wir kein Glück, dass die wirkliche Bildung leisten können, was sie wollen. Sie möchten Expertise abgeben, aber sie müssen sie auch irgendwann einmal beigebracht bekommen. Expertise aus sich ist mir in meinem Leben noch nicht untergekommen.

Es muss eine Möglichkeit der Nachqualifizierung geben, und es muss einen finanziellen Stufenplan für Bestandslehrkräfte geben. Es kann nicht ausreichend sein, wenn wir mit den Jüngeren anfangen, sondern man muss langfristig einen Plan auflegen. Man kann dazu natürlich einen finanziellen Stufenplan für die Bestandskräfte machen, man kann aber auch das Besoldungssystem neu auflegen. Dazu müsste sich das Haus Gedanken machen, was eigentlich gewünscht wird. Wollen wir grundsätzlich alles in die Waagschale legen und festlegen, wie im Lehrerbereich besoldet wird? Wir haben ja schon gehört, wie viele unterschiedliche Lehrkräfte es heute gibt, oder wollen wir erst einmal nur anfangen, dass nach der Ausbildung die Besoldung entsprechend erfolgt?

Mein zweiter Punkt ist die Fachleiterproblematik. Vor Jahren sind übrigens, das hat hier noch keiner erwähnt, Entlastungsstunden massiv für die Leute gestrichen worden, die aber die Arbeit weiterhin machen. Außerdem gibt es eine Ungleichbehandlung des Sek.-I- und des Sek.-II-Bereichs, wonach die Beförderungsstellen im Sek.-II-Bereich keineswegs auch im Sek.-I-Bereich zu finden sind. Das ist eine Benachteiligung der Menschen, die dort im Sek.-I-Bereich arbeiten und die gleiche Arbeit leisten, auch wenn sie vielleicht ein wenig anders aussieht.

Zur Fachleiterproblematik hatte ich mir noch Funktionsstellen A15 im Sek.-II-Bereich notiert. Damit Sie wissen, worüber wir reden, müssten sich das vergleichbar auch bei uns im Sek.-I-Bereich niederschlagen. Wir brauchen außerdem auch im Sek.-I-Bereich ein Beförderungsamts, wie es das im Sek.-II-Bereich entsprechend gibt. Das ist dann auch eine Attraktivitätssteigerung, warum man das überhaupt machen soll. Diese Attraktivitätssteigerung brauchen wir insgesamt, wir haben davon gehört, dass es eigentlich nicht mehr sehr attraktiv ist, Lehrkraft zu werden, weil man nicht nur besoldungsmäßig, sondern auch auf andere Weise immer ins Hintertreffen gerät, jedenfalls zurzeit.

Mein letzter Punkt: Schulsozialarbeiter zur Entlastung der Lehrkräfte. Der Finanzminister hat gerade 600 Stellen im Grundschulbereich wohl weggestrichen, wie ich von meinem Vorsitzenden des Hauptpersonalrats gehört habe. Das finde ich ein Ding. Wir brauchen diese Stellen, wir brauchen multiprofessionelle Teams: Psychologen, meinetwegen auch Krankenschwestern, Schulverwaltungsassistenten. Wir müssen viel tun, und wir müssen dafür Geld investieren. Es ist wichtig, dass wir das tun.

Ich möchte ein Letztes sagen: Wenn Sie als Landesregierung wiedergewählt werden möchten, wird Ihnen nichts anderes übrigbleiben, dass Sie auch Erfolge im Schulbereich erzielen. Denn wir haben bei Rot-Grün beim letzten Mal gesehen, dass Schule

ein ganz wichtiger Punkt für die Wiederwahl oder für die Nicht-Wiederwahl ist. Insofern ist es das, was an jeder Supermarktkasse diskutiert wird, was jedes Elternteil, was jeder, der Kinder hat, mitdiskutiert. Jeder sieht die Misere, die liegt auf dem Tisch und ist nicht zu verbergen. Da kann man sich verstecken, wie man will, das hilft jetzt gar nicht. Ich fordere Sie hiermit sehr herzlich auf, auch Ihrer Ministerin zu folgen. Die hat einige Dinge von denen, die wir lange Jahre gefordert haben, versucht in Angriff zu nehmen. Sie ist dabei, einiges aus unserer Sicht, aus Sicht von lehrer nrw sehr schön auf den Weg bringen zu wollen. Allein ihr fehlen die Finanzen.

Ich danke Ihnen für Ihre Geduld.

Vorsitzende Sonja Bongers: Wir verlassen nun die Runde der Eingangsstatements. Wir sehen uns ja vermutlich in diesem Kreis im nächsten Jahr wieder und versuchen dann noch einmal, diszipliniert an dieser Drei-Minuten-Regel festzuhalten.

Jetzt kommen wir zur Fragerunde der Abgeordneten. Ich gebe den Abgeordneten auch noch einmal den Hinweis, wenn Fragen an einzelne Sachverständige bestehen, diese dann auch direkt an diese zu richten. Ansonsten sagen Sie bitte klar und deutlich, wenn die Frage an alle Sachverständigen gehen soll.

Jörg Blöming (CDU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich habe zwei Fragen an Herrn Staude vom Deutschen Beamtenbund. Es geht mir um die Entlastung des Streifendienstes. Hier werden wieder rund 500 zusätzliche Stellen für Tarifbeschäftigte im polizeilichen Verwaltungsdienst geschaffen. Zur Frage: Wie bewerten Sie die Auswirkungen auf den Polizeivollzugsdienst?

Dann habe ich noch eine weitere Frage: Zur weiteren Attraktivitätssteigerung einer Tätigkeit in der Landesverwaltung ist der Tarifabschluss ja eins zu eins auf den Beamtenbereich übertragen worden. Zusammen mit der Erhöhung der Versorgungsbezüge werden hierfür in 2020 zusätzlich rund eine Milliarde Euro bereitgestellt. Wie bewerten Sie die Eins-zu-eins-Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten auch im Hinblick darauf, dass dies in der Vergangenheit nicht immer der Fall war und im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Landeshaushalt?

Roland Staude (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion, Düsseldorf): Ich fange mit der zweiten Frage an. Das war die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich. So, wie ich es im Eingangsstatement sicherlich deutlich zum Ausdruck gebracht habe, ist das schon eine Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen. Das wird auch anerkannt, aber ich meine sehr wohl, dass sich das Länderverhalten bei der Tarif- oder Einkommensrunde 2017 geändert hat. Das liegt daran, dass es Grundsatzentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 2015 zur Richterbesoldung und zu Entscheidungen zur A-Besoldung gegeben hat. Entsprechende Hürden sind in dem Zusammenhang eingezogen worden, insbesondere auch eine zusätzliche Pflicht zur Begründetheit bei Besoldungs- und Versorgungsanpassung. Ich denke, dass das eine Rolle gespielt hat.

Ich muss dazu sagen, dass sich Nordrhein-Westfalen in guter Gesellschaft befindet, da nach meinem Kenntnisstand 13 Bundesländer insgesamt diesen Tarifabschluss eins zu eins übernommen haben. Ich will das jetzt nicht noch anreichern, aber man muss auch berücksichtigen, dass beispielsweise zwei Länder über diesen Tarifabschluss hinaus noch die Besoldung erhöht haben. Das hängt natürlich mit der Frage der Alimentation generell zusammen.

Auswirkungen auf den Haushalt: Wenn ich das richtig in Erinnerung habe, hat der Finanzminister in der Pressemitteilung herausgegeben: Investitionen im Aufsteigerland Nordrhein-Westfalen ohne neue Schulden. – Insofern vermute ich, dass diese eine Milliarde sicherlich gut investiertes Geld in die Kolleginnen und Kollegen letztendlich darstellt. Man muss sicherlich auch berücksichtigen, das ist eine Äußerung, die ich heute von Herrn Lehmann vermisst habe, dass er ausführt, dass ein bestimmter Anteil der Einkommensteuer wieder in den Haushalt zurückfließt.

Zu der ersten Frage bezüglich des Streifendienstes. Es liegt in der Natur der Sache, wenn ich im Bereich der inneren Verwaltung Entlastung schaffe, denke ich, dass zusätzliche Präsenz auf der Straße durch Polizistinnen und Polizisten gewährleistet ist. Das ergibt sich schon sicherlich daraus. Das steigert natürlich das subjektive Sicherheitsgefühl. Aber dazu muss ich als Vertreter einer Dachorganisation sagen, würde ich diese Frage gerne an die Fachleute in dem Bereich der Polizei weitergeben.

Stefan Zimkeit (SPD): Seitens der SPD-Fraktion meinen herzlichen Dank. Auch wenn sich die Runden manchmal ähneln, meine ich schon, dass es eine ganze Reihe von neuen Hinweisen und neuen Diskussionspunkten gab, die man nicht in den Stellungnahmen der letzten Jahre nachlesen könnte.

Meine erste Frage richtet sich wahrscheinlich an sehr viele, weil viele das Problem der nicht besetzten Stellen haben. Ich denke, wir sind uns alle gemeinsam einig, dass die schnellstmögliche Besetzung dieser Stellen Priorität haben muss. Es ist uns aber auch allen klar, dass das nicht in allen Bereichen funktionieren wird, zumindest nicht sehr schnell. Deswegen geht es mir um die Frage: Haben Sie aus Ihren jeweiligen Bereichen Vorschläge, wie die Mittel, die da eingespart werden, verwendet werden sollten? Wir haben einen Beitrag gehört, der darauf hinwies, dass daraus die zusätzlichen Stellen in der Ministerialbürokratie finanziert werden sollen laut Landesregierung, und der Rest geht in der Regel in den Schuldenabbau. Aber was sollte aus Ihrer Sicht mit den Mitteln, die nicht verausgabt werden können, geschehen?

Insbesondere an die Deutsche Steuer-Gewerkschaft und an die Polizeigewerkschaft geht für mich noch die Frage nach den Ausbildungskapazitäten. Wir haben jedes Mal die Diskussion, ob wir die Spitze der Ausbildungskapazitäten jetzt schon erreicht haben. Deswegen möchte ich die Frage dieses Mal anders stellen. Welche Vorschläge haben Sie, um gegebenenfalls die Ausbildungskapazitäten erhöhen zu können, wenn wir das gemeinsam für notwendig halten?

Die dritte Frage stelle ich jetzt, weil Herr Stauder gerade gezielt gefragt worden ist und er das Thema angeschnitten hat, insbesondere an ihn, aber gerne auch an jeden, der

Beamte hier vertritt: Wie bewerten Sie die Tatsache, dass die Landesregierung laut mittelfristiger Finanzplanung keine Zuführung zum Pensionsfonds im Jahr 2021 plant?

Meinen vierten Fragenkomplex richte ich jetzt insbesondere an die Polizeigewerkschaften und an die Steuer-Gewerkschaft. Wir haben in einem anderen Zusammenhang über Seiteneinsteiger geredet, wo es augenscheinlich sehr problematisch ist. Es gibt auch die Seiteneinsteiger, gerade bei der Polizei und in der Finanzverwaltung. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Betrachten Sie die Stellen, die für Angestellte vorgesehen sind, als ausreichend?

Die letzte Frage meinerseits bezieht sich auf nicht besetzte Stellen in Spezialberufen wie Ingenieure, IT und Ähnliches. In diesen Bereichen haben wir ja besondere Probleme. Haben Sie konkrete Vorschläge – und diese Frage möchte an alle entsprechenden Betroffenen richten – wie die Situation in diesen Spezialberufen verbessert werden könnte, was die Stellenbesetzung angeht? – Herzlichen Dank.

Horst Becker (GRÜNE): Auch ich möchte im Namen unserer Fraktion Danke für die Stellungnahmen sagen. Manches wiederholt sich ja von Jahr zu Jahr, trotzdem gibt es immer wieder neue Aspekte. Daher möchte ich zunächst an Frau Weber und Herrn Staude die Frage stellen. Sie haben beide die unzureichenden Personalressourcen für die Digitalisierung angesprochen. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie uns sagen könnten, in welchem Umfang diese Ressourcen aus Ihrer Sicht über das Bestehende hinaus im Etatentwurf zu verankern wäre, an welchen Stellen und mit welcher Etathöhe?

An Herr Fiedler habe ich eine Frage in Bezug auf die Einstellungszahlen. Es stellt sich die Frage, ob wir angesichts der gestiegenen Einstellungszahlen jetzt überhaupt noch genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden. Wie stellt sich das auf dem Markt dar? Wie schätzen Sie das ein? Ist das steigerbar und welche Vorläufe sind erforderlich? – Sie haben es vorhin ein wenig mit der Ausbildung angedeutet. Aber meine Frage geht dahin, was überhaupt im Moment von Jahr zu Jahr machbar ist.

Herr Lehmann, Sie haben in Ihrer Zeitschrift „Blickpunkt“ von der Schönfärberei in der Personalfrage gesprochen. Ich wäre dankbar, wenn Sie das noch einmal ein wenig erläutern könnten, inwieweit das durch das, was Sie eben ausgeführt haben, abgedeckt ist oder was Sie speziell mit „Schönfärberei“ meinen.

Herbert Strotebeck (AfD): Frau Vorsitzende! Zunächst möchte ich mich für die schriftlichen Ausführungen und für die mündlichen Ergänzungen bedanken.

Ich habe drei Fragen, und zwar eine an Herrn Mertens, eine an Herrn Friehoff, und eine an Herrn Dr. Hollands. Herr Mertens, Ihnen liegen die Einsatzküchen sehr am Herzen, wobei Sie kritisieren, dass die Stellen wegfallen sollen. Bitte erläutern Sie, warum die Polizei unbedingt diese Küche erhalten möchte. Warum nehmen Sie keine externen Dienstleister? Wo und wie gab es in der Vergangenheit Probleme mit privaten Anbietern?

Dann habe ich eine Frage an Herr Friehoff. Sie begrüßen die bisher getroffenen Maßnahmen zur Steigerung der Stellenzahl bei Richtern und Staatsanwälten. Sie fordern

insgesamt ein besseres Standing für die Justiz. Welche konkreten Maßnahmen abseits von Besoldung und Arbeitsplatzausstattung stellen Sie sich vor, um das Ansehen und damit die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber zu steigern? Sie hatten ja gerade gesagt, was Sie zurzeit bieten können. Das ist ein 20 qm großes Büro mit Buchenmöbeln. Das wäre sehr interessant.

Meine dritte Frage richtet sich an Herrn Dr. Hollands. Sie begrüßen die Prolongation der 164 kw-Vermerk-Stellen bis zum Jahr 2025, weil Sie damit rechnen, dass in naher Zukunft Klagen gegen die sich abzeichnenden Rückführungen und wegen der dauerhaft hohen Zahl von Asylanträgen eingehen. Daher ist meine Frage: Müssten Sie nicht eigentlich das Personal jetzt schon haben, weil es sicherlich einen erheblichen Rückstau gibt? **Ralf Witzel (FDP):** Frau Vorsitzende! Im Namen der FDP-Landtagsfraktion darf ich vielmals den Experten für Ihre Vorträge danken. Meine Fragen beziehen sich auf einen Komplex, der in der Tat auch nicht neu ist, der in früheren Jahren, auch in der früheren Legislaturperiode, besprochen wurde, nämlich dass in Zeiten des guten Arbeitsmarktes allgemein hinsichtlich vieler Indikatoren beste Arbeitsmarktlage seit der deutschen Wiedervereinigung auch für den öffentlichen Dienst Fachkräfteprobleme bestehen. In dem Kontext möchte ich die Sachverständigen, die zu dem Bereich etwas mitteilen können oder wollen, fragen, was wir unternehmen können, um die Abbrecherquote von Auszubildenden und Anwärtern zu reduzieren. Das wird sicherlich nicht so sein können, dass wir einfach beliebig die Standards absenken, damit rein quantitativ mehr bei dem Berufseinstieg ankommen. Da muss es unser Anliegen sein, dass bei der Ausbildung für Menschen, die beispielsweise mit einer Waffe ausgebildet werden, die nachher hoheitliche Funktionen haben, Staatsgewalt vollziehen, die Ausbildungsstandards nicht abgesenkt werden. Welche Maßnahmen können Sie sich vorstellen, um einen höheren Prozentsatz, die mit der Ausbildung beginnen, zu einem höheren Abschluss und in die Übernahme zu bringen? Es ist ja sehr bedauerlich, dass sich Menschen, die sich gezielt für eine berufliche Richtung entschieden haben, zu einem geringeren Anteil im System später arbeiten.

Der zweite Aspekt ist vorhin schon angeklungen, ich bin aber der Meinung, dass wir ihn vertiefen sollten. Wenn es weiter so ist, dass wir zumindest in bestimmten Ressortbereichen Abgänge aus dem öffentlichen Dienst in die Wirtschaft, vielleicht auch in einem stärkeren Umfang durch attraktive Angebote, als es in der Vergangenheit der Fall war, haben, dann sollte man umgekehrt auch die Frage stellen, ob es nicht Bereiche gibt, weil sich in anderen Branchen momentan etwas ändert, in denen der öffentliche Dienst berufserfahrene Kräfte aufnehmen kann. Ich möchte es nicht darauf reduzieren, da es auch andere Branchen gibt, die im Umbruch sind, wie derzeit bei Montan, Automotive, am naheliegendsten wäre es für mich auch bei Banken und Finanzverwaltungen. Wir haben massive Filialschließungen bei Kreditinstituten und immer wieder neu angekündigte Personalabbauwellen. Natürlich ist die Grundphilosophie, dass jemand die grundständige Ausbildung durchläuft. Wenn man das aber nicht schafft, hat es für die Finanzverwaltung trotzdem eine entlastende Funktion, wenn man Menschen mit langjähriger Berufserfahrung in einem verwandten Bereich für sich nutzbar machen kann, um die Fallbearbeitung im normalen Verwaltungsablauf zu entlasten.

Vorsitzende Sonja Bongers: Für die Beantwortung der Fragen gehen wir die Reihenfolge der Sachverständigen von der anderen Seite an, das heißt, Frau Balbach ist die erste, die alle Fragen, die an sie von allen Abgeordneten gerichtet wurden, beantworten möge. Anschließend gehen wir in der umgekehrten Reihenfolge des Tableaus vor.

Brigitte Balbach (lehrer nrw – Verband für den Sekundarbereich): An mich direkt ist keine Frage gegangen, dennoch möchte ich einen Punkt, den ich vorhin noch nicht genannt habe, an diese Stelle setzen. Attraktivitätssteigerung was die Schule anbetrifft. Das Problem ist ja, dass wir keine Lehrkräfte gewinnen, weil die Attraktivität in der Schule zu arbeiten, äußerst niedrig ist und keiner das im Grunde machen möchte. Bei den Seiteneinsteigern haben wir dann das Qualitätsproblem. Eine Möglichkeit wäre auf jeden Fall, hierzu habe ich zum Beispiel schon mit Herrn Kaiser im Wissenschaftsministerium Gespräche geführt, zu überlegen, ob Universitäten etwas dazu leisten können, mehr Leute zu gewinnen, die in Schule gehen und trotzdem eine Ausbildung bekommen. Darüber sollte noch stärker nachgedacht und geforscht werden, was an dieser Stelle möglich wäre.

Die Attraktivität hört sozusagen am Klassenraum auf. Berichte aus den Klassenräumen sind für viele Außenstehende sehr nachteilig, weil Menschen fehlen, die in multiprofessionelle Teams gehören. Wir brauchen Sozialarbeiter. Meine ältere Tochter arbeitet als Sozialarbeiterin an einer Gesamtschule. Von der höhere ich immer, wenn an der Gesamtschule in einer Klasse ein Problem besteht, kann man die Schüler zur Sozialarbeiterin schicken, die sich dann kümmert. Ich denke, davon träumen wir in normalen Schulen. Es ist sehr schwierig, an vielen Gesamtschulen gibt es so jemanden. Ich finde es sehr wichtig, dass es nicht nur einen gibt, sondern eingesetzte multiprofessionelle Teams, die sich aus unterschiedlichen Bereichen um Schüler kümmern können, um dadurch die Möglichkeit zu haben, sich den schwierigen Fälle, die aktuell in der Stunde auftauchen, zu widmen und eine Lernsituation zu schaffen, in der man tatsächlich lernen kann.

Schulverwaltungsassistenten wären sehr sinnvoll, die uns einfach bürokratische Arbeit abnehmen würden. Viele Dinge müssen wir leisten, die gefordert sind, die zwar insgesamt für Bildung Sinn machen, die wir aber nicht persönlich durchführen müssten. Da sollte man nachdenken, ob es nicht Möglichkeiten gibt, für kranke Schüler eine Krankenschwester zu bekommen, die diese Menschen versorgen kann. Das sind Probleme, die im Alltag auftauchen und zunehmend viel Zeit für den normalen Unterricht wegnehmen.

Das waren meine Vorstellungen. Mit der Besoldungsanpassung wäre ja auch ein wesentlicher Schritt zu einer Attraktivitätssteigerung gemacht.

Rainer Dahlhaus (Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e. V.): Ich möchte etwas zu der Frage, was wir uns wünschen, was mit den Mitteln passiert, die durch nicht besetzte Stellen noch vorhanden sind, sagen. – Die Antwort ist aus Sicht der Schulen: Kapitalisierung. Das heißt, es wäre gut, die Schulen hätten das Budget

zur Verfügung, um nicht lehrendes Personal einzustellen. Wenn man es haushalts-technisch sieht, ist es dann notwendig, dass solche Mittel übertragbar ins kommende Haushaltsjahr sind und dass man keine Arbeitsverträge machen muss, die mit dem 31.12. enden, sondern dass diese längerfristig sein können. Ich denke, das würde vielen Schulen helfen. Viele Schulen haben Kontakte in alle möglichen Bereiche, wo man auch Personal, das nicht als Lehrerin oder Lehrer ausgebildet ist, finden kann. Das wäre ein Schritt in die richtige Richtung.

Irgendwie habe ich das Gefühl, dass wir alle, die wir für Schule sprechen, so überzeugend argumentiert haben, dass es gar keine Nachfragen an uns speziell mehr gab. Dürfen wir davon ausgehen, dass wir dann unsere Forderungen auch in den nächsten Haushaltsberatungen realisiert sehen, oder ist das einfach nur der große Frust? – Ich hoffe, dass die Anregungen tatsächlich auch Eingang in Ihre Haushaltsberatungen finden.

Stefan Nierfeld (SCHaLL NRW e. V., Ennepetal): Die Lösung ist ganz einfach: Es muss Geld in die Hand genommen werden. Alle führenden Wirtschaftsprofessoren der Republik von links bis rechts, ich nenne hier Herrn Hüther, sind der Auffassung, dass wir möglicherweise in eine Rezession sind und investiert werden muss in die Polizei, Justiz, in das Richterwesen. Es muss in alle Bereiche investiert werden, weil dann die Binnennachfrage steigt und die Leute das Geld wieder ausgeben.

Ich komme zu dem, was Herr Zimkeit gesagt hat. Ja, die Schulministerin bekommt keine Leute. 42 % der Stellen sind nicht vergeben worden und werden nicht vergeben. Wir können die Kolleginnen und Kollegen vor Ort entlasten. Da gehe ich jetzt ein Stück weit auf Herrn Witzel ein, wir haben die Möglichkeit, im Schulsystem, die Kollegen zu entlasten, indem wir angesichts des Personalabbaus in anderen Bereichen, wie Herr Witzel es gerade beschrieben hat, diese Personen auffangen können und nicht in die Arbeitslosigkeit entlassen. Wir brauchen eigentlich eine zweite Personaldecke in jeder Schule, also nichtpädagogisches Personal, dass die Kolleginnen und Kollegen entlastet. Damit senken wir die 1,8 Millionen Krankentage – diese Zahlen sind aus 2016 für den Schulbereich –, der Gesundheitszustand verbessert sich, denn der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist primär Strukturvorsorge, also nicht nur, dass man schöne Kurse mit Klangschalen-Therapie oder Rückenschulungen anbietet. Das reicht nicht, weil man dann in Strukturen zurückkommt, in denen die Leute krank werden. Man kann in diesem Backoffice ganz viel Entlastung für die Kollegen generieren. Die drehen tatsächlich mit den überbordenden Verwaltungsarbeiten am Rand. Ich vermute, dass es bei der Polizei ähnlich ist, dass die Kollegen in der Verwaltung ertrinken und dort Unterstützung bräuchten.

Die Attraktivität, das hatte Herr Witzel ja auch schon angedeutet, spielt uns seitens der Angestellten in die Karten. Lebens- und Berufserfahrene über 42 Jahre, die möglicherweise in der Weltgeschichte herumgereist sind, Ingenieure, die Abteilungen geleitet haben, die ultrafit sind, von denen es ganz viele gibt, die sich vorstellen können, die restlichen 20, 25 Jahre ihr Fachwissen an einer Berufsschule weiterzugeben. Sie wä-

ren mit einem geringeren Verdienst einverstanden, aber nicht für das Tarifbeschäftigtengelt mit 275.000 Euro netto auf Lebenszeit weniger. Das machen die nicht mit. Da, Herr Witzel, ist die Antwort.

Vor ein paar Monaten hatte ich die Gelegenheit, mit Herrn Linnemann zu sprechen. Gerade bei dem Thema wurde er unheimlich hellhörig, als er hörte, die Wirtschaft wird Ihnen und der CDU, oder den Leuten, die sich da besonders profilieren, weil das duale Bildungswesen gegen die Wand fährt, auf die Füße treten. Wir bekommen die Fachleute nicht ausgebildet, weil wir keine Berufsschullehrer haben. Da beißt sich die Katze in den Schwanz.

Nur von einer Besoldungsgerechtigkeit zu sprechen, wie das einige Kolleginnen und Kollegen hier tun, ist eine Ignoranz. Wir müssen von Einkommensgerechtigkeit für Tarifbeschäftigte und Beamte sprechen. Die Statusgruppen sitzen alle im Lehrerzimmer. Wir haben eine Zweiklassengesellschaft im Lehrerzimmer, und da steht nicht auf der Stirn geschrieben: Ich bin Angestellter oder ich bin Beamter.

Die Schulministerin hat, als sie noch in der Opposition saß, SPD und Grüne vorgeworfen, sich in die Büsche zu schlagen. Ich habe den Eindruck, die treffen sich jetzt alle in den Büschen, weil sie die Erkenntnis verweigern.

Man will bis zu 200 Brennpunktschulen in Deutschland mit besonderem Material und Unterstützung fördern. Wir haben doch kein Erkenntnisproblem mehr, wir haben ein Umsetzungsproblem. Wir wissen doch, wie gute Schulen funktionieren. Das Programm ist auf zehn Jahre angelegt, dann kommt eine Evaluation, die zwei Jahre dauert. Dann sind wir im Jahr 2033. Das ist an Zynismus nicht mehr zu überbieten. Wir müssen jetzt das Geld in die Hand nehmen, denn wir wissen ja die Lösung.

Herr Witzel, ja, wir brauchen eine zweite Personaldecke, um die Kollegen ad hoc zu entlasten. Dafür muss man nur Geld in die Hand nehmen. Ich ermuntere Sie hierzu.

Wibke Poth (VBE – Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW e. V.):

Ich möchte zunächst auf die Frage von Herrn Witzel antworten. Mir ist nicht bekannt, ob die Zahl der Studienabbrecher im Bereich des Lehramtsstudiums jetzt größer geworden ist. Ich denke, man sollte vielleicht darauf schauen, ob es Wechsel zwischen den Lehrämtern gibt, ob zum Beispiel jemand, der zunächst ein Studium für ein Lehramt der Sekundarstufe I oder für die Grundschule dann zu einem Studium des Lehramts für das Gymnasium/Gesamtschule wechselt, da nach dem Studium eine andere Besoldung lockt.

Wir begrüßen es, dass die Ausbildung für alle Lehrämter gleich lang ist, das ist eine Forderung, die wir lange gestellt haben, und die gut und richtig ist. Das könnte natürlich dazu führen, dass man, da man ja weiß, zehn Semester studieren und anschließend einen anderthalbjährigen Vorbereitungsdienst absolvieren zu müssen, egal für welches Lehramt, sich später für das Lehramt entscheidet, für das man hinterher besser besoldet wird.

Außerdem weiß man auch, dass nicht alle Absolventen des Masterstudiums hinterher in den Vorbereitungsdienst gehen. Man müsste dann die Gründe dafür erforschen. Ich

weiß aus dem Schulministerium, dass man sich diese Frage auch stellt, aber noch keine Antwort auf dieser Frage hat.

Ich komme jetzt zu den eingesparten Mitteln. Ich denke, dass gerade die Schulen, die in besonderer Weise vom Lehrkräftemangel betroffen sind, Geld für eine andere Ausstattung zur Verfügung gestellt bekommen könnten. Diese Forderung hat man uns gegenüber mit dem Argument zurückgewiesen, das sei aus haushalterischen Gründen nicht möglich, weil hierfür Mittel einzusetzen sind, die die Kommunen als Schulträger bereitstellen müssten und nicht das Land. Man hat unterschiedliche Töpfe und kann das Geld wenig hin- und herschieben. Aus meiner Sicht gibt es ganz oft Wege, die irgendwie gefunden werden. Vielleicht müssten man sich dafür mal auf den Weg machen.

Maïke Finnern (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Ich habe zwei Fragen wahrgenommen, einmal von Herrn Zimkeit zur Mittelverwendung. Ich weiß, dass haushalterisch die Mittel nur in dem Jahr zur Verfügung stehen, in dem sie eingespart und nicht ausgegeben werden können. Nichtsdestotrotz wissen wir alle, auch wenn wir es uns anders wünschen, dass der Lehrkräftemangel sicherlich noch ein wenig anhalten wird und wir in den Folgejahren immer wieder Geld haben werden, weil wir die Stellen nicht besetzen können. Insofern hätte man damit als allererstes den Einstieg in die A13Z-Besoldung für alle wagen können.

Man könnte auch multiprofessionelle Teams ausweiten, um entsprechendes Personal wie Schulsozialarbeiter oder andere Bereiche in die Schulen zu bekommen oder letztlich, auch das wäre eine Variante, Ausstattung der Lehrkräfte mit digitalen Endgeräten. Auch dafür kann das Geld gut verwendet werden.

Das Zweite ist die Abbrecherquote bei den Auszubildenden, bei uns sind es die Studierenden. Ich hatte es vorhin schon gesagt. Diese Quote ist schon alarmierend hoch besonders bei den Lehramtsstudiengängen. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels ist es besonders wichtig, dass man es schafft, dass diejenigen, die ein solches Studium beginnen, es abschließen und anschließend in die Schulen gehen. Da besteht schon Handlungsbedarf.

Wir haben im Juli von Dr. Wanczerus eine Studie zu genau dem Punkt auf Grundlage der Daten der 21. Erhebung des Studierendenwerkes erstellen lassen. Man kann sich das gerne ansehen. Da wird es sehr deutlich, dass im Laufe eines Studiums besonders für diejenigen Studierenden, die nicht aus Akademikerhaushalten kommen, enorme Hürden auftauchen, die dazu bewegen, bei Schwierigkeiten, wie zum Beispiel der Finanzierung, des Studiengangwechsels, bei Nichtbestehen von Prüfungen das Studium abgebrochen wird und andere Wege eingeschlagen werden. Da ist ein enormer Bedarf im Bereich der Beratungsstrukturen. Die müssen wir ausbauen. Es gibt Ideen, dass das Lehrdeputat der Professorin, des Professors um zwei Stunden in mehr Zeit für Beratung umgewandelt werden kann, also statt neun Stunden Lehrverpflichtung nur sieben Stunden. Da gibt es unterschiedliche Varianten auch im grundsätzlichen Ausbau der Beratungskapazitäten. Es ist wichtig, dass die auftauchenden Hürden zwi-schendurch genommen werden können.

Diese Studie aus Juli zeigt das relativ deutlich. Es gibt bei uns im weiteren Verlauf noch Auszubildende, und zwar die, die sich im berufsbegleitenden Referendariat befinden bzw. in der berufsbegleitenden Ausbildung zur sonderpädagogischen Lehrkraft (VOBASOF). Auch da sind die Abbrecherzahlen relativ hoch. Die nehmen nicht ab. Wenn man diese Abbrecherzahlen senken möchte, was sicherlich richtig wäre, muss man die Bedingungen ändern, die diese Ausbildungsgänge drücken. Bei denjenigen, die das Referendariat berufsbegleitend absolvieren, ist es ganz schwierig, weil sie in die Schulen kommen und letztlich kein pädagogisches Studium, sondern ein anerkanntes Studium haben. Die müssen von dem einen auf den anderen Tag 19 Stunden unterrichten und nebenbei die Ausbildung gestalten. Das ist für viele eine Hürde, die sie im Laufe ihres Alltags nicht meistern können. Bei den Bedingungen für den Seiteneinstieg, egal in welcher Form, müsste man etwas ändern, wenn man die Zahl der Abbrecherquoten senken möchte. Das halte ich für dringend geboten.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Zunächst zur der Frage nach den Vorschlägen zur Verwendung der nicht verausgabten Mittel. Wir gehen davon aus, dass hier eine höhere Flexibilität geschaffen werden muss. Die schlechteste Lösung ist, diese Mittel am Jahresende wieder dem Haushalt zuzuführen und sich darüber zu freuen, dass man einen riesigen Überschuss gemacht hat. Wir hatten schon Jahre, da betrug dieser 600 oder 900 Millionen Euro. Die waren überwiegend aus Personalmitteln generiert. Wir können uns vorstellen, dass innerhalb der jeweiligen Ressorts, also da, wo dieses Geld übrigbleibt, überlegt werden muss, ob leistungsanerkennende Zahlungen in Form von Prämien oder Vertretungseinstellungen erfolgen.

Die nächste Möglichkeit wäre auch zu überlegen, ob man das nicht zumindest in Sachmitteln umwandeln kann. Wenn ich eben gesagt habe, die Büros müssen mit einem höheren Aufwand renoviert, saniert oder instandgesetzt werden, dann würde es sich eventuell anbieten, die Gelder nicht zurück in den Haushalt zu geben, sondern in Sachmittel umzuwandeln, um auf diese Art und Weise zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen. Man wandelt nämlich Personalkosten in Investitionskosten um. Das ist im Haushalt immer gut, und vielleicht löst man auch die eine oder andere bauliche Ausstattungsfrage.

Das nächste Thema waren die Ausbildungskapazitäten in der Finanzverwaltung. Wir stellen im kommenden Jahr dank dieses Haushalts, der vorgelegt wurde, 1.500 Leute ein. Damit ist die Ausbildungskapazität in Theorie und Praxis weitgehend erschöpft. Dazu muss man wissen, dass in der Finanzverwaltung, speziell im gehobenen Dienst, eine dreijährige Ausbildung so aussieht, dass 18 Monate davon in einem zentralen Studium an derzeit drei Standorten wahrgenommen wird. Dort sind die Kapazitäten erschöpft.

Als Deutsche Steuer-Gewerkschaft diskutieren wir diesen Ansatz. Weil wir der Auffassung sind, dass höhere Einstellungen in der nächsten Zeit notwendig sind, schlagen wir vor, dass man vorübergehend auch eine dezentrale Ausbildung ins Auge fasst. Das hätte mehrere Vorteile. Einer wäre, wenn man an verschiedenen Standorten im

Land Räume anmietet und dort den Studiengang durchführt, wie alle anderen Studiengänge in Deutschland auch, indem nämlich entsprechende Studienangebote gemacht werden und die Studenten zuhause übernachten. Das wäre für uns nur eine Teillösung, andererseits würden wir mit Sicherheit ganz andere Interessenten für diese berufliche Tätigkeit gewinnen. Wir stellen fest: Viele Leute, die sich bei uns nicht bewerben, scheuen diese 18 Monate in einem Internat zurück. Mit der neuen Variation würden wir neue Chancen eröffnen.

Die nächste Frage war, wie man die hohe Abbrecherquote vermindern kann. – Ja, wir haben eine hohe Abbrecherquote, die im Moment bei rund 20 bis 25 % im Laufe der Ausbildung liegt. Da haben sich die Werte seit den letzten Jahren verschoben. Tatsächlich ist es wohl so, dass die breiten Angebote am Arbeitsmarkt mittlerweile dazu führen, dass man nicht mehr so konsequent an der eigenen Ausbildung, die besonders schwerfällt, festhält, sondern man kann ja, weil man jung genug unterwegs ist, auch woanders neu anfangen.

Wir sind der Auffassung, dass mit dem normalen Instrumentarium, dass man anschließend einen attraktiven Beruf mit einer attraktiven Besoldung anbietet, einiges erreichen könnte. A9 für den Absolventen einer Fachhochschule im gehobenen Dienst innerhalb der Verwaltung ist schlicht und ergreifend zu wenig, um als attraktiv zu gelten. A6 im mittleren Dienst ist ebenfalls zu wenig, um nach einer entsprechenden Ausbildung tätig zu werden.

Wie bewerten Sie Seiteneinsteiger in der Finanzverwaltung? – Das ist ein spannendes Thema. Wir haben uns dem in den letzten zwei Jahren schon geöffnet, leider nur in der Zahl der Abgänge. Wir würden dafür plädieren, dass wir eine deutlich höhere Zahl von Seiteneinsteigern in die Finanzverwaltung hineinnehmen. Wir wären im Übrigen, wie es Herr Witzel eben angedeutet hat, einer der Bereiche, die recht attraktiv sind. Insbesondere stellen wir fest, dass wir Bewerberinnen und Bewerber aus dem Finanzbereich in unserer Verwaltung gut einsetzen können. Die Leute schlagen ein und unterstützen uns. Wir würden uns wünschen, dass der hohe Personalfehlbestand auch über die zusätzliche Einstellung von Seiteneinsteigern behoben wird mit Rücksicht darauf, dass wir in den nächsten Jahren ohnehin noch hohe Abgänge zu erwarten haben.

Das ist auch der Punkt „Schönfärberei“. Damit ist in unserm Gewerkschaftsorgan der optimistische Blick auf die Entwicklung im Personal gemeint. Ich habe das auf Seite 5 unserer Stellungnahme zu dieser Anhörung zusammengestellt. Im Einzelplan 12 hat sich seit dem 01.01.2015 die Zahl der unbesetzten Stellen von 789 auf 1.440 erhöht. Das macht deutlich, dass in der Vergangenheit offensichtlich zu wenig eingestellt worden ist, aus welchen Gründen auch immer. Dafür gibt es viele Erklärungen. Wir befürchten, dass das in den nächsten Jahren so weitergeht. Wenn man dann sagt, das würde schon alles ohne zusätzliche Einstellungen geregelt, zum Beispiel durch Quereinsteiger, dann macht man es sich unseres Erachtens zu einfach und sieht es zu optimistisch.

Hinweis zu den technischen Berufen. Wer glaubt, dass er mit der Einstellung zu EG11 für einen ausgebildeten SAP-Programmierer die Digitalisierung dieses Landes voranbringen kann, liegt falsch. Das funktioniert nicht. Da werden höhere Gehälter gezahlt. Wenn man unsere Verwaltung voranbringen will, dann muss man auch bereit sein,

Tarifverhandlungen aufzunehmen oder Zulagen zu zahlen, damit man in technischen Bereichen an Gehälter kommt, sodass man zumindest annähernd konkurrenzfähig wird. Vielleicht ziehen dann die übrigen Argumente im öffentlichen Dienst wie Flexibilität, Familienfreundlichkeit, um gute Bewerber für uns begeistern zu können.

Es bleibt noch abschließend der Hinweis: Nichtzuführungen zum Pensionsfonds ab 2021 halten wir für falsch. Die 200 Millionen Euro sind schon wenig genug. Jetzt gar nichts mehr zuzuführen, stellt die Sache auf den Kopf. Wir werden mit Sicherheit in den nächsten zwei, drei Jahren darüber noch einmal diskutieren müssen. Im Moment ist es ja nur eine mittelfristige Finanzplanung. Vielleicht tut sich ja noch etwas an der Argumentation.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband NRW e. V.): Ich möchte im Grunde an das anschließen, was der Kollege Lehmann gerade ausgeführt hat, und zwar im Bereich der Informatik. Das ist ein klassisches Beispiel auch für den Bereich des Strafvollzugs. Wir sind derzeit damit beschäftigt, wie andere Bereiche auch, uns im Zuge der Digitalisierung entsprechend aufzustellen. Wir sind damit beschäftigt, die sogenannte Elektronische Gefangenenpersonalakte mit auf den Weg zu bringen. Wir haben eine Stellenausschreibung getätigt, die sich im Bereich für Fachinformatiker bei EG10/EG11 bewegte. Ich kann Ihnen sagen, wir haben ein hervorragendes Ergebnis erzielt. Wir hatten zwei Bewerbungen. Diese beiden Bewerbungen waren keine Fachinformatiker, sodass wir mit großen Augen die Bewerberauswahl nachher wieder beenden mussten.

Auch an der Stelle wird deutlich, wenn Sie nicht bereit sind, entsprechendes Geld zu investieren, wird – da spreche ich für meinen Bereich – der Justizvollzug des Landes entsprechend meinen Ausführungen, die ich eben schon getätigt habe, es sehr schwer haben, um es vorsichtig zu formulieren, sich auf Ballhöhe zu halten.

Ich möchte noch ein Wort zur Frage von Herrn Witzel sagen. Im Vollzug, Herr Witzel, stellt sich das ein bisschen anders dar. Wir haben natürlich im Bereich der Laufbahngruppe 1.2, soweit das den allgemeinen Vollzugsdienst angeht, Bewerber, die in aller Regel etwas lebensälter sind. Das wünschen wir uns auch, das soll auch so sein. Die bringen häufig eine Berufsausbildung schon mit. Wenn sich jemand für die Ausbildung im Justizvollzug entscheidet, dann zieht er das in aller Regel durch. Das gilt sowohl für die Laufbahngruppe 1.2 als auch für die Kolleginnen und Kollegen, die an der Fachhochschule ihr Studium absolvieren und dann in die Laufbahngruppe 2.1 eintreten.

Die Abgänge, die wirklich im Laufe des Studiums feststellen, dass das nichts für sie ist, sind äußerst marginal, sodass wir mit dem Problem nicht zu kämpfen haben.

Noch ein Wort zur Attraktivität, das deckt sich im Übrigen auch wieder mit den Aussagen der Kolleginnen und Kollegen. Wenn wir mit Blick auf den Vollzug sagen, die Ausbildung läuft, die Kollegen machen das, dann meckern wir so ein bisschen über den Anwärtersonderzuschlag, der sicherlich nicht so auskömmlich ist wie der vergleichbare Bereich der kommunalen Feuerwehr. Es fängt dann an, wenn die Ausbildung beendet worden ist. Welche Perspektiven haben die Kolleginnen und Kollegen dann tatsächlich? Das gilt dann wieder für beide Laufbahnen sowohl für die 1.2 als auch für 2.1.

Man hat im Bereich des Justizvollzuges vor Jahren ein entsprechendes Gesetz erstellt, wonach es Möglichkeiten gibt, im Bereich des allgemeinen Vollzugsdienstes bis nach A11 aufsteigen zu können. Auch da muss man feststellen, dass es nicht weiterverfolgt wird. Wir haben entsprechende Stellenzuweisungen bekommen, aber dann hört es irgendwo auf.

Auch da ist es wieder eine Frage des Geldes. Wenn Sie nicht bereit sind, an der Stelle Geld in die Hand zu nehmen, werden Sie die Bedarfe des Vollzuges, das habe ich eingangs ausgeführt, kaum oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten decken können. Das sind dann Folgen, die sich in der inneren Sicherheit widerspiegeln. Da kann ich dann mit Blickrichtung Polizei sicherlich genauso argumentieren.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW): Bei mir ist noch eine Frage von Herrn Strotebeck offen, das ist eine Frage der Personalausstattung der Verwaltungsgerichtsbarkeit im Hinblick auf die Asylverfahren. Sie haben die Frage gestellt, warum die Stellen nicht schon jetzt geschaffen werden, wenn wir zukünftig Klagen erwarten. – Um es zu erläutern. Im Zuge der vergangenen Jahre, wo es zu einer erheblichen Erhöhung der Klagezahlen gekommen ist, hat man Stellen geschaffen und diese zum größeren Teil besetzen können. Dieses Personal, diese Stellen, die jetzt da sind, werden jetzt verlängert, grundtechnisch gesprochen, erst einmal bis zum Jahr 2025. Wir halten das für auskömmlich.

Unser Hinweis war nur, dass wir damit rechnen müssen, dass in Zukunft weiterhin Klagen eingehen werden, möglicherweise auch in einem stärkeren Maße. Momentan haben wir leicht rückläufige Eingangszahlen, sodass wir es derzeit für auskömmlich halten.

DirAG Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): Auch ich antworte zunächst auf die Frage von Herrn Strotebeck. Es geht um das Ansehen der Justiz jenseits von Besoldung. Ich möchte gleichwohl zunächst auf die Besoldung zu sprechen kommen; denn das ist durchaus ein Knackpunkt auch in der Überleitung zu Herrn Zimkeit.

Ich bin jetzt 55 Jahre alt, bin im Beförderungsamtsamt Direktor eines nicht ganz kleinen Amtsgerichts mit R2 und habe dann, das können Sie ja schnell in den Besoldungstabellen schnell nachrechnen, netto nach Abschaffung von Sonderzuwendungen, vorausgesetzt, ich werde nicht krank, Stichwort Kostendämpfungspauschale, netto ca. 60.000 Euro im Jahr, was zugegebenermaßen nicht ganz wenig Geld ist. Leute mit entsprechender juristischer Qualifikation, die ich seinerzeit auch mit doppelt gutem Prädikat hatte, bekommen als Berufsanfänger in der freien Wirtschaft Einstiegsgehälter im Bereich von 100.000 bis 130.000, manchmal 140.000 Euro. Das heißt, die liegen als Berufsanfänger deutlich über dem, was ich am Ende meines Berufslebens im Beförderungsamtsamt erreichen kann. Damit fangen die an. Da waren die Verhältnisse, als ich 1993 Richter wurde, noch etwas anders. Da musste man in der freien Wirtschaft erst einmal Ende 30, Anfang 40 werden, bevor das ungefähr gleichauf war. So sehr haben sich die Besoldungsverhältnisse verschoben.

Ich muss ehrlich sagen, dass ich diese Berufswahl nie bereut habe. Ich bin gerne Richter, ich sitze auch gerne hier. Das macht mir richtig Spaß, schönen Dank dafür. Ehrlich gesagt, wenn ich 1993 diese Angebote bekommen hätte, wäre ich wahrscheinlich nicht in den richterlichen Dienst gegangen. Dann würde ich jedenfalls nicht in dieser Position hier sitzen. Das heißt, die Attraktivität des Berufes hängt auch sicher mit der Besoldung zusammen. Wenn Sie Fernsehen schauen, wenn Sie Ihre Krimis gucken, und der Polizeibeamte versucht, sich beim Richter oder Staatsanwalt einen Durchsuchungsbeschluss abzuholen, dann besucht man schöne Jugendstilvillen, und der Gärtner macht den Rasen. Tatsächlich wird man mit einem normalen R1-Gehalt noch nicht einmal die Dachgeschosswohnung mieten können. So müssen Sie das sehen. Das ist ein echtes Besoldungsproblem. Darauf komme ich aber gleich noch kurz zu sprechen.

Es geht aber um die Wahrnehmung der Justiz. Das ist die Schnittstelle zwischen Nachwuchsgewinnung und allgemeinem Ansehen der Justiz über Besoldung und räumliche Ausstattung. Das Büro hat keine 20, sondern nur 12 qm. Wenn wir jedem Proberichter ein 20-qm-Büro zur Alleinnutzung geben könnten, wären wir froh. Ich will hier jetzt kein anderes Fass aufmachen, ich bin ja froh, dass wir teilweise das Problem haben, diese nicht mehr unterbringen zu können, weil wir neue Leute bekommen haben. Da will ich jetzt nicht allzu sehr meckern. Wenn es jetzt schon polemisch sein sollte, möchte ich darauf hinweisen, dass das Büro 12 qm groß ist, darauf lege ich Wert, mit JVA-Büchenmöbel.

Jetzt ernsthaft. Was wichtig ist und was als Botschaft hier in diesen Unterausschuss gehört, ist, dass wir uns als Justiz besser vermitteln müssen. Wir müssen besser kommunizieren, das ist auch im Pakt für den Rechtsstaat auf Bundesebene angesprochen. Wir müssen unsere Pressearbeit weiter professionalisieren. Momentan ist es so, dass wir zwar im Verhältnis zu dem, was wir noch vor 15 Jahren hatten, sehr viel besser geworden sind. Wir haben beispielsweise eine sehr kritische Situation am Landgericht Duisburg, wo im ersten Durchgang die Öffnung des Loveparade-Verfahrens abgelehnt worden ist und wie man damit umgegangen ist, eine vernünftige Pressekonferenz durchzuführen. Der Landgerichtspräsident hat sich dem Thema gestellt, das war eine sehr gute Arbeit, jedenfalls was die Pressekonferenz angeht. Den anderen Teil kann, will und werde ich niemals bewerten wollen. Es gibt genügend grottenschlechte Gegenbeispiele. Ich denke an Beispiele aus anderen Bundesländern.

Wir müssen hier sehr viel besser werden. Die Realität ist die, dass die normalen Pressesprecher der Landgerichte relativ geringe Freistellungen haben. Die tun, was sie können, natürlich. Was wir uns aber als Verband vorstellen, ist eine stärkere Professionalisierung mit nicht nur 0,5 Freistellungen, sondern mehrere Personen, die sich Vollzeit um eine aktive Vermittlung von Justiz in ihrem Landgerichtsbezirk bemühen. Auch dafür brauchen wir wiederum Personal. Wir reden dann wieder über Stellen.

Ich habe es vorhin nur kurz erwähnt. In der ordentlichen Gerichtsbarkeit fehlen bis zum 30.06. etwa 350 Kolleginnen und Kollegen. Da können wir nicht noch zusätzlich aktive Pressearbeit machen, die eigentlich aktiv erforderlich wäre. Das ist die Hauptschraube, die wir justizintern leisten können. Dann stellen wir uns als Verband viel weiter darüber hinausgehend eine Kampagne vor, die nicht nur die Justiz und die öf-

fentliche Verwaltung, sondern alle verantwortlichen Kräfte innerhalb einer demokratisch verfassten Gesellschaft, angefangen von Berufsbildungsorganisationen, caritativen Vereinen, was auch immer, dass man zusammenwirbt und so etwas wie einen Rechtskundekurs light an die Bevölkerung bekommt, damit der Normalbürger eine Vorstellung von Sinn und Zweck von Untersuchungshaft, Bewährung hat, dann können vorsichtig formuliert, populistische Darstellung, wie wir sie häufig von Herrn Reichelt zu lesen bekommen, vielleicht auf einen anderen Boden fallen, um das ganz vorsichtig zu formulieren. Wir müssen über Sinn und Zweck des Rechtsstaates lehren, damit wir alle damit umgehen, dass wir auch alle in die Pflicht nehmen. Das ist nicht das Thema dieses Unterausschusses. Ich wollte nur der Vollständigkeit klären, was wir uns darunter vorstellen.

Zu der Frage von Herrn Zimkeit, was besoldungsmäßig geschehen soll. Es gibt zumindest nominell eine eigenständige R-Besoldung, die faktisch immer das nachvollzieht, was bei der Beamtenbesoldung passiert. Da sind wir in der Kommunikation, insbesondere auch mit dem Deutschen Beamtenbund immer gut aufgestellt, Herr Staude ist ja auch als Vertreter hier zugegen. Wir stimmen uns gut ab, das ist ganz schön. Nur ist es leider in den vergangenen Jahrzehnten so gewesen, dass die Beamtenbesoldung nicht immer so glücklich gehandhabt worden ist. Das führt dann zu den Besoldungsunterschieden, die ich eingangs erwähnt habe. Wir brauchen mittlerweile, was die wirtschaftliche Attraktivität dieses Berufs angeht, einen Besoldungsruck. Den brauchen wir. Wir groß der jetzt sein mag, mag man diskutieren. Aber so schön die Besoldungsentscheidung mit der Eins-zu-eins-Übertragung auch ist, sie kriegt die wirtschaftliche Attraktivität nicht wieder in diesen Beruf hinein. Wir brauchen wirklich einen großen Schritt nach vorne, und zwar auf allen R-Besoldungsstufen und letztlich eine eigene Besoldungsentscheidung in der R-Besoldung.

Ich komme damit zum Schluss. Es wurde gefragt, was man mit dem Geld, das an anderer Stelle gespart wurde, machen könnte. Weil man früher ja mal Besoldungen abgesenkt hat, sind zwei erste Besoldungsstufen absenkend eingeführt worden. Die eine Besoldungsstufe ist jetzt im Zuge der Besoldungsumstellung weggefallen, die zweite ist noch da. Es wäre zu begrüßen, diese zu streichen und hinten bei den Besoldungen noch etwas zuzulegen. Das könnte zum Beispiel ein erster Schritt sein. Wir brauchen wesentlich weitergreifende strukturelle Maßnahmen.

Sebastian Fiedler (Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich versuche, die an mich gestellten Fragen in zwei Komplexe zusammenzufassen.

Herr Zimkeit hat nach den Ausbildungskapazitäten gefragt, Herr Becker, ob wir genügend Bewerber haben und Herr Witzel hatte nach der Abbrecherquote gefragt. Zwei von den gerade Genannten sind nicht mehr da, aber ich versuche, es dennoch kurz zusammenzufassen und fange mit den Ausbildungskapazitäten an. Das folgt ein wenig dem Prinzip „Täglich grüßt das Murmeltier“. In den letzten Jahren habe ich jedes Jahr gehört, wir hätten die Grenze der Ausbildungskapazitäten erreicht. Ich weiß gar nicht, wie viele Jahre diese Aussage schon zurückgeht. Letztes Erlebnis war bei der WDR-Arena – einige haben das vielleicht mitbekommen. Wir hatten mit Herrn Laschet die

vergleichbare Diskussion, als er vor laufender Kamera erklärte, die Ausbildungskapazitätsgrenze von 2.300 sei erreicht. Nachdem ich dann sagte, nach unseren Informationen seien es 2.500, machen wir jetzt 2.500. So geht das immer weiter. Ich setze da ein großes Fragezeichen hinter, weise aber darauf hin, dass die Ausbildungskapazitäten davon abhängig sind, wie ich den Studiengang gestalte.

Hier im Hause ist jetzt öffentlich bekannt, dass wir andere Vorstellungen davon haben, und dass man die unter anderem durch zwei Einstellungstermine oder durch eine unterschiedliche Ausgestaltung durch Schwerpunktsetzungen erreichen kann. Wir stellen uns u.a. vor, für den Streifendienst, für den Verkehr und für die Kriminalpolizei Schwerpunkte zu setzen, um nicht alle durch das gleiche Nadelöhr zur gleichen Zeit schicken zu müssen. Das würde unseres Erachtens die Kapazitäten erhöhen können. Das hängt mit den weiteren Fragestellungen zusammen, und zwar mit der Frage, ob wir genügend Bewerber bekommen.

Uns erreicht als Berufsverband immer wieder die Frage, wie man in Nordrhein-Westfalen zur Kriminalpolizei kommen kann. Diese Frage kann man im Land nicht beantworten, weil es keinen vorgezeichneten, aufgezeigten Weg derzeit gibt. Die Bewerber drehen ab, gehen nach Hessen oder zum Bundeskriminalamt und bewerben sich woanders. Eine der möglichen Stellschrauben, um zu mehr Bewerber zu kommen, wäre, einen direkteren Weg in bestimmte Spezialisierungsbereich zu zeigen. Allerdings muss ich darauf hinweisen, und das hängt eng mit der Abbrecherquote zusammen und schließt an das an, was Manfred Lehmann gerade angedeutet hat: Man kann das von zwei Seiten beleuchten. Man kann das negativ formulieren und sagen, wir müssen aufpassen, dass wir keinen Teufelskreis produzieren, weil sich nämlich die suboptimale Arbeitssituation bei der Kriminalpolizei nachhaltig herumspricht, und zwar nicht nur in den eigenen Reihen, sondern auch in der Bevölkerung. Das erreicht mich zunehmend. Wenn das so ist, dann schlägt sich das natürlich insgesamt nieder. Wir müssen Sorge dafür tragen, dass das Berufsbild attraktiv bleibt. Ansonsten gelangen wir in eine Situation wie in Hessen, die richtig krasse Probleme haben, die freien Stellen bei der Kriminalpolizei überhaupt zu besetzen. Wenn die nicht einen direkten Studiengang hätten, der direkt in die Kripo führt, hätten sie noch größere Probleme, die eigenen Reihen in der Kripo wieder zu schließen. Das heißt, die Themen hängen unmittelbar miteinander zusammen. Ich muss ein so attraktives Berufsbild schaffen, bei dem es auch gelingt, interessierte Leute, die vielleicht schon einen Studiengang hinter sich gebracht haben, oder was auch immer, das ist in Schleswig-Holstein untersucht worden, zu gewinnen. Es bewerben sich dann sehr viele, die schon über eine Grundqualifikation verfügen oder ein abgebrochenes Studium mitbringen. Die bewerben sich, da sie eine große Motivation haben, in diesem Bereich zu arbeiten.

Dann gibt es noch zwei Themenbereiche, die damit wiederum eng verwoben sind, nämlich die Frage der Seiteneinsteiger, allerdings mit der Themenstellung Angestellter – Tarifbeschäftigter und der Frage von Herrn Witzel, ob man nicht aus der Wirtschaft Mitarbeiter generieren kann. Aber auch unsere Wirtschaftskriminalisten würden Leute der Commerzbank in den eigenen Reihen freudig aufnehmen.

(Stefan Zimkeit [SPD]: Könnte hilfreich sein!)

Insoweit sind wir da durchaus offen. Ich will damit deutlich machen, dass das Thema „Seiteneinsteiger“ mehrere Komponenten hat. Es geht einerseits um die Tarifbeschäftigten. Da stellen wir uns eine Fachkräftezulage vor, die in anderen Bereichen wie im Bund ja schon existiert. Wir sehen durchaus auch Potenzial, beispielgebend aus anderen Bundesländern, Möglichkeiten in den Polizeivollzugsdienst schneller zu eröffnen. Andere Bundesländer schaffen sogenannten Cyber-Cops oder Wirtschaftskriminalisten in einjährigen Qualifikationsmaßnahmen auch zum Polizeivollzugsbeamten zu machen. Das ist durchaus ein Weg, über den man diskutieren müsste. Ich will sagen, wir müssen uns nicht verkrustet in der Art und Weise, wie wir mit wem die eigenen Reihen schließen, zeigen, sondern wir müssen flexibel sein, wie wir uns hier aufstellen, wenn wir es denn ernst meinen.

Abschließend will ich sagen: Nehmen Sie die Situation ernst. Ansonsten kommen wir in eine Abwärtsspirale, die sich nicht nur darin zeigt, dass Sie hier den nächsten Untersuchungsausschuss haben werden, nach dem Motto „Lüge kann überall passieren“, und das meine ich nicht nur bezogen auf dieses Kriminalitätsphänomen, sondern will damit sagen, wenn Sie eine Organisation so in die Mangelverwaltung treiben, die nicht mit den Qualifikationsmöglichkeiten standhalten kann, steigt natürlich die Fehleranfälligkeit einer solchen Organisation.

Letzter Hinweis dazu: Kapazitätsfragen der Ausbildung hängen mit der Fortbildung zusammen. Sie wissen, wir haben nicht nur bei der Ausbildung die Praxis involviert, sondern auch die Fachhochschule und das Landesamt für Aus- und Fortbildung. Im Moment ist es in Bezug auf die Kriminalpolizei so, dass die Hälfte der Fortbildungskapazitäten im Bereich der kriminalfachlichen Fortbildung dafür investiert wird, um diejenigen, die in die Kripo kommen und erst einmal nur grundausbildet sind, grundfertig für die Kriminalpolizei zu machen. Anders ausgedrückt: Jeder, der diese Grundfertigkeiten schon innerhalb eines spezialisierten Studiums mit auf den Weg bekäme, würde Kapazitäten in diesem Bereich jedenfalls freisetzen. Das spart übrigens Geld, das ist einer der Vorschläge, der hier auch durchaus mal auf den Tisch gehört. Das spart dem Haushaltsgeber Geld, er kann sich in der Fortbildung finanzielle Mittel sparen und zig andere vorteilhafte Effekte dadurch erzielen.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW): Beginnen möchte ich mit der Frage nach den nicht besetzten Stellen und da im Tarifbereich. Bevor ich aber darüber nachdenke, wie man mit den eingesparten Geldern umgeht, möchte ich lieber darüber nachdenken, warum die Stellen nicht besetzt sind; denn wir wollen das Geld ja nicht sparen und woanders einsetzen, sondern wir brauchen die Menschen, die für die Polizei und die innere Sicherheit arbeiten.

Ich habe es eingangs bereits gesagt. Wir haben ein Verfahrensproblem innerhalb der Polizei. Uns fehlen Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die von der Stellenausschreibung bis zum Auswahlverfahren und der finalen Stellenbesetzung die Verfahren begleiten. Von daher wäre das schon eine erste Lösung, solche Verwaltungsbeamtinnen und -beamte – 100 haben wir gefordert – einzustellen bzw. bei der Polizei auszubilden. Das würde uns schon weiterhelfen.

Das Zweite ist: Wir müssen als öffentlicher Dienst auf dem Markt konkurrenzfähig sein. Wir müssen auch über die Eingruppierungen und Bezahlungen nachdenken. Ansonsten sind wir da nicht wettbewerbsfähig. Da bin ich sehr nah bei Herrn Lehmann, der sagte, für EG11 einen IT-Experten zu bekommen ist unmöglich. Die lachen uns aus. Die finden irgendwo anders ganz andere Gehälter und Möglichkeiten, sich zu entwickeln als es bei der Polizei der Fall ist. Wir haben unlängst den Vorschlag unterbreitet, IT-Experten einzustellen, mit dem Angebot der Verbeamtung. Das könnte vielleicht eine Möglichkeit sein, hoheitliche Aufgaben zu übertragen, als Eingriffskompetenzen damit die Verbeamtung als technische Beamte zu begründen. Das könnte ein Anreizsystem sein, Menschen für die innere Sicherheit und für die Polizei zu begeistern.

Der Bereich Beamte: Wir stellen aktuell 2.500 ein und haben unlängst alle Beteiligten an der Ausbildung gefragt, vom LFP, von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung bis hin in die Behörden, die die praktischen Anteile bewältigen müssen, ob es möglich wäre, den Ausbildungsanteil zu erhöhen, weil es von uns ein Leichtes ist, da mehr zu fordern. Wir sind in der Tat zur Erkenntnis gekommen, dass eine Ausbildung von 2.500 Anwärtern an unsere Grenzen stößt. Wir können leider die Vergangenheit nicht mehr aufholen, wir müssen nach vorne schauen. Das ist ein Problem, was wir alle nicht lösen können. Ein Ziel könnte es aber sein, die Einstellungszahlen zu versteinern.

Gerne hätte ich Herrn Witzel seine Frage nach den Standards persönlich beantwortet. Sehr wohl sind wir an seiner Seite, wir dürfen die Standards in unserem Beruf auf gar keinen Fall infrage stellen. Unsere Abbrecherquote liegt aktuell bei 16,7 %. Ich befürchte, wir werden uns da eher noch Ihnen annähern, Herr Lehmann, dass diese Zahl steigen wird. Das ist ein Problem. Vielleicht könnte man es lösen, indem man eine dritte Wiederholungsklausur einführt, wie es beim Bundeskriminalamt der Fall ist. Das würde in Einzelfall vielleicht denen helfen, die eine Klausur nicht bestanden haben. Gerade beim Start in das neue Berufsleben die Zusammenhänge zu begreifen, wäre das eine Möglichkeit.

Ich werde übrigens auch viel von jungen Menschen gefragt, wie man zur Wasserschutzpolizei, zur Reiterstaffel kommt, wie man Hubschrauberpilot bei der Polizei wird oder ähnliche Dinge. Meine Antwort lautet immer: Geh zur Polizei und lasse dich da ausbilden. Du findest dann da deinen Weg. Das ist die Stärke der Ausbildung der Polizei, dass wir alle Bereiche damit bedienen können.

Mit Blick in die Zukunft wäre es wichtig – schade, dass Herr Witzel nicht da ist – ...

(Ralph Bombis [FDP]: Ich gebe das gerne weiter! Herr Witzel hat einen Anschlusstermin. Da das jetzt mehrfach erwähnt worden ist, weise ich darauf hin, dass ich für jetzt für die FDP-Fraktion anwesend bin!)

– Aber er kann das ja auch im Protokoll nachlesen.

Wir müssen auch bestimmte Personengruppen gezielter bewerben. Wenn wir vom Strukturwandel reden, müssen wir im öffentlichen Dienst und so auch in der Polizei diesen Strukturwandel mitnutzen. Alle, die eine Zugangsberechtigung zur Fachhochschulausbildung haben, sollten da beworben werden. Das wäre ein Ziel für die Zukunft, sodass wir auch die Kapazitäten erreichen können.

Das Thema „Seiteneinsteiger“ ist ein schwieriges Thema. Laufbahngruppe 2.2, der höhere Dienst. Es ist nicht so, dass die Juristen bei der Polizei Schlage stehen, wenn wir dazu animieren, sich zu bewerben. Wir finden wirklich nur ganz vereinzelt Bewerber, die für den Polizeiberuf geeignet sind. Da sind wir in dieser Laufbahngruppe zu anderen Eingriffsverwaltungen nicht konkurrenzfähig. Im höheren Dienst kann man mit einem abgeschlossenen Jurastudium eher in der allgemeinen Verwaltung Karriere machen als es bei der Polizei der Fall ist. Da müssen wir nachbessern.

Gern antworte ich auch auf die Frage nach den Einsatzküchen. Wir wissen alle, wie wichtig Einsatzverpflegung ist. Wir reden ja nicht von Einsätzen, die sechs Stunden dauern, sondern von welchen, die über 12, 16, 18 oder 20 Stunden am Stück gehen. Da ist die Einsatzverpflegung auch ein Erfolgsgarant für den Einsatz.

In Zeiten von Privat vor Staat hat man bei unseren Einsatzküchen abgebaut. Wir haben unsere Eigenständigkeit verloren. Da gibt es aus meiner Sicht zwei Sicherheitsrisiken, die wir durchaus ansprechen müssen. Wir können uns alle an den Hambacher Forst erinnern, als damals schweres Gerät zur Räumung gebraucht wurde, als private Firmen ihre Gerätschaften zur Verfügung gestellt haben. Unsere Polizei und damit auch die Privatfirmen sind attackiert worden, die dann auch ihre Freude verloren haben, dem Staat, hier der Polizei ihre Unterstützung zu gewährleisten.

Wenn das Schule macht, mache ich mir Sorgen, wie sich ein Caterer verhält, dem Ähnliches passiert. Wie gehen wir als Polizei dann damit um?

Das Zweite ist: Wenn wir einen Großeinsatz, der durchaus einer gewissen Geheimhaltung unterliegen sollte, planen, ist es der Erste, der es weiß, der Caterer. Wir brauchen bloß Verpflegung zu bestellen. Dann ist das Thema bekannt. Man weiß zwar nicht genau, was gemacht wird, aber man weiß in welche Region, wohin die Lieferung gehen und in welcher Größenordnung das ablaufen soll. In Zeiten eines starken Staates, in denen wir auch eine starke Polizei brauchen, sollten diese Aspekte zumindest Berücksichtigung finden. Deswegen müssen die Stellen, die künftig wegfallen sollten, erhalten bleiben. Ganz im Gegenteil, man müsste in gewissen Einsatzbereichen eine Eigenständigkeit weiter ausbauen.

Roland Staudé (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion, Düsseldorf): Ich werde mich kurzfassen und nicht nach dem Motto agieren „Es ist alles schon gesagt worden, nur nicht von mir“. Der erste Komplex befasst sich mit der von Herrn Zimkeit gestellten Frage zu den nicht besetzten Stellen. Ich möchte mich nicht wiederholen und hinsichtlich der Besoldung entsprechende Forderungen stellen, sondern ganz einfach einzelne Module zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes zur Diskussion einwerfen. Da wünsche ich mir aber auch einen ganzheitlichen Ansatz, wenn es um die Nejustierung der Eingangsbesoldungen geht, wenn es um die Kostendämpfungspauschale und deren Abschaffung geht, wenn es um die Gestaltung der Arbeitszeit geht und wenn es letztlich um eine ordentliche Implementierung eines Gesundheitsmanagements in dieser Landesverwaltung geht. Das sind nur vier Beispiele, die zu einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen durchaus führen könnten.

Pensionsfonds. Da möchte ich zum einen auf unsere Stellungnahme verweisen. Zum anderen ist es so, dass die Landesregierung durchaus im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben handelt. Wir haben das Pensionsvorranggesetz aus dem Jahr 2016, was die Zuführung auf 250 Millionen Euro jährlich entsprechend festgesetzt hat. Natürlich, wenn man das hochrechnet, kann man konstatieren, dass das letztlich auch nur eine chronische Unterfinanzierung ist. Deswegen achten wir immer mit Argusaugen auf diesen Titel und sind sehr für Sonderzuführungen, weil wir perspektivisch auf keinen Fall hier eine Diskussion über eine Absenkung der Versorgung führen wollen. Daher ist es natürlich ein „Taschenspielertrick“, wenn ich einmal eine Sonderzuführung leiste und in den Folgejahren die entsprechenden Verrechnungen habe. Wenn ich von der jetzigen Situation und der Absichtserklärung ausgehe, dann würde das in etwa bedeuten, dass im Laufe dieser Legislaturperiode 1,2 Milliarden Euro dem Pensionsfonds zugeführt werden, gesetzlich vorgesehen wäre nur 1 Milliarde Euro, das ist relativ einfach.

Wir wissen natürlich, dass das, was in diesen fünf Jahren zugeführt wird, in der Vergangenheit, als wir noch den Versorgungsfonds und die Versorgungsrücklage hatten, praktisch der Betrag für ein Jahr war. Das meine ich mit einer chronischen Unterfinanzierung, weil ursprünglich einmal das erklärte Ziel hier im Land Nordrhein-Westfalen war, möglichst einen Kostendeckungsgrad von 70 % zu erreichen. Deswegen hatte man beispielsweise seinerzeit den Versorgungsfonds mal eingeführt, indem für neue Beamtinnen und Beamten grundsätzlich monatlich ein Betrag, das war mit einem mathematischen Verfahren hinterlegt, von 500 Euro, zum Schluss waren es knapp über 600 Euro zugeführt wurde. Das hat man, aus welchen Gründen auch immer, politisch gecancelt. Das hätte eine gewisse Nachhaltigkeit bedeutet. So wissen wir aufgrund von früheren Anhörungen, dass der Kostendeckungsgrad, und das ist eigentlich eine erschreckende Zahl, von den ursprünglich angedachten 70 % auf nur noch ca. 15 % perspektivisch absinken wird. Das wird natürlich irgendwann ein richtiges finanzielles Problem für das Land.

Daniela Zinkann (DGB Bezirk NRW): Ich vertrete jetzt Frau Weber, die leider schon gehen musste.

Als Erstes möchte ich auf die Frage von Herrn Zimkeit, wie sollte man die Mittel, die durch nicht besetzte Stellen übrigbleiben, am besten verwenden, antworten. Den Aspekt der Mitgliedsgewerkschaft GdP, den Herr Mertens vorgetragen hat, dass man zunächst alles Augenmerk darauf richten sollte, dass man in erster Linie Anstrengungen unternimmt, die Stellen zu besetzen, darf man nicht unbeachtet lassen.

Wenn das aber nicht gelingen sollte, dann kann ich mich nur den Vorschlägen, insbesondere der GEW, der Deutschen Steuer-Gewerkschaft und der GdP anschließen, die hier für den Einsatz konkrete Vorschläge gemacht haben.

Als Drittes möchte ich auf unserer Stellungnahme verweisen. Das zu wiederholen, ist ja auch redundant. Auch Herr Staude hat dazu schon Stellung genommen, dass man mit den Mitteln bei der Wochenarbeitszeit einen Einstieg machen könnte genauso wie bei der Kostendämpfungspauschale usw. In unserer Stellungnahme finden Sie alle diesbezüglichen Vorschläge des DGB.

Zur zweiten Frage bezogen auf den Pensionsfonds kann ich mich im Grunde auch inhaltlich meinem Vorredner, Herrn Staude, anschließen. Ich möchte nur betonen, dass es richtig ist, dass hier auf Basis von Recht und Gesetz 200 Millionen Euro zugeführt werden und dass man auch eine Zuführung im nächsten Jahr aufgrund der Vorauszahlung unterlassen könnte. Aber mit Blick auf die Oppositionszeiten der regierungstragenden Fraktionen, als immer die Zuführung von 200 Millionen Euro als absolut zu niedrig beziffert und auch als Taschenspielertrick bezeichnet wurden, wenn die alte Landesregierung eine Anrechnung vorgenommen hat, hielte ich es für unlauter, 2021 keine Zuführung in Höhe von mindestens 200 Millionen Euro vorzunehmen.

Im Übrigen haben wir auch in unseren Stellungnahmen der letzten fünf Jahre immer wieder ausgeführt, dass diese Zuführungen sowieso zu niedrig sind. Insofern würden wir für mindestens 500 Millionen Euro jährlich plädieren, weil wir immer wieder die Erklärung heranzuführen, dass das der Beitrag ist, den die Beamtinnen und Beamten durch Verzicht in Höhe von 0,2 % ihrer Besoldungsanpassung jährlich geleistet haben. Das summiert sich auf ca. 550 Millionen Euro, Herr Lehmann, oder? Insofern wäre eine Zuführung in mindestens dieser Höhe aus unserer Sicht richtig.

Vorsitzende Sonja Bongers: Ich schaue in die Runde der Abgeordneten und frage, ob Sie noch Fragen haben. – Das ist nicht der Fall. Damit ist dann diese heutige Anhörung beendet. Ich bedanke mich für die Diskussionen. Der Beratungsprozess geht weiter. Wir werden am 19. November 2019 diese Anhörung auswerten. Das Wortprotokoll wird Ihnen zeitnah übermittelt.

Insofern recht herzlichen Dank, besonders an die Sachverständigen. Ich schließe die Sitzung und wünsche Ihnen einen guten Heimweg.

gez. Sonja Bongers
Vorsitzende

Anlage

12.11.2019/12.11.2019

17

**Anhörung des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
am Dienstag, 29. Oktober 2019
um 13.30 Uhr bis ca. 16.00 Uhr
Raum E 3 - D 01**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans
des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2020
(Haushaltsgesetz 2020) → Personaletat**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/7200

sowie
**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze
(Haushaltsbegleitgesetz 2020) → Personaletat**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/7203

Stand: 29. Oktober 2019

Tableau

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	Anja Weber (<i>anwesend bis ca. 14.30 Uhr</i>) Daniela Zinkann	17/1920
ver.di Landesbezirk NRW Düsseldorf	Keine Teilnahme	17/1923
dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Düsseldorf	Roland Staude Andrea Sauer-Schnieber	17/1909
komba gewerkschaft nrw	Keine Teilnahme	17/1871
Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW Duisburg	Keine Teilnahme	17/1890
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW Düsseldorf	Michael Mertens Andreas Nowak	17/1938
Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Sebastian Fiedler	17/1949

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e.V. Hamm	DAG Christian Friehoff VPrFG Dr. Klaus Wagner VRLAG Jürgen Barth	17/1946
Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW Gelsenkirchen	Dr. Martin Hollands	17/1885
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Landesverband NRW e.V. Düsseldorf	Ulrich Biermann	17/1930
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	Manfred Lehmann Heinz Katerkamp	17/1908
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW Essen	Maike Finnern Anette Mevenkamp	17/1913
VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e.V. Dortmund	Wibke Poth Matthias Kürten	17/1864
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V. Düsseldorf	Keine Teilnahme	17/1926
SCHaLL.NRW e.V. Ennepetal	Stefan Nierfeld Karin Bödeker	17/1924
GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e.V. Sprockhövel	Rainer Dahlhaus	17/1911
lehrer nrw – Verband für den Sekundarbereich Düsseldorf	Brigitte Balbach	-