



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

14. Sitzung (öffentlich)

17. Oktober 2023

Düsseldorf – Haus des Landtags

14:10 Uhr bis 17:05 Uhr

Vorsitz: Carolin Kirsch (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024)

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/5000

In Verbindung mit:

Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern

Antrag
der Fraktion der FDP
Drucksache 18/4571

– Anhörung von Sachverständigen (s. Anlage)

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/5000

In Verbindung mit:

Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern

Antrag
der Fraktion der FDP
Drucksache 18/4571

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Vorsitzende Carolin Kirsch: Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße Sie zur 14. 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 die übrigen anwesenden Gäste.

Die Sitzung ist öffentlich, sie wird gestreamt und aufgezeichnet.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt. Dazu begrüße ich Herrn Christoph Filla vom Sitzungsdokumentarischen Dienst und bedanke mich schon im Vorfeld dafür.

Die Tagesordnung haben Sie mit der Einladung E 18/492 erhalten, in die wir nun eintreten.

Wir haben auch nur einen Tagesordnungspunkt. Wir führen heute traditionell die Anhörung zum Personalhaushalt des Haushaltsgesetzes 2024 sowie dem damit thematisch verbundenen Antrag der Fraktion der FDP, „Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern“, durch.

Der Gesetzentwurf über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024), Drucksache 18/5000, wurde am 23. August durch das Plenum beraten und zur federführenden Beratung an den Haushalts- und Finanzausschuss überwiesen.

Der vorgenannte Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4571, wurde ebenfalls vom Plenum zur weiteren Beratung überwiesen.

Weiterhin haben wir uns mit dem Haushalts- und Finanzausschuss darauf verständigt, zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur

Errichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – das ist die Drucksache 18/5467 –, eine schriftliche Anhörung durchzuführen; das ist auch schon erfolgt. Die dazu eingereichten Stellungnahmen sollen in dieser Anhörung auch berücksichtigt werden. Es haben der DGB NRW, der dbb NRW, die Deutsche Steuer-Gewerkschaft und die Gewerkschaft der Polizei die Möglichkeit erhalten, Stellung zum Entwurf des Pensionsfonds-Gesetzes zu nehmen, und sie stehen heute auch für eventuelle Rückfragen dazu zur Verfügung. Darüber hinaus hat der Bund der Steuerzahler Nordrhein-Westfalen die Stellungnahme 18/937 abgegeben.

Meine Damen und Herren, auf Grundlage Ihrer schriftlichen Stellungnahmen, die an die Mitglieder des Ausschusses verteilt worden sind und hier auch ausgelegt wurden, soll nun die Anhörung durchgeführt werden. Die Ergebnisse der heutigen Anhörung sollen in die weiteren Beratungen im federführend zuständigen Haushalts- und Finanzausschuss einfließen.

Zum zeitlichen Ablauf der Anhörung möchte ich anmerken, dass jeder bzw. jede Sachverständige im ersten Block die Möglichkeit erhält, ein mündliches Eingangsstatement von maximal drei Minuten zu halten. Im zweiten Block werden wir dann in die Frageunde der Abgeordneten eintreten, wobei es dann wünschenswert wäre, wenn die Kolleginnen und Kollegen möglichst konkret benennen, an welchen Sachverständigen bzw. welche Sachverständige sich die Fragen richten.

Auf dem Tisch finden Sie das Tableau, das eine Zuordnung der eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen sowie einen Vorschlag für die Reihenfolge der Redebeiträge vorsieht. Ich halte mich jetzt auch an dieses Tableau, und daher möchte ich als erster Sachverständigen Frau Anja Weber vom DGB NRW die Möglichkeit für ein Eingangsstatement geben.

Anja Weber (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, vielen Dank. Ich will direkt zur Sache kommen. Das Personal kommt das Land Nordrhein-Westfalen ja günstig zu stehen. Das wird am Ende aber teuer werden. Wenn man sich die bereinigte Personalausgabenquote, also bereinigt um die vorzeitige Tilgung, gegenüber dem Vorjahr anschaut, dann steigt die Personalausgabenquote zwar um 1 %. Wenn man sich das aber im Vergleich zu 2017 anschaut, ist die Personalausgabenquote deutlich gesunken. Und berücksichtigt man dann noch, dass nach Haushaltsabschluss regelmäßig Hunderte Millionen Euro unverausgabt zurückfließen – das war von 2017 bis 2022 eine Summe von 3,9 Milliarden Euro –, dann wird deutlich, warum wir es nicht nachvollziehen können, dass wichtige Maßnahmen, die notwendig sind, um den öffentlichen Dienst zu stärken, weiter auf sich warten lassen.

Die Zeit drängt. Denn der Fachkräftemangel ist enorm. Alleine in der Landesverwaltung konnten zum 1. Juli 2023 fast 26.000 Stellen nicht besetzt werden. Diese Zahl steigt von Jahr zu Jahr regelmäßig und deutlich an.

Hinzu kommt, dass über 80.000 Beschäftigte in der Landesverwaltung 55 Jahre alt und älter sind und in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen. Hier muss schnellstens und entschieden gegengesteuert werden.

Und ich will eines sagen: Das ist auch deshalb fatal, weil gerade Parteien erstarken, die Demokratie und Rechtsstaatlichkeit infrage stellen und die Diskriminierung an die Stelle von Solidarität setzen. Und damit das nicht so weitergeht, sondern wieder anders wird, ist ein funktionierender Staat essenziell und sorgt mit dafür, dass die Menschen das Vertrauen in die Demokratie behalten.

Jetzt braucht es also Tempo. Die Landesregierung muss zügig Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umsetzen, damit die Beschäftigten gerne im Beruf arbeiten, gesund bleiben und der öffentliche Dienst auch für neue Nachwuchs- und Fachkräfte attraktiv ist. Gerade ist eher das Gegenteil der Fall. Stichworte sind Erhöhung der besonderen Altersgrenze für Beamt*innen bei der Feuerwehr oder Teilzeitverbote für Lehrer*innen. Das vorhandene Personal fährt schon seit Jahren auf Verschleiß. Die Verlängerung von Arbeitszeiten wird den Fachkräftemangel nicht entschärfen. Sie ist keine Lösung dafür. Im Gegenteil: Arbeitszeiten müssen zum Leben passen, und die Wochenarbeitszeit beim Land Nordrhein-Westfalen ist deutlich zu lang. Eine 41-Stunden-Woche ist alles andere als Nachwuchswerbung. Das Land Nordrhein-Westfalen ist übrigens eines der letzten Bundesländer, die ihren Beschäftigten diese Arbeitszeiten zumuten, und wir wissen, dass die Menschen dringend Entlastung brauchen, weil sie sonst krank werden und erst einmal gar nicht in diese Berufe reingehen, sondern rausgehen. Deshalb muss die überlange Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 41 Stunden endlich zurückgenommen werden.

Die weiteren Vorschläge zur Modernitätsoffensive des DGB liegen seit Langem auf dem Tisch. Ich will deshalb nur noch kurz auf zwei Aspekte eingehen. Natürlich braucht ein moderner öffentlicher Dienst eine angemessene Bezahlung. Sie kennen die Forderungen der Gewerkschaften zur jetzt anlaufenden Tarifrunde der Länder. Es wird sehr entscheidend sein, dass die Landesregierung bei den Verhandlungen hier nicht den Bremser gibt. Und sie muss sich jetzt auch als Arbeitgeber für eine ordentliche Erhöhung der Tabellenentgelte einsetzen. Wichtig ist anschließend auch die ungekürzte Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten, einschließlich der Versorgungsempfänger*innen. Hier will ich nur auf die deutlich niedrigeren Rückstellungen bei den Verstärkungsmitteln für Versorgung hinweisen. Das haben wir uns natürlich mit Sorge angesehen und hoffen, dass das nicht darauf hindeutet, dass hier keine volle Anpassung der Tarifierhöhung geplant ist. Davor können wir nur warnen.

Ein letztes Stichwort: Pensionsfonds. Der wurde ja aus Kürzungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gespeist. Neunmal seit 1999 wurden Anpassungen für die Beamtinnen und Beamten um 0,2 % gekürzt. Das sind nach unseren Berechnungen rund 600 Millionen Euro jährlich. Es ist nicht hinnehmbar, dass dieser Eigenanteil ersatzlos im Haushalt vereinnahmt wird. So wird hier ein neues Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten zum Aufpäppeln des Haushalts geschaffen.

Damit möchte ich enden.

Roland Staude (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ein Haushalt dokumentiert immer den politischen Gestaltungswillen einer Landesregierung. Insbesondere sollen politische Akzente auch im Hinblick auf die Umsetzung der Inhalte von Koalitionsverträgen gesetzt werden.

In meinem Statement möchte ich mich kurz auf folgende drei Punkte konzentrieren: Leerstellen – derzeit 26.000 –, Pensionsfonds, die sogenannte Modernisierungsoffensive mit den Unterpunkten „Grundsätzliches“ und „Arbeitszeit“ und dem wichtigen Thema der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und vor allen Dingen auch Karriere.

Zu den Leerstellen. Die aktuellen Leerstellen werden auf fast 26.000 beziffert. Diese Zahl steigt seit Jahren, und eine ernsthafte und vor allen Dingen auch eine Lösung ist nicht erkennbar. Vielmehr steuert das Land sehenden Auges auf einen – man kann es nicht anders sagen – personalwirtschaftlichen Kollaps zu. Aus Sicht des dbb NRW hängt die hohe Anzahl der Leerstellen auch kausal mit der mangelnden Attraktivität des öffentlichen Dienstes hier in Nordrhein-Westfalen zusammen. Wer letztendlich eine erfolgreiche Modernisierungsoffensive will, der muss erstens diese auch mit den notwendigen Ressourcen ausstatten und zweitens eine ernsthafte Beteiligung der Gewerkschaften und der Beschäftigten auch wollen.

Zweitens: Pensionsfonds. Bevor ich inhaltlich auf den Pensionsfonds eingehe, möchte ich kurz auf die Begrifflichkeit „Pensionslasten“ eingehen. In unserer Gesellschaft sollten wir alle inzwischen gelernt haben, mit Begrifflichkeiten vor allen Dingen sensibel umzugehen. Dies hat insbesondere etwas mit der allgemeinen Wertschätzung zu tun. Lang gediente, sich im Ruhestand befindliche Kolleginnen und Kollegen haben jahrzehntelang ihren Dienst für den Staat absolviert. Mit dieser Begrifflichkeit wird nunmehr suggeriert, dass sie jetzt im Ruhestand für den Staat, für das Land eine Belastung darstellen. Ich denke, dass dieser Begriff eigentlich problemlos gegen den Begriff „Personalausgaben“ ausgetauscht werden kann.

Die Entwicklung der Pensionsausgaben ist allgemein bekannt. Leider wird dies immer wieder ausgeblendet; Frau Weber hat es eben ausgeführt. Bei dieser Diskussion fühle ich mich auch teilweise in das Jahr 1957 zurückversetzt. Damals wurde die Grundbesoldung um 7 % gekürzt, um einen konkreten Beitrag zur Finanzierung zukünftiger Pensionszahlungen zu generieren. Im Ergebnis flossen diese Besoldungsanteile auch nur in die allgemeinen Haushalte.

Der Pensionsfonds war und ist schon immer eine finanzwirtschaftliche oder auch finanzpolitische Dispositionsmasse gewesen. Im Finanzbericht 2015 des Landes gab es noch Planungen, beispielsweise 2018 alleine Zuführungen in einer Höhe von 900 Millionen Euro zu generieren. Durch das Pensionsfondsgesetz wurde dann dieser Betrag auf 200 Millionen Euro abgesenkt. Das Thema ist aus Gründen der Nachhaltigkeit und vor allen Dingen auch aus Gründen der Generationengerechtigkeit viel zu ernst, um hier eine gewisse Zahlenakrobatik zu betreiben. Aus diesem Grund hat der dbb Nordrhein-Westfalen für eine sachorientierte Absicherung in seiner Stellungnahme ein Pensionsausgabensicherungssystem – „PASS“ genannt – mit konkreten Finanzierungsoptionen vorgeschlagen. Einzelheiten hierzu entnehmen Sie bitte unserer beigefügten Stellungnahme.

Drittens zur Modernisierungsoffensive. Sehr geehrte Damen und Herren, hier brodelt es heftig. Der Zukunftsvertrag spricht von einer engen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Beschäftigten für eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst hier in Nordrhein-Westfalen. So weit die Theorie. Nun zur Praxis. Dienstrecht besteht aus Besoldungsrecht, Versorgungsrecht, Laufbahnrecht und Statusrecht. Um einmal von Humboldt zu zitieren: Alles hängt mit allem zusammen. – Dies ist hier aber nicht der Fall. Ernste Themen wie der erwähnte Pensionsfonds und das Laufbahnrecht werden nicht in einem dialogorientierten Verfahren, sondern in einem gesetzgeberischen Verfahren auf den Weg gebracht. In der Arbeitsgruppe zur Modernisierungsoffensive soll auch über die Arbeitszeit gesprochen werden. Genau da platzt aber jetzt das Vorhaben zur Anhebung der Altersgrenze im Feuerwehrbereich hinein, und zwar wieder in einem gesetzgeberischen Verfahren. Dies ist ein Vorgang, der auf unseren schärfsten Widerstand trifft und auch für Protest sorgen wird. Von einem einheitlichen Verfahren bzw. ganzheitlichen Ansatz zum Dienstrecht sind wir damit Lichtjahre entfernt.

Die Arbeitszeit ist schon angesprochen worden. Die Einführung einer 39-Stunden-Woche wäre sicherlich ein Ausrufezeichen für eine echte Attraktivitätsoffensive hier in Nordrhein-Westfalen; hierzu verweise ich auf unsere Stellungnahme.

Zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere. Der Koalitionsvertrag enthält hierzu eine deutliche Aussage, nämlich die Umsetzung des § 3 der Arbeitszeitverordnung auf der Bundesebene im Landesbereich. Leider sind bei diesem wichtigen Thema in keins-ter Weise in irgendeiner Form Umsetzungsmöglichkeiten erkennbar.

Ich denke, als Eingangsstatement sollte das ausreichen, und ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Susanne Aumann (dbb jugend nrw): Sehr geehrte Frau Präsidentin! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ein starker öffentlicher Dienst braucht sein Personal. Denn ohne die Beschäftigten in den Behörden geht es nicht. Daher ist es für einen modernen und zukunftsfähigen Staat unerlässlich, Menschen für den öffentlichen Dienst zu finden und sie auch dort zu halten.

Wir geben jetzt zu den Stellungnahmen, die wir schon gehört haben, und ergänzend zu der schriftlich vorliegenden Stellungnahme aus Sicht der Jugend, aus Sicht der Zukunft des öffentlichen Dienstes eine ergänzende Stellungnahme zur Personalgewinnung und -bindung“ ab, die unserer Meinung nach einen Schwerpunkt darstellt.

Was bringt junge Leute in den öffentlichen Dienst oder kann sie für den öffentlichen Dienst gewinnen? Neben organisatorischen, finanziellen, strukturellen Änderungen sind das vor allen Dingen eine Arbeitgebermarke, eine Präsenz und eine Wahrnehmbarkeit. Da hinkt der öffentliche Dienst in Gänze aus unserer Sicht noch hinterher. Deswegen möchte ich in meinem Statement einen Schwerpunkt auf die Personalgewinnung im Online-Personal-Recruiting legen.

Aus unserer Sicht ist es unerlässlich, neue Formate zu wählen, um junge Menschen oder auch Quereinsteiger für die wirklich vielfältigen, attraktiven Berufe gewinnen zu können. Für solche Maßnahmen braucht es finanzielle Mittel. Insofern möchten wir

dafür werben, sowohl das Karriereportal als auch neue Kanäle zu nutzen. Der Status quo ist ein erster guter Schritt. Gerade in den verschiedenen Ressorts gibt es sehr attraktive Kampagnen und Marketingmaßnahmen. Wir möchten als Jugend dafür werben, dass das ausbaufähig ist und vor allen Dingen auch ressortübergreifend die Vielfalt des öffentlichen Dienstes wiedergibt.

Was die weiteren Attraktivitätsmaßnahmen, Perspektiven im öffentlichen Dienst, Vielfalt, eine Öffnung und natürlich die strukturellen Verbesserungen zur Arbeitszeitgestaltung und Bezahlung angeht, so schließen wir uns unseren Vorrednern an.

Nähere Hinweise zu konkreten Maßnahmen können Sie gerne unserer schriftlichen Stellungnahme entnehmen. – Vielen Dank.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk NRW): Sehr geehrte Frau Kirsch, vielen Dank, dass die Gewerkschaft der Polizei hier Gelegenheit bekommt, zum Haushalt Stellung beziehen zu dürfen.

Ich möchte mit etwas Positivem beginnen. 3.000 Einstellungen bei der Polizei sind keine Selbstverständlichkeit. Wir haben als Gewerkschaft der Polizei viele Jahre dafür gekämpft und sind froh, dass das jetzt auch in diesen Zeiten verwirklicht werden konnte und auch mit Blick in Zukunft weiter verwirklicht werden soll. Das hilft uns in der Polizei weiter. Das war aber auch dringend notwendig.

Wenn wir allgemein von einem Sparhaushalt sprechen, dann muss man feststellen, dass das ein Haushalt ist, der um 7,2 Milliarden Euro steigt. Das sind 7,6 %. Wenn man private Haushalte fragt, wie ihre Einkommen – auch im öffentlichen Dienst – gestiegen sind, dann werden die nicht auf 7,2 % verweisen können, sondern müssen in diesen schwierigen Zeiten mit dem Geld auskommen. Daher finde ich das Wort etwas irritierend.

Bei der Polizei muss zwar nicht gespart werden, es wird aber auch nicht weiter investiert. Das bedauern wir ausdrücklich, weil wir wissen, dass wir in der Polizei einen Personalaufbau haben. Dann wird man auch in allen Bereichen die finanziellen Ressourcen erhöhen müssen. Insbesondere mit Blick auf die Fortbildung bei der Polizei müssen wir mehr investieren, um zukunftssicher zu sein, was die innere Sicherheit betrifft. Dies ist besonders schade, weil gerade im Wahlkampf sehr viel Wert auf das Thema „innere Sicherheit“ gelegt worden ist und wir diese Wertigkeit im Haushalt leider nicht wiederfinden.

Zum Pensionsfonds ist einiges gesagt worden. Ich möchte an dieser Stelle noch mal unterstützen, dass ich selten so viele besorgte WhatsApp-Nachrichten von Kolleginnen und Kollegen bekommen habe, die sich Gedanken machen, was man mit ihrem Geld, das sie selber angespart haben, aktuell macht. Das muss man hier mal betonen. Ich glaube, das ist eine Politik, mit der man sich an dem zurückgelegten Ersparten des öffentlichen Dienstes versündigt, um Haushaltslöcher zu stopfen. Das muss dringend überdacht werden, dass hier Versorgungsspitzen abgedeckt werden sollen und damit nicht der Haushalt entlastet wird.

Ja, ob eine Veränderung im öffentlichen Dienst attraktiv und offensiv ist, wird die Zukunft zeigen. Mit Blick auf eine Arbeitszeit von 41 Stunden finde ich das weder attraktiv

noch offensiv. Insbesondere gilt das für jemanden, der die Geschichte der Wochenarbeitszeit kennt. Wir waren schon einmal bei einer 38,5-Stunden-Woche, die wir uns durch Gehaltsverzicht erkaufte haben und die dann vor 20 Jahren einfach ersatzlos gestrichen worden ist.

Das Gleiche gilt für das Zulagenwesen. Wer weiß, dass wir Zulagen haben, die einzig und allein in den letzten 30 Jahren nur deswegen verändert worden sind, weil wir von D-Mark auf Euro umgestellt haben, der kann nicht behaupten, dass der öffentliche Dienst in diesem Bereich attraktiv oder gar offensiv ist.

Damit möchte ich es belassen. – Danke schön.

Frank Mitschker (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Liebe Damen und Herren Abgeordnete! Ich möchte für die Deutsche Polizeigewerkschaft erst einmal Stellung zum Gesetzesentwurf nehmen und mich bedanken, dass uns diese Möglichkeit eingeräumt worden ist. Unsere Stellungnahme bezieht sich ausschließlich auf den Einzelplan 03 der besonders belasteten Berufsgruppe Polizei. Hinsichtlich anderer Bereiche schließen wir uns unserem Dachverband, dem dbb NRW, an.

Auch wenn wir die hohen Einstellungszahlen begrüßen, mahnen wir dazu, die Anforderung nicht weiter zu senken, insbesondere die Voraussetzungen für die Einstellung und Erbringung von Leistungen, besonders von sportlichen Nachweisen, zu beachten und vielleicht stringenter handzuhaben.

Es gilt derzeit, der hohen Abbrecherquote entgegenzuwirken. Dass mit dem Personalaufwuchs auch ein gesteigerter Bedarf an lehrendem bzw. ausbildendem Personal mit einer entsprechenden Ausstattung einhergeht, ist selbsterklärend.

Zu einer Steigerung der Attraktivität eines modernen öffentlichen Dienstes gehört aber auch, für besonders belastete Berufsgruppen, insbesondere für die Polizei, für die ich spreche, eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine wirkliche Attraktivitätssteigerung zu erzielen. Hier möchte ich insbesondere auf die 41-Stunden-Woche verweisen, die wir jetzt haben. Der Kollege Mertens hat bereits die Historie im Bereich der Polizei abgerissen, dass die 38,5 Stunden pro Woche immer weiter gesteigert wurden.

Der nächste Bereich, den ich für die Deutsche Polizeigewerkschaft ansprechen möchte, sind die Langarbeitszeitkonten. Der Entwurf eines Langzeitarbeitskontos, das hier als Einheitskonto für alle Beamtenbereiche in Nordrhein-Westfalen angepriesen wird, eignet sich nicht für den Bereich der Polizei. Allein die Polizei in Nordrhein-Westfalen schiebt Millionen Überstunden vor sich her. Das zurzeit angepriesene Modell eines Langarbeitszeitkontos eignet sich für diesen Bereich nicht. Die Ansparung für das LAK mit Erhöhung der Wochenarbeitszeit um bis zu drei Stunden bei der aktuellen 41-Stunden-Woche ist für uns ein No-Go. Wir vermissen eine Alternative zur Befüllung des Langarbeitszeitkontos bei einer nicht vorgesehenen Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Eine weitere Erhöhung der Wochenarbeitszeit für den polizeilichen Bereich, der eh schon in den meisten Dienststellen eine überdurchschnittlich hohe Belastung aufweist, hat sicherlich auch gesundheitliche Konsequenzen.

Ich möchte auch noch zu bedenken geben, dass im Jahr 2024 die EM in Nordrhein-Westfalen ansteht, außerdem die angespannte politische Situation, die wir derzeit mit dem Krieg am Gazastreifen zu bewältigen haben.

Die maximale Anzahl von 2.132 Stunden zur Befüllung des Kontos sehen wir als zu gering an. Eine einmalige Befüllung von 122 Mehrdienststunden, gegebenenfalls mit 278 pandemiebedingten Mehrdienststunden und 156 Stunden aus Zeitguthaben mit flexibler Arbeitszeit, ist ebenfalls zu gering, um die hohe Anzahl der Stunden abzubauen.

Absolut unverständlich, gesundheitsschädigend und anmaßend empfinden wir die vorgeschlagene Regelung, zur Anpassung auf den Erholungsurlaub zu verzichten. Wir lehnen daher das derzeitige Modell eines Langzeitarbeitskontos für die Polizei in dieser Form ab.

Zu den Erschwerniszulagen. Insgesamt gestaltet sich das Zulagenwesen zunehmend ungerecht und komplizierter. Da die Erschwerniszulagenverordnung und auch alle anderen Verordnungen, welche nicht unerhebliche Teile eines Beamtengehaltes ausmachen, extrem veraltet und absolut nicht zeitgemäß sind, wäre es besser, diese neu zu gestalten. Wechseldienstzeiten müssen flexibler gestaltet werden, insbesondere für den Wach- und Wechseldienst. – Danke schön.

Oliver Huth (Bund Deutscher Kriminalbeamter Nordrhein-Westfalen): Liebe Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Auch wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme. Ich habe Sie hier letztes Jahr mit einem Zitat von Lothar de Maizière begrüßt, um Ihnen die Chance zu geben, meinen Vortrag mit Fassung zu ertragen. Ich habe mich jetzt ein Jahr in Stoizismus geübt, aber die Situation ist nach wie vor schwer auszuhalten. Ich werde noch einige Übungseinheiten brauchen, um als Gewerkschaftler tatsächlich das zu verarbeiten, was die Landesregierung mit der Kriminalpolizei so anstellt.

Wir reden derzeit über einen Sparhaushalt, und ich wundere mich. Bei der Anwendung von den Gesetzen komme ich auch zu keinem anderen Ergebnis als dem, dass die Landesregierung beim Thema der Aus- und Fortbildung der Polizei offensichtlich gar nicht sparen muss, weil sie über den Daumen geschätzt einen guten siebenstelligen Betrag einfach so raushaut und der Kriminalpolizei nach wie vor eine Ausbildung zur Bewältigung ihrer Aufgaben verwehrt. Ich will da gar nicht so ins Detail gehen, aber um es plastisch zu machen: Im Moment ist es so, dass ein Mathelehrer der Gruppe der Deutschlehrer erzählt, wie sie im Deutschunterricht ausgebildet werden müssen. Das führt dazu, dass sich die Landesregierung entschieden hat, in diesem ersten Jahr dogmatisch festzuhalten, dass alle Kolleginnen und Kollegen ein Jahr Wach- und Wechseldienst hinter sich bringen müssen. Das führt dann dazu, dass wir an den Fachhochschulen wenige Interessenten haben, die einen Studiengang, der novelliert werden soll mit dem Leistungskurs „Kriminalpolizei“, um es mal so zu nennen, wahrnehmen. Es wird wenige Interessenten dafür geben, und es wird wenige Interessenten geben, die sich tatsächlich für die Kriminalpolizei interessieren. Am Ende der Kette steht dann das neue Ziel der Landesregierung, nämlich eine sechsmonatige – jetzt sind es zwölf Wochen – Ausbildung der Kolleginnen und Kollegen, damit sie bei der

Kriminalpolizei ihren Dienst aufnehmen können. Die müssen Sie alle beim LAFP unterbringen. Für Frühstück, Mittag- und Abendessen, Dozenten und Hörsäle geben Sie locker einen siebenstelligen Betrag aus, obwohl Sie all das schon im Studium integrieren könnten. Aber der Schmerz scheint nicht groß genug zu sein, dass Sie sich für diesen Weg entschieden haben.

Ich hätte das Geld lieber für etwas anderes ausgegeben. Wir brauchen IT-Programme. Ich würde gern mit einem novellierten Telefonüberwachungsprogramm an den Start gehen, um wenigstens ansatzweise die Hälfte von dem mitzukriegen, was unsere Terroristen da gerade durch die Welt schicken, um den nächsten Anschlag zu planen. Aber wenn die Entscheidung so gefällt worden ist, muss man das als Stoiker offensichtlich so hinnehmen. Mir fällt es nach wie vor schwer.

Um es dann auch zu sagen: Was tun Sie für die Kriminalpolizei und für unsere Jugend? – Sie tun für die nichts. Die Jugend hat auf uns keine Lust. Ja, mittlerweile verpflichten wir in einer Präsidialbehörde – die ist gar nicht so weit weg, ich muss nur nach rechts gucken – 60 Kolleginnen und Kollegen, zwangsweise zur Kriminalpolizei zu kommen. Denn die Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit sind so gestrickt, dass es einfach nicht attraktiv ist, und sie werden nicht auf die Aufgabe vorbereitet, die sie übernehmen sollen.

Das ist auch im Land so. Es gibt mittlerweile 30 Behörden, die diesen dogmatischen Erlass, dass alle ein Jahr Wach- und Wechseldienst machen müssen, umlaufen, indem sie das Ministerium bitten, doch davon Abstand zu nehmen, damit sie Gestaltungsspielräume in ihrer Behörde haben, die Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule direkt anzusprechen. Will heißen, wir haben da Stellgrößen von 300, 400 Kollegen, die dieses erste Jahr Wach- und Wechseldienst gar nicht machen. Aber Sie halten dogmatisch daran fest und geben locker einen siebenstelligen Betrag dafür aus. Mich erreicht das mit Fußnoten reliabel und valide in Gänze nicht.

Und dann kommen noch on top die jungen Kolleginnen und Kollegen, die dann noch ein halbes Jahr mehr die Schulbank drücken müssen, damit sie am Ende das können, was sie können müssen, um einfach gesund zur Arbeit zu gehen und gesund nach Hause zu kommen, ohne schlecht zu schlafen. Damit sie vielleicht ihrer Aufgabe gerecht werden können, geben Sie nicht einmal einen Euro mehr als Erschwerniszulage. Es scheint allerdings eine Erschwernis zu sein, bei der Kriminalpolizei Dienst zu machen. Ansonsten würden sie uns ja die Türen einrennen. Das gibt es alles umsonst, obwohl sie ein halbes Jahr länger eine Ausbildung machen – zumindest will die Landesregierung das so –, und dann sollen sie den schweren Dienst bei der Kriminalpolizei aufnehmen.

Das sind die Rahmenbedingungen, wie Sie mit Jugend umgehen. Das sind die Rahmenbedingungen, wie Sie mit der Kriminalpolizei umgehen. Das sind die Rahmenbedingungen, unter denen Sie gerade in der heutigen Zeit, gerade vor dem Hintergrund des Kriegsgeschehen und der Abwehr des Terrorverdachts viel von der Kriminalpolizei erwarten.

Gucken Sie mal in den Koalitionsvertrag, den Sie aufgesetzt haben. Bei 80 % der zehn Ziele zeichnet die Kriminalpolizei verantwortlich mit bzw. muss mitgestalten. Das gilt

beispielsweise für die Bekämpfung der Kinderpornografie, und wir haben noch nicht mal angefangen, über die Bekämpfung der organisierten Kriminalität zu reden. Da hätten Sie von der ersten Sekunde der Koalitionsverhandlungen bis zum ersten Start die Hebel umlegen müssen. Da haben Sie noch keinen Millimeter Boden gutgemacht. Seit zehn Jahren beschäftigen sich round about 700 bis 800 Kollegen mit der OK. Viele machen Cum-Ex. Ich kenne einen Kollegen, der muss eine ganze Bank alleine bearbeiten. Der wird wahrscheinlich – der ist so alt wie ich – bis zum Ende seiner Karriere noch zwei Projekte machen. An dem einen sitzt er gerade. Dem würde ich am liebsten jetzt schon ein Taschentuch überreichen. Da haben Sie nichts gemacht, und die Verfahren stapeln sich. Die können Sie bis zur Decke stapeln. Das sind alles – da kann ich an die Justiz verweisen – Verfahren, die vor der Landgerichtsbarkeit landen werden; nicht unter vier Jahre, wenn überhaupt, wird bestraft. Die stapeln sich, und wenn da nichts passiert, dann werden die marodierend hier weiter durch die Städte ziehen und die Demokratie gefährden. Aber wenn Sie da nichts tun, dann müssen Sie sich auch nicht wundern, wenn in dem Bereich antidemokratische Kräfte, die warum auch immer in diesem Landtag sitzen, hier weiterwirken und irgendwie in der Öffentlichkeit Gehör finden. Wenn Sie die Kriminalpolizei stärken, den öffentlichen Dienst stärken, dann setzen Sie das richtige Signal in die richtige Richtung. Davon, meine Damen und Herren – ich muss es so sagen, und ich lasse mir fürs nächste Jahr wieder ein Zitat einfallen –, sind Sie aktuell aber weit entfernt. – Vielen Dank.

Prof. Dr. Gerd Hamme (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ich möchte in der Kürze der Zeit nur zwei Themen anschnitten und damit beginnen: Wenn ich nicht dem Bund angehören würde, für den ich hier spreche, sondern dem Bund der Straftäterinnen und Straftäter im Lande, dann würden Sie jetzt einfach nur Sektkorken knallen hören. Aber das ist eben nicht so.

Ich rede über die Situation in den Staatsanwaltschaften, und ich nenne nur Zahlen, die das Justizministerium und nicht wir als Verband festgestellt haben: 1.837 Vollzeitstaatsanwältinnen und -staatsanwälte benötigen wir, 1.461 sind vorhanden. Damit fehlen 376 Stellen. 376 – das ist in dieser Größenordnung eine Zahl, die dazu führt, dass wir eine Belastung der Staatsanwälte haben – auch diese Zahl ist vom Ministerium –, die bei 142,69 % liegt. Der Hauptgrund für diese Belastung liegt darin, dass die Zahl der zu ermittelnden Straftaten ganz erheblich angestiegen ist. Mein Vorredner hat das Stichwort „Cum-Ex“ schon erwähnt. Das kommt alles noch on top. Wir scheitern ehrlich gesagt, wenn wir in diesem wichtigen Verfahren als Staat keine Flagge zeigen.

Die Situation ist aber noch viel schlimmer. Es sind nicht nur die 376 Stellen, die fehlen, sondern von den vorhandenen 1.461 sind 100 nicht besetzt worden; zu den Gründen sage ich gleich unter Tagesordnungspunkt 2 etwas.

Wir befürchten jedenfalls, dass die Kernaufgabe der Staatsanwaltschaft, nämlich die Strafverfolgung, nicht mehr umfassend und zufriedenstellend bewältigt wird. Das ist eine gute Nachricht für Straftäterinnen und Straftäter, aber ein Armutszeugnis für den Rechtsstaat. Wir sind der Ansicht, der Haushaltsgesetzgeber sollte hier den Straftätern keinen Freifahrtschein ausstellen.

Das zweite Thema hängt mit dem ersten zusammen: Die Grundbesoldung für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte muss um mindestens 1.000 Euro im Monat angehoben werden. Und ich rede nicht über die aktuelle Besoldungsrunde, sondern ich rede über das, was on top erforderlich ist.

Jetzt werden sich viele der Anwesenden vielleicht fragen: Warum gerade die? – Ich werde es Ihnen sagen. Es ist jetzt schon so – und das sehen Sie gerade im staatsanwaltschaftlichen Bereich –, dass wir die Stellen nicht besetzt kriegen. Wir wollen Top-Juristen, gute Juristen, Absolventinnen und Absolventen einstellen, damit sich hinter der Richterbank und hinter der Anwaltsbank Fachleute auf Augenhöhe begegnen können. Aber die Leute kommen nicht mehr zu uns. Natürlich sind die Berufe nach wie vor attraktiv, aber außerhalb des öffentlichen Dienstes – und ich rede jetzt nicht über Top-Kanzleien, ich rede über mittlere Kanzleien, ich rede über Tätigkeiten in der Wirtschaft – wird man einfach viel besser vergütet.

Wenn Sie dann noch berücksichtigen, dass die Pensionierungswelle erst so richtig losgeht, dass die geburtenstarken Jahrgänge erst bald in den Ruhestand gehen und dass das in anderen Bundesländern noch viel stärker als bei uns der Fall sein wird, dann wird ein ganz, ganz großer Wettbewerb um die besten Köpfe entstehen, und wir werden sowohl als Bundesland als auch gegenüber den Berufen in der freien Wirtschaft keine Chance haben, diese Stellen zu besetzen. Jetzt können Sie sagen: „Ja, das sagt der Berufsverband“, aber ich sage: Nein, das sagt auch die EU-Kommission. In zwei Jahren in Folge sagt die, der Mitgliedsstaat Deutschland hat ein Problem im Bereich Rechtsstaatlichkeit, und das Problem liegt darin, dass zu wenig Geld in die Justiz, insbesondere in die Besoldung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, fließt. – Hier muss unbedingt etwas passieren. Was jetzt vorliegt, ist nicht ausreichend. – Vielen Dank.

Horst Butschinek (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Vielen Dank für die Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme. Inhaltlich schließen wir uns der Stellungnahme unseres Dachverbandes, des dbb NRW, an. Daher möchte ich nur einige Stichpunkte nennen, die für den Strafvollzug von besonderer Bedeutung sind, der im Übrigen auch zu den besonders belasteten Berufsgruppen gehört.

Eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Wochenstunden, meine Damen und Herren, erscheint vielen Bewerberinnen und Bewerbern – das hören wir in Bewerbungsgesprächen immer wieder – wie ein Relikt aus vergangenen Zeiten. Und während in der freien Wirtschaft über eine 4-Tage-Woche und 35 Wochenstunden diskutiert wird, halten wir aus welchen Gründen auch immer an den 41 Stunden fest. Das können Sie keinem Bewerber und keiner Bewerberin draußen erläutern.

Wir haben es gerade schon gehört: Die Stundensätze für Dienste, die zu ungünstigen Zeiten geleistet werden, sind seit 30 Jahren nahezu unverändert. Ein Beamter, der an einem Sonntag Dienst leistet, bekommt 3,73 Euro pro Stunde und an einem Samstag ab 13 Uhr heroische 77 Cent gezahlt, die zum Teil auch noch versteuert werden müssen. Dafür würden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch nicht mal aufstehen.

Da ist eine Anpassung ganz dringend erforderlich, und da stellen wir uns vor, dass diese Anpassung mindestens auf das Tarifniveau angehoben wird.

Seit Jahren schon fordern wir für unsere Meisterinnen und Meister, die wir gerne in den Justizvollzugsanstalten hätten – wir haben große Probleme, Meisterinnen und Meister zu rekrutieren, die Gefangene ausbilden und damit einen großen Teil zur Resozialisierung beitragen –, dass die Meisterzulage von derzeit 39,73 Euro auf mindestens 250 Euro angehoben wird. Denn das Problem ist, dass die Meisterinnen und Meister ihre Meisterausbildung in der Regel selbst finanzieren, und wenn wir denen 40 Euro im Monat bezahlen, dann dauert es rund 20 Jahre, bis sie diese 10.000 bis 12.000 Euro, die sie dafür investiert haben, wieder zurückbekommen. Dafür, meine Damen und Herren, kriegen wir keine Meister. Das ist einfach ganz, ganz schwierig.

Wir fordern weiterhin die Anhebung der Eingangsbesoldung in unserem Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 1.2 auf das Amt A7. Momentan fangen die Kolleginnen und Kollegen noch mit A6 an. Sie müssen sich vorstellen, der Leiter der Vollzugsgeschäftsstelle in der größten offenen Anstalt Europas, nämlich in der JVA Bielefeld-Senne, wird nach Spitzenamt A9 mit Zulage besoldet, und das ist ein Riesenapparat, der da verwaltet werden muss. Das müssen Sie mal jemandem verkaufen. Das ist ganz, ganz schwierig.

Ende dieses Jahres und oder zu Beginn des nächsten Jahres erwarten wir im Justizvollzug eine Neuaufnahme von psychisch kranken und psychiatrisch erkrankten Strafgefangenen durch die Änderung der Sanktionenrechts. Das ist zwar ein Bundesgesetz, aber trotz alledem müssen wir im Justizvollzug damit klarkommen. Sie wissen wahrscheinlich, dass diese psychisch kranken Straftäter unter schwierigen Krankheiten leiden. Sie leiden unter Schizophrenie, depressiven Psychosen, Neurosen und schweren Persönlichkeitsstörungen.

Der Justizvollzug versucht schon seit Jahren, dieser Gefangenenklientel Herr zu werden, aber das ist wirklich ein schwieriges Thema. Uns fehlen Anstaltsärzte, uns fehlen Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger, und uns fehlen Psychologen. Psychiater haben wir überhaupt gar nicht. Uns fehlen einfach Therapiemöglichkeiten, um mit diesen Straftäterinnen und Straftätern umzugehen. Wenn wir da verstärkt tätig werden sollen – und das in Zukunft noch mehr –, dann müssen wir sowohl personell als auch finanziell dazu in die Lage versetzt werden. Ansonsten wird das nicht funktionieren.

Personennotrufgeräte. Auch das ist ein ganz wichtiges Thema in allen Justizvollzugsanstalten. Sie werden es mir nicht glauben, aber es gibt tatsächlich Anstalten, in denen wir immer noch keine Personennotrufgeräte vor Ort haben. Wenn ein Gefangener aus seinem Haftraum stürmt und einen Bediensteten überwältigt, dann ist der Bedienstete häufig nicht in der Lage, den Notruf auszulösen, weil er eben kein Gerät am Mann hat. Die Geräte sind an den Wänden im Abstand von 5 bis 6 m verteilt, sogenannte Hausalarmmelder. Die müssen eingeschlagen werden. Und wenn Gefangene das nicht machen würden, dann wäre es ganz häufig so, dass der Bedienstete mit dem Gefangenen auf dem Boden ringt und keine Möglichkeit hat, Hilfe zu rufen.

Nachwuchsgewinnung ist ein echtes Problem im Justizvollzug. Die Gründe dafür sind, denke ich, relativ einleuchtend. Das ist die wöchentliche Arbeitszeit, das ist natürlich

die Besoldung, das ist die mangelnde technische Ausstattung. Ich will Ihnen mal ein Beispiel nennen: Unsere Anwärtinnen und Anwarter bekommen in der Justizvollzugsschule ein iPad ausgehändigt, damit sie auch elektronisch lernen können. Das müssen sie nach den zwei Jahren der Ausbildung, wenn das Ding schon längst veraltet ist, aber wieder zurückgeben. Nebenan ist die Schule des Finanzamtes. Auch da wird der mittlere Dienst ausgebildet. Die dürfen das behalten. Die treffen sich dann mittags in der Mensa, weil die eine gemeinsame Mensa haben, und sprechen darüber. Dann erklären Sie mal unseren Anwärtinnen und Anwartern, warum das so ist, wie es ist.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn Sie zwölf Tage Dienst machen, dann haben Sie zwei Tage frei, wenn Sie Glück haben. Teilzeitbeschäftigung ist im Strafvollzug ein ganz schwieriges Thema, weil wir 24-Stunden-Dienste abdecken müssen.

Work-Life-Balance ist aufgrund der Belastung durch Mehrarbeitsstunden ein ganz schwieriges Thema. Gerade im allgemeinen Vollzugsdienst sprechen wir von zurzeit rund 530.000 Mehrarbeitsstunden. Das sind im Durchschnitt ungefähr 90 Mehrarbeitsstunden pro Bedienstetem, wobei es durchaus Kolleginnen und Kollegen gibt, die 500 Mehrarbeitsstunden vor sich herschieben.

Und was wir immer bei dieser Diskussion vergessen, sind die noch abzuwickelnden Urlaubstage. Da stehen wir im Moment im Durchschnitt bei 24 noch abzuwickelnden Urlaubstagen pro Bedienstetem für das Jahr 2022 ...

Vorsitzende Carolin Kirsch: Herr Butschinek, ich muss Sie ein bisschen an die Zeit erinnern.

Horst Butschinek (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ja, ich bin gleich so weit.

Dann noch zum hohen Krankenstand. Der liegt zurzeit nur im allgemeinen Vollzugsdienst bei rund 12 %. Warum? Darüber müssen wir, denke ich, nicht lange nachdenken. Und wir sind nur im allgemeinen Vollzugsdienst in der Lage, überhaupt die Arbeitszeit so detailliert zu messen, weil wir für alle anderen Laufbahnen gar nicht diese Möglichkeit haben. Wir sind aber im Jahr 2023 und nicht im Jahr 1953. – Vielen Dank.

Klaus Plattes (Deutsche Justiz-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Liebe Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich kann mich im Großen und Ganzen meinem Vorredner anschließen. Wir kommen ja mehr oder weniger aus dem gleichen Stall, wenn ich das so salopp sagen darf. Allerdings vertreten wir als Deutsche Justiz-Gewerkschaft den allgemeinen Justizdienst.

Ja, es ist und bleibt die Attraktivitätssteigerung gerade im Speziellen auch für die Justizverwaltung die dringendste Zukunftsaufgabe. Es ist hier schon angeklungen: Auch im Justizdienst haben wir in unserem Bereich, den wir vertreten, die Laufbahngruppe 1.2 und die Beschäftigten, ca. 800 Leerstellen. Die können wir einfach nicht besetzen. Wir finden keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber. Da muss unbedingt nachgesteuert werden. Alleine die Sicherheit des Arbeitsplatzes gerade in

Krisenzeiten macht den öffentlichen Dienst im Allgemeinen und somit auch die Justiz in NRW im Speziellen nicht mehr interessant.

Es muss da ein Umdenken erfolgen. Wir brauchen potenzielle Ausbildung, wir brauchen – das hat der Kollege Butschinek auch angesprochen – eine vernünftige Ausstattung in unseren Ausbildungsstätten, aber auch in den Geschäftsstellen vor Ort, in den Behörden und Staatsanwaltschaften, auch mit Blick auf die E-Akte und den elektronischen Rechtsverkehr. Die Digitalisierung, die spätestens 2026 umgesetzt werden soll, ist auch ein großer Aspekt, und da hapert es an allen Ecken. Daher brauchen wir eine vernünftige Ausstattung für die Kolleginnen und Kollegen, damit die auch ins Homeoffice gehen können und wir ein bisschen mehr Attraktivität schaffen. Die ganzen Dinge fehlen uns.

Wenn wir vernehmen, dass die Reinvestitionskosten gedeckelt werden, dann kommt das, denke ich, schon einem Schlag ins Gesicht der Kolleginnen und Kollegen gleich, auch mit Blick auf das Thema „Homeoffice“. Gerade die älteren Hardwaregeräte werden oftmals genutzt, damit die Kolleginnen und Kollegen auch ins Homeoffice gehen können. Wenn das alles wegfällt, dann fragen wir uns, wie es da mit der Attraktivität im Justizbereich aussieht.

Zu den Lösungsfeldern. Aus unserer Sicht sind Strategien für die Themenbereiche Digitalisierung, neue Arbeitswelt, Ausbildung und Qualifikation zu entwickeln. – Vielen Dank.

Dr. Nadeschda Wilkitzki (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Erlauben Sie mir, Ihre Aufmerksamkeit in meiner kurzen Stellungnahme auf drei wichtige Punkte zu lenken; im Übrigen möchte ich auf meine schriftliche Stellungnahme verweisen.

Der erste und wichtigste Punkt betrifft unmittelbar den Personalhaushalt für die Verwaltungsgerichte. Es lässt sich ganz einfach zusammenfassen: Die Zahl der Asylverfahren steigt, und zwar erheblich. Die Belastung der Verwaltungsgerichte ist in dieser Lage groß, und sie wird weiter steigen. Nach einem Anstieg von über 28 % im letzten Jahr setzt sich der Trend des Anstiegs der Asylverfahren weiter fort. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge weist in seiner Statistik für Januar bis September dieses Jahres einen Wert von über 251.000 Asylverfahren aus. Gegenüber dem Vergleichszeitraum im letzten Jahr bedeutet das eine Steigerung von 73,3 %. Diese Asylverfahren werden die Verwaltungsgerichte – das ist so sicher wie das Amen in der Kirche – jedenfalls zum Teil erreichen. Trotz dieser Lage sieht der Haushalt weiter einen massiven Anteil von kw-Stellen vor. Dieser Anteil beläuft sich auf ein Achtel unseres Personalhaushalts bei den Verwaltungsgerichten.

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, die zügige Bearbeitung der Asylverfahren ist erklärtes Ziel der Landesregierung, wie auch der aktuelle, von NRW unterstützte Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz belegt. Ich zitiere jetzt hieraus:

„Bund und Länder haben das gemeinsame Ziel, Asylverfahren für Angehörige von Staaten, für die die Anerkennungsquote weniger als 5 % beträgt,

zügiger als bisher rechtskräftig abzuschließen. Sie werden dafür, sofern nicht vorhanden, die personellen und organisatorischen Voraussetzungen schaffen. Zielsetzung ist, das Asyl- und das anschließende Gerichtsverfahren“

– und hierauf kommt es für uns an –

„jeweils in drei Monaten abzuschließen.“

Davon sind wir im Moment leider weit entfernt.

Vor diesem Hintergrund ist die Teilstreichung oder wenigstens die Prolongation der kw-Vermerke aus unserer Sicht völlig unabdingbar.

Zum zweiten Punkt meiner Ausführungen: Wie Sie wissen, hat sich die Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt, den Ausbau der Windenergie und der erneuerbaren Energien zu beschleunigen. Die Verwaltungsgerichte sollen bei Streitigkeiten über Planung und Genehmigung von Infrastrukturvorhaben so schnell wie möglich entscheiden. Das ist erklärtes Ziel der Politik und allgemein der Landesregierung.

Das zwischenzeitlich auf Bundesebene in Kraft getretene Gesetz zur Beschleunigung von verwaltungsgerichtlichen Verfahren im Infrastrukturbereich enthält deswegen auch Vorgaben für den gerichtlichen Bereich und das gerichtliche Verfahren. So soll das Gericht bei Verfahren im Infrastrukturbereich einen sogenannten frühen ersten Termin durchführen. Die Einhaltung dieser Vorgaben und damit die zügige Bearbeitung wichtiger Infrastrukturvorhaben ist nur mit der entsprechenden personellen Ausstattung – und da insbesondere des Oberverwaltungsgerichts – erreichbar.

Der dritte und letzte Punkt meiner kurzen Stellungnahme betrifft die Besoldung der Richterinnen und Richter. Da kann ich anknüpfen an die Ausführungen von Herrn Professor Hamme. Unabhängig hiervon ist die Inflationsrate weiter hoch und führt zu realen Kaufkraftverlusten. Der Haushaltsgesetzgeber wird hier nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts darauf achten müssen, dass sich die Besoldung nicht von der Inflationsrate abkoppelt. Der Haushaltsgesetzgeber ist deshalb aufgerufen, schnell gegenzusteuern. Bezogen auf Nordrhein-Westfalen betrug die Inflationsrate nach Zahlen von IT.NRW im Jahr 2022 durchschnittlich 7,1 %. Im August 2023 lag sie noch vor 5,9 %, im September immer bei 4,2 %. Der letzte Tarifabschluss in Höhe von 2,8 % zum 1. Dezember 2022 kann diese Kaufkraftverluste nicht einmal annähernd ausgleichen. Geschäftsgrundlage für den damaligen zurückhaltenden Tarifabschluss war die Überlegung, dass die steigende Inflation ein kurzfristiges Phänomen bleiben würde. Das hat sich nicht bewahrheitet. Diese Erwägungen müssen im Rahmen der laufenden Tarifverhandlungen berücksichtigt werden. – Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Björn Benkhoff (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Auch der Bund Deutscher Rechtspfleger bedankt sich für die Gelegenheit der Stellungnahme. Wir haben in unserer Stellungnahme ausführlich dargelegt, warum es im Rechtspflegerbereich zu besonders großen Belastungen kommt. Wir haben auch dort 350 freie Planstellen. In diesem Bereich reden wir von 1.800 Rechtspflegern, und so kann man sich vorstellen,

dass dies ein Riesepunkt in unserem Bereich ist, der die Belastung sehr hoch erscheinen lässt.

Dann ist aber auch die Attraktivitätssituation schwierig; denn die Bewerberzahlen gehen Jahr für Jahr runter. Warum ist das so? Weil wir auch im Besoldungsbereich und Beförderungsbereich sehr große Defizite haben. Im Einzelnen haben wir das ausgeführt. Auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts spielt eine Rolle; Stichwort: einheitlicher Arbeitsvorgang. Ich möchte das jetzt nicht im Einzelnen wiederholen, sondern meiner sehr geschätzten Kollegin aus der Praxis das Wort erteilen, die ganz nah an den Gerichten ist, und bitten, ergänzend auszuführen. Bitte, Frau Schmidt.

Sandra Schmidt (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich fasse mich kurz, weil schon sehr vieles gesagt worden ist. Ich möchte aber ausführen, dass ich als Praktikerin mit meinen Kollegen einfach am Limit bin, weil Grundbucheintragen, Nachlassvorgänge und vieles andere mehr zeitnah für den Bürger erledigt werden sollen. Das ist aber mit dem vorhandenen Personal kaum schaffbar.

Glücklicherweise konnten wir eine weitere Fachhochschule in Essen errichten. Das ist sehr positiv. Aber die 90 zusätzlichen Studenten werden das Ruder nicht rumreißen. Und was mir als Praktikerin definitiv fehlt, ist die Wertschätzung. Das macht sich in der Bezahlung bemerkbar, und da ist sehr viel Luft nach oben.

Ich möchte noch darauf hinweisen, dass viele Sachen aus dem richterlichen Bereich übertragen worden sind, zum Beispiel sämtliche Nachlassvorgänge oder Anhörungsverfahren von minderjährigen Flüchtlingen. Eine entsprechende Wertschätzung durch Stellenanhebung oder Stellenerhöhung ist aber nicht erfolgt. – Danke.

Frank Neuhaus (Deutscher Gerichtsvollzieher Bund, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Frau Vorsitzende! Meine sehr verehrten Abgeordneten! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich beziehe mich auf den Gerichtsvollzieherdienst. Eine effektive Zwangsvollstreckung ist wichtig für die Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen. Das beste gesprochene Urteil muss schnell umgesetzt werden, muss schnell vollstreckt werden. Dafür sind motivierte und gut ausgebildete Gerichtsvollzieher erforderlich. Das hat die Landesregierung 2015 veranlasst, das beste Bürokostenentschädigungssystem in Deutschland hier in Nordrhein-Westfalen zu implementieren. Leider ist das heute nicht mehr der Fall.

Wir sind heute an der Stelle, dass die eigene Organisation der Gerichtsvollzieherbüros nicht mehr so attraktiv ist, und zwar nicht mehr attraktiv für die Kolleginnen und Kollegen. Damit können wir dieses Werbemittel der besten Büroorganisation in Deutschland nicht mehr anführen, um vernünftig Nachwuchs zu generieren.

Ein Beispiel möchte ich dafür geben. Die Digitalisierung hält natürlich auch in unseren Büros Einzug. Allerdings hat die Landesregierung sich dazu entschlossen, die Digitalisierung in den Gerichtsvollzieherbüros alleine durch die Gerichtsvollzieher bezahlen zu lassen, sodass es ungefähr so aussieht, um das mal plastisch darzustellen: Das ist

so, als wenn die Krankenschwester ihre Pflaster und Mullbinden selber mitbringen muss, um den Patienten in der Notaufnahme diese auf die Arme und Beine zu kleben.

Das muss wieder attraktiv gemacht werden, und das dürfte dann für den Gerichtsvollzieherdienst wieder eine attraktive Ausgestaltung der Bürokostenentschädigung sein. Das ist das beste Werbemittel dafür, diesen Berufszweig attraktiv zu halten. – Vielen Dank.

Rainer van Wickeren (Deutscher Anwaltsverein, Landesgruppe Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir bedanken uns erst einmal für die Möglichkeit einer Stellungnahme. Grundsätzlich schließen wir uns den Ausführungen des Deutschen Beamtenbundes an, dem wir auch angehören.

Erst einmal bedanken wir uns dafür, dass die Anzahl unserer Planstellen im Bereich der Anwaltschaft weiterhin so vorhanden ist, wie sie es schon letztes Jahr war. Dort haben keine Stellenkürzungen stattgefunden. Mit den rund 400 Stellen, die im Haushaltplan vorgesehen sind, können wir das Ziel „PEBB§Y 100“, also das, was sich die Regierung mit dem Zukunftsvertrag vorgenommen hat, auch annähernd erreichen.

Ein anderes Problem ist, dass wir diese Stellen auch besetzt bekommen, und hier sind wir wieder im Bereich der Attraktivität. Da haben wir natürlich ein Riesenproblem als kleine Berufsgruppe. Man muss uns kennen, man muss uns wahrnehmen. Obwohl wir mit den ca. 360 besetzten Stellen im Land etwa die Hälfte aller Ermittlungsverfahren bei den Staatsanwaltschaften selbstständig als Dezernentinnen und Dezernenten bearbeiten, ist die Sonderlaufbahn wenig bekannt. Wir bearbeiten Straftaten aus der Mitte der Gesellschaft, wie zum Beispiel Verkehrsdelikte, Ehrdelikte, Körperverletzungen, also alles das, was tagtäglich vorkommt. Da sind wir Spezialisten der Strafverfolgung im Bereich der kleinen und mittleren Kriminalität.

Obwohl wir die Hälfte der Ermittlungsverfahren bei den Staatsanwaltschaften bearbeiten und den überwiegenden Anteil des Sitzungsdienstes beim Strafrichter und Jugendrichter wahrnehmen, ist unsere Berufsgruppe eigentlich gar nicht bekannt, sondern wir werden mit Staatsanwälten und Staatsanwältinnen gleichgesetzt und oft verwechselt.

Wir brauchen also eine Attraktivitätssteigerung, und dazu gehört natürlich auch die Wertschätzung. Es gibt offene Beförderungsstellen, die über Jahre nicht besetzt werden. Durch diese Ausschreibungspraxis verlieren die Kolleginnen und Kollegen eine Menge an Geld und Motivation. Das heißt, wenn man drei bis vier Jahre wartet, bis so eine Beförderungsstelle überhaupt ausgeschrieben wird, dann ist das nicht nur eine Frage der Anerkennung und der Wertschätzung, sondern die Leute verlieren Geld und Motivation.

Die Arbeitsbelastung muss so sein, dass sie nicht krank macht. Wir haben eine Belastungsquote von 133 %. Dazu kommt die übliche Urlaubs- und Krankheitsvertretung. Der tägliche Zutrag ist also kaum noch zu bewerkstelligen.

Dann häufen sich die Sitzungsstunden bei den Amtsgerichten. Die dortigen Verfahren werden immer umfangreicher, Fortsetzungstermine nehmen zu. Von einer flexiblen

und familienfreundlichen Arbeitszeit und Bedingungen für alle Justizangehörigen, so wie es im Zukunftsvertrag steht, kann unsere Berufsgruppe sicherlich nicht sprechen.

Attraktivitätssteigerung durch qualifizierten Nachwuchs. Bisher haben wir immer unseren Nachwuchs aus dem Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger gewonnen. Das muss auch weiterhin so sein. Wir begrüßen daher grundsätzlich die Ausbildungsoffensive und die Tatsache, dass diese im kommenden Jahr fortgesetzt wird. Aber diese Möglichkeit des Aufstiegs und die grundsätzliche Durchlässigkeit dieser einzelnen Laufbahnen muss gerade für die Justiz wichtig sein. Denn da ist sie als attraktive Arbeitgeberin sicherlich gefragt. Diese Perspektive darf den Rechtspflegern nicht genommen werden.

Zurzeit greifen wir auch auf Volljuristen zurück, um die tatsächliche Belastung etwas zu reduzieren. Nur diese Ausnahme, auf die Berufsgruppe der Volljuristen zurückzugreifen, muss eine Ausnahme bleiben, und es muss auch weiterhin ausdrücklich in der Prüfungsordnung und Ausbildungsordnung bleiben.

Wir brauchen eine amtsangemessene Besoldung. Grundsätzlich muss man diese überdenken. Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit unserer Tätigkeiten mit dem staatsanwaltschaftlichen Dienst – hier sprechen wir über die Besoldungsgruppen R1 und R2 –, die Weisungsbefugnis gegenüber Polizeibeamten und die selbstständige Leitung von Ermittlungsverfahren muss man sicherlich grundsätzlich die Besoldungsstruktur überdenken. Die Umwandlung der Zulagenstelle A13 Z in ein festes Beförderungssamt als zweites Verzahnungssamt sollte allerdings kurzfristiger erfolgen, zumal es lediglich eine Mehrbelastung im Haushalt von etwa 0,0003 % ausmacht.

Im Übrigen verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Meine sehr verehrten Damen und Herren! Für die Deutsche Steuer-Gewerkschaft ist dieser Haushalt kein Sparhaushalt. Denn wir haben eigentlich genügend ausreichend hohe Einnahmen. Wir haben eine niedrige Personalkostenquote von 34,9 %; das klingt eben schon mal an. Wir haben eine zurückhaltende Personalpolitik, was die Einstellungspolitik angeht. Und vor dem Hintergrund fällt es schwer, nachzuvollziehen, warum entsprechende Sparmaßnahmen in den Vordergrund gestellt werden, gerade wenn diese Sparmaßnahmen letztendlich Einschnitte in die Verwaltung, in das Verwaltungshandeln mit sich bringen. Ich fange einmal damit an.

Der Fachkräftemangel – wir haben es gerade gehört und werden es auch weiterhin hören – hat die Landesverwaltung erreicht. In nahezu allen Bereichen sind wir nicht mehr auskömmlich mit Personal ausgestattet. In nahezu allen Bereichen sind wir nicht mehr konkurrenzfähig auf dem Arbeitsmarkt. In nahezu allen Bereichen haben wir hohe Abbrecherquoten bei Studium und Ausbildung. Und in nahezu allen Bereichen fehlen am Ende der Ausbildung die Leute in der täglichen Arbeit, weil man vier Jahre vorher, wenn es um die Einstellungsquoten geht, immer noch von einer bedarfsgeordneten Ausbildung spricht, obwohl diese Zahlen schon längst durch die Abgangszahlen überholt sind.

Das macht die Sache schwierig nachzuvollziehen. Wir als Fachgewerkschaft haben dabei ja immer auch noch den Blick auf die Steuereinnahmen, und da gibt es dann schon die Besonderheit, dass die Finanzverwaltung nun mal die Kasse besetzt in dem großen Land Nordrhein-Westfalen. Und wenn dann die Steuerverwaltung mit 1.900 Stellen zum 01.07. dieses Jahres nicht besetzt ist, dann wird ausgerechnet die Verwaltung, die Geld reinholen könnte, arg getroffen. Das merkt man im Übrigen auch an verschiedenen Maßnahmen, bei denen entweder Entwicklungschancen nicht ergriffen wurden oder Attraktivität anscheinend keine Rolle mehr spielt.

Ich habe drei davon in der Stellungnahme aufgelistet. Das eine ist: Weil wir so hohe Abgangsquoten während der Ausbildung haben – 30 % sind im letzten Jahr während der Ausbildung gegangen; 30 % eines Jahrgangs haben uns also verlassen, und da ist die Ausbildung noch gar nicht zu Ende –, haben wir beantragt, dass man in der Hochschule für Finanzen einen Sozialpsychologischen Dienst zur Begleitung der Studienteilnehmer einrichtet. Das gibt es in jeder Universität, nicht aber in Universitäten des öffentlichen Dienstes, nicht in der Hochschule für Finanzen. Wir reden von fünf Stellen. Diese wurden beantragt und gestrichen.

Wir haben einen weiteren Punkt: Rechenzentrum der Finanzverwaltung. Das ist die zentrale Schnittstelle zur Digitalisierung der Finanzverwaltung. Die muss in einer eigenen Behörde stattfinden; das hat unter anderem rechtliche Hintergründe. Aber ausgerechnet in dieser Stelle werden Projekte im Werte von rund 100 Millionen Euro nicht in Angriff genommen, obwohl die Digitalisierung insbesondere der Steuerverwaltung ein Hilfsmittel wäre, um den Personalfehlbestand auszugleichen. Hier wird also einerseits das Personal nicht nachgeführt, und andererseits wird der Rettungsring gleich wieder weggezogen. Das ist schon bemerkenswert.

Und wenn es dann darum geht, Attraktivität zu gewinnen, setzen wir dann noch einen drauf. Im Bereich der Finanzverwaltung gibt es einen Sondertitel „Modernisierung der Finanzämter“; 4,5 Millionen Euro in den letzten Jahren. Der wird jetzt sicherheitshalber auf 2 Millionen Euro zusammengestrichen; denn wir sparen jetzt damit Geld. Die damit in Angriff genommene Modernisierung von 30.000 Arbeitsplätzen – mal eine neue Toilette, mal den Flur streichen, all die Kleinigkeiten, die so anstehen, damit ein Arbeitsplatz ein bisschen attraktiv wird – fällt jetzt weg, weil auch die Baukosten um 20 % gestiegen sind.

Im Ergebnis führt das für uns dazu, dass wir den Eindruck haben, dass viele Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Finanzverwaltung im Moment schauen, ob sie nicht woanders einen besseren Arbeitgeber finden. Und sie suchen ihn – das erstaunt mich dann schon nach der Anhörung heute – zum Teil sogar in anderen Behörden. Hauptsache, weg! Das führt dazu, meine lieben Kolleginnen und Kollegen, dass wir zusammen mit Altersabgängen in der Zeit vom 01.01.2023 bis zum 01.07.2023 605 unbesetzte Stellen mehr haben. Das ist ein erheblicher Abgang bei rund 30.000 Köpfen auf 24.000 Stellen, der weh tut und zu einer immensen Mehrbelastung führt.

Lassen Sie mich noch ein Wort zum Pensionsfonds sagen. Dieser Pensionsfonds, zu dem wir auch schriftlich Stellung genommen haben, soll jetzt mit einer Entnahmemöglichkeit ausgestattet werden. Dass es ein Entnahmegesetz geben soll, ist erst mal gut. Es ist auch gut, dass man die Obergrenze bei den Erträgen setzt. Was weniger gut ist,

ist, dass dabei dann die Behauptung eingeleitet wird, man werde den Wert dieses Pensionsfonds nicht mindern. Wenn ich auf der einen Seite die Einzahlungen stoppe und auf der anderen Seite die Erträge entnehme und gleichzeitig eine Inflation von rund 8 % habe, dann wird der Wert dieses Pensionsfonds – so einfach ist Mathematik – um 8 % geringer. Damit habe ich dann auch um 8 % weniger Chancen, um in den Folgejahren Geld daraus zu entnehmen.

Völlig unverständlich ist mir, warum das Ganze für 2024 angegangen wird. Die Versorgungsaufwendungen steigen von 2023 auf 2024 um 16 Millionen Euro. Im Rahmen des Gesamthaushalts würde ich das nur ungern als Kleingeld bezeichnen, aber irgendwo da ist es. Und wenn man dann jetzt mit der Entnahme anfängt, dann versäumt man vielleicht die Chance, sich damit in Zukunft entsprechende Möglichkeiten zu schaffen. – Vielen Dank.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bedanke mich für die Möglichkeit, dass wir hier Stellung beziehen können, und schließe mich natürlich vollumfänglich den Ausführungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes an, unserem Dachverband.

Mein Fokus gilt hier dem Bildungsbereich und den Ausgaben für den Bildungsbereich. Mit diesem Haushalt sind offensichtlich keine großen Investitionen in Bildung vorgesehen, obwohl wir doch alle wissen, wie überfällig diese sind. Der grassierende Mangel prägt das Bildungssystem, egal, wohin wir schauen. Lehrkräftemangel, fehlende Erzieherinnen, Raummangel und marode Gebäude – all das ist bekannt. Deshalb ist es unverständlich, dass Schwarz-Grün diesen Zustand mit dem vorgelegten Haushalt fortschreibt.

Studie um Studie macht deutlich, was wir seit Jahren beklagen: Die soziale Ungleichheit nimmt zu. Die Bildungschancen werden insbesondere für Kinder schlechter, die in herausfordernden Lagen leben. Aber gerade hier müsste NRW endlich mehr tun. Stattdessen sinkt sogar der Anteil der Bildungsausgaben am Gesamthaushalt.

Aber über Bildung die ungleichen Startbedingungen von Kindern auszugleichen und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und demokratischen Prozessen zu ermöglichen, lässt sich zum einen nur über mehr Investitionen in Bildung realisieren, zum anderen über beste Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Bildungsbereich. Denn gute Arbeitsbedingungen bedeuten auch immer gute Lehr- und Lernbedingungen, und hier ist sehr viel Luft nach oben. Hier wird nur wenig getan und werden die Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt. Für dieses Ziel aber setzen wir uns als Bildungsgewerkschaft ein.

An dieser Stelle möchte ich auf drei Punkte im Koalitionsvertrag eingehen, die mittlerweile wohl zur Absichtserklärung degradiert worden sind.

Erstens. Im Koalitionsvertrag wird eine Modernisierungsoffensive mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst angekündigt, um den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen und Fachkräfte zu generieren. Bis jetzt sind eher Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu verzeichnen. Das heißt, anstatt das Berufsfeld

attraktiver zu gestalten, setzt die Landesregierung eher auf Verschlechterung. Ich nenne nur Punkte wie Abordnungen oder Einschränkungen der Teilzeit. Und ich kann darauf hinweisen, dass im letzten Schuljahr ca. 800 Personen aus dem Schuldienst ausgetreten sind, davon 286 verbeamtete Personen. Aufgrund der absehbaren Nachteile ist es sicherlich ein Leichtes, zu dem Entschluss zu kommen, aktiv aus dem Beamtenverhältnis auszutreten. Das erklärt vieles.

Der zweite Punkt: Im Koalitionsvertrag steht:

„Wir stärken gezielt die Schulen, die vor den größten Herausforderungen stehen. Wir werden die Schulen mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen ausstatten. Zusätzliche Mittel werden wir nach dem Grundsatz, Ungleiches ungleich zu behandeln, effektiv und bedarfsgerecht nach einem schulscharfen Sozialindex bereitstellen.“

Wir sagen immer, Ungleiches ungleich behandeln sollte die Maxime sein. Aber ausschlaggebend dafür, ob die Ressourcensteuerung zum Beispiel über den Sozialindex ein Erfolg sein wird, ist davon abhängig, welche Ressourcen zu verteilen sein werden und wie sie verteilt werden. Ohne zusätzliche Ressourcen reden wir von einer Umverteilung des Mangels. Zudem fehlt es hier an Transparenz, wie die Verteilung letztendlich stattfinden sollte.

Der dritte Punkt, auf den ich eingehen möchte, ist folgender: Im Koalitionsvertrag steht:

„Wir wollen 10.000 zusätzliche Lehrkräfte in das System Schule bringen.“

Ich kann nur sagen, der Lehrkräftemangel und Fachkräftemangel im Bildungsbereich ist weiterhin grassierend. Um hier entgegenzuwirken, sagen wir, dem Lehrkräftemangel muss durch Attraktivitätssteigerung gegengesteuert werden. Das geht über Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dazu gehören die Herabsetzung der Klassenfrequenzwerte, die Erhöhung der Anrechnungsstunden, die Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an den real gewachsenen Aufgabenumfang und Anpassung der curricularen Vorgaben genauso wie die Sanierung von Gebäuden.

Die Einführung von A13 ist an sich ein Erfolg der bildungspolitischen Interessenvertretungen insgesamt. Das ist aber nur ein Anfang. Wir hätten uns einen kürzeren Stufenplan gewünscht. Aber auch jenseits des Stufenplans gibt es weiteren Handlungsbedarf, nämlich die Reform der Besoldungsstruktur insgesamt, eine einheitliche Laufbahngruppe, die Höhergruppierung der bisherigen A13-Beförderungsämtler, die Anpassung der Besoldung der Fachleitungen im Bereich der Grundschule und Sekundarstufe I sowie die Anpassung für alle Beschäftigten, die von dieser Reform überhaupt nicht profitieren. Eine Neufestlegung des Einstiegsamts für Werkstatllehrerinnen an Berufskollegs und Fachlehrerinnen an Förderschulen mit A13 ist aus unserer Sicht längst überfällig. Denn gerade diese Berufsgruppen halten bei guter Qualifizierung unter den Bedingungen des massiven Lehrkräftemangels viele Schulen überhaupt noch am Laufen.

Genauso, finden wir, sollte die Schulsozialarbeit gestärkt werden und eine bessere Qualifizierung für Quer- und Seiteneinstieg ermöglicht werden.

Zuletzt möchte ich darauf hinweisen, dass angesichts der bevorstehenden Tarifverhandlungen endlich die Ungleichbehandlung zwischen Beamtinnen und Angestellten in den Fokus rücken sollte. Die angestellten Lehrkräfte leisten die gleiche Arbeit, haben die gleiche Ausbildung und werden dennoch nicht gleichwertig behandelt. Daher fordern wir als GEW NRW von der Landesregierung, sich in den Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag der Länder für eine stufengleiche Höhergruppierung und die Paralleltabelle einzusetzen und darauf hinzuwirken. – Danke.

Andreas Tempel (GGG – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Ich möchte ein bisschen innehalten und vielleicht bei allen mal sacken lassen, was wir so gehört haben. Wir laufen in eine ziemliche Katastrophe. Unser Staat beginnt, nicht mehr handlungsfähig zu sein. Radikale Kräfte von außen, Rechtsradikale formieren sich; wir haben das schon gehört. Wir sind hier gerade sehr sachlich mit all diesen Dingen umgegangen. Ich muss sagen, ich fühle mich erschüttert über all das, was ich gehört habe. Ich bin jetzt aber nicht überrascht. Ich bin ein politischer Mensch und entsprechend unterwegs, also nicht so erschüttert nach dem Motto: Gott, das habe ich alles noch nicht gehört. – Aber es in der Summe so zusammen zu hören, das hat doch schon was Eigenes. Ich will am Ende meiner kurzen Stellungnahme gleich noch mal darauf eingehen, jetzt aber zum Bereich Schule kommen.

Sie werden wahrscheinlich nicht erwarten, dass ich jetzt für die Gesamtschulen, Sekundarschulen, Primarschulen spreche – wir sind eigentlich auch ein Elternverband – und hier sage, dass da alles schick und schön ist, dass wir genug Stellen haben, dass es läuft und die Schulgebäude in einem Top-Zustand sind. Natürlich kann ich Ihnen das alles nicht berichten. Ich schließe mich vollumfänglich meiner Vorrednerin, Frau Celik, an und muss es auch nicht machen wie Karl Valentin, der damals gesagt hat: Es ist schon alles gesagt, nur noch nicht von allen. – Also, ich werde das jetzt nicht alles wiederholen, sondern nur eigene Schwerpunkte setzen.

Der Einzelplan 05, der Einzeletat des Landeshaushaltes, sinkt. Weltbeste Bildung kriegt man nur, wenn man mehr Geld reinsteckt. Wir reden hier gerade viel über Geld, und ich höre immer: Lass uns nicht über Geld reden. – Doch, wir müssen über Geld reden. Einer meiner Vorredner hat gerade gesagt, es ist genug da. Und um noch jemanden zu zitieren: Heiner Geißler hat einmal grob gesagt – es klingt unschön, aber ich finde es schön, wie er es gesagt hat –: Geld ist da wie Dreck, ist nur bei den falschen Leuten. – Oder es wird falsch investiert, falsch ausgegeben, darf ich da ergänzen. Also, Geld ist eigentlich genug da, und weltbeste Bildung müsste sein.

Bezogen auf unsere Schulformen kann man sagen, dass A13 für alle erst mal eine richtig gute Sache war. Das ist schon gesagt worden, aber da gibt Nebenwirkungen, die richtig bei uns reinhauen, dass wir nämlich Schulleitungen aus dem Beförderungsamts gehobener Dienst – das hat jetzt eine neue Bezeichnung, aber alle kennen das noch darunter – nicht mehr bekommen; die waren nämlich nach A13 besoldet bzw. zweites Beförderungsamts A14. Wir laufen also in unseren Schulformen in den Schul-

leitungen aus, wie gerade auch schon gesagt worden ist. Da muss dringend und sehr viel zügiger nachgesteuert werden, als das im Augenblick der Fall ist.

Leitungsstellen, Fachleiterstellen, also Menschen, die Lehrer ausbilden, fallen genauso darunter und müssen entsprechend mit dem Nachholbedarf bedacht werden.

Viele Stellen im Schulbereich sind nicht besetzt. Wir wünschen uns natürlich, dass das Geld nicht wieder eingezogen wird, sondern dass das dem Schulbereich weiter zur Verfügung steht. Gegen alle Absichtserklärungen nehme ich das nicht so wahr.

Schulsozialarbeit ist auch schon kurz angesprochen worden. Die brauchen wir alle dringend. Denn an den Schulen knallt und brennt es. Stattdessen wird hier gekürzt. Es gab auch mal ein Programm. „Aufholen nach Corona“ hieß das lustigerweise, während wir noch in Corona waren. Das bräuchten wir dringend wieder, weil uns das die Möglichkeiten gegeben hat, genau in so einem Bereich Menschen in die Schule zu holen. Das ist in diesem Sommer mit den letzten Mitteln ausgelaufen.

Die Inklusionspauschale droht gekürzt zu werden. Ich weiß nicht, wie der letzte Stand ist, aber wenn man das tut, dann vergreift man sich wirklich an den Schwächsten in unseren Schulen, nämlich den inklusiven Kindern. Schulverwaltungsassistenten müssen auch entsprechend eingerichtet werden und uns nicht auf die Leitungsstellen angerechnet werden.

Also, es gibt eine ganze Menge, was in Angriff genommen werden muss, und ich wollte ja zu meinen anfänglichen Ausführungen noch mal kurz den Bogen schlagen. Wenn wir nicht hier bei Bildung ansetzen und da sehr viel mehr Mittel reinpumpen, als im Augenblick reingepumpt werden – ich beziehe mich jetzt mal auf die vorherigen Stellungnahmen –, dann kriegen die Polizei, die Kripo, die Justiz, die Landesjustizbeamten und vielleicht sogar auch die Gerichtsvollzieher noch sehr, sehr viel mehr Arbeit. Denn allein beste Bildung, die viel Geld braucht, sorgt dafür, dass diese Dinge nicht so negativ wirksam werden und an der Stelle für Entlastung sorgen, wo sie jetzt eben besonders bitter und böse aufschlagen. – Danke.

Wibke Poth (Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Ausschussmitglieder! Sehr geehrte Damen und Herren! Auch ich danke sehr herzlich für die Gelegenheit, hier Stellung zu nehmen. Ich nehme hier Stellung zum Einzelplan 05, Schule und Bildung. Ansonsten schließe ich mich unserem Dachverband dbb an.

Zum Schulbereich haben meine beiden Vorredner schon sehr viel gesagt. Ich möchte in meinem mündlichen Statement zwei Schwerpunkte setzen.

Als Erstes möchte ich mit dem Thema „Besoldung“ anfangen. Wir haben in diesem Jahr die ersten Schritte hin zu einer einheitlichen Eingangsbesoldung für alle Lehrkräfte gemacht. Das haben die Bildungsgewerkschaften erstritten. Diese Schritte werden in den nächsten Jahren weitergegangen, bis wir für alle Lehrkräfte der Sekundarstufe I und der Grundschulen auch bei A13 angekommen sind. Das ist richtig und wichtig, und das ist auch gut.

Aber das ist nicht genug. Im Zuge der Änderung des Besoldungsgesetzes ist die Prüfung von Konsequenzen aus der Besoldungserhöhung für weitere Gruppen angekündigt worden. Dazu zählen Schulleitungen, Konrektorinnen und Konrektoren. Das Übernehmen von Verantwortung muss sich auch lohnen. Dazu zählen Kolleginnen und Kollegen, die ein Beförderungsamts haben. Warum sollte man sich für ein A13-Beförderungsamts bewerben, wenn demnächst alle mit A13 besoldet werden? Dazu zählen Fachleitungen. In den Schulen der Sekundarstufe I, den Grund- und den Förderschulen gibt es kein Beförderungsamts für Fachleitungen. Dazu zählt nicht zuletzt auch die Schulaufsicht in den Schulämtern. Der VEB und ich sagen deutlich, hier muss nicht nur geprüft, sondern auch gehandelt werden. Denn sonst wird es immer schwieriger werden, Kolleginnen und Kollegen für diese wichtigen Aufgaben zu gewinnen.

Ich möchte an dieser Stelle auch noch eine Gruppe anführen, die in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden darf. Das sind die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in der Schuleingangsphase und auch in den multiprofessionellen Teams. Sie leisten wichtige und unverzichtbare Arbeit in den Schulen. Dies wird auch vonseiten des Ministeriums immer wieder hervorgehoben. An dieser Stelle fallen sie aber hinten über. Dieser Bereich darf nicht abgekoppelt werden. Auch hier ist zu befürchten, dass sich Kolleginnen und Kollegen auf Dauer anders orientieren oder sich erst gar nicht für die Arbeit in unseren Schulen interessieren. Und Gleiches gilt für die HSU-Lehrkräfte.

Mein zweiter Punkt: Die Besoldungsanpassung ist der richtige Schritt. Auch wenn aus Sicht des VBE noch weiterer Handlungsbedarf besteht, übrigens auch was die Laufbahngruppen angeht, bringt sie schon jetzt einen großen Investitionsbedarf mit sich. Das kann und darf jedoch nicht bedeuten, dass man daher auf weitere Investitionen im Bereich Schule und Bildung verzichtet.

In unserer schriftlichen Stellungnahme haben wir zahlreiche Bereiche aufgezählt, in denen Stellenkontingente ausgebaut werden müssten: von der Schulsozialarbeit – wir haben es gerade schon gehört – bis hin zur Verwaltungsassistenten. Beispiele für Bedarfe gibt es genügend. Als wir vor dem Sitzungssaal warten mussten, weil hier noch Kinder waren, sagte jemand, Kinder haben Vorrang. Ja, das wurde gerade auch von allen absolut akzeptiert. Das bildet sich aber hier in diesem Haushaltsentwurf in keins-ter Weise ab. Dabei haben wir gehört, dass es einen Fachkräftemangel gibt. Und dabei sind doch die Kinder, die eben hier in diesem Sitzungssaal saßen, die Fachkräfte von morgen, und hier muss investiert werden. Wer hier kürzt oder nicht weiter ausbaut, der spart an der falschen Stelle. – Danke.

Stefan Nierfeld (SchaLL.NRW – Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Anwesende! Ja, ich habe sehr viel Interessantes gehört: Sonderopfer, Wertschätzung, Überstunden, fehlende Konkurrenzfähigkeit, fehlende Attraktivität. Das trifft insbesondere auf die Schulen und speziell natürlich, was die Wertschätzung oder die Nichtwertschätzung angeht, auf die 40.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte zu. Ich habe das schon öfters gesagt: Wir haben auf Lebenszeit gerechnet 275.000 Euro netto – und das ist bewusst konservativ und schlecht gerechnet; viele der Kollegen sind bei

weit über 300.000 Euro netto – weniger als die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen an den Schulen. Wir haben die gleiche Ausbildung, machen die gleiche Tätigkeit und engagieren uns genauso stark wie die verbeamteten Kollegen. Das ist hier keine Neiddebatte, sondern eine Gerechtigkeitsdebatte. Das vermisste ich bei den großen Gewerkschaften und Verbänden seit Jahren, und dankenswerterweise hat Frau Celik das mal angedeutet. Aber in der konkreten Handlung wird das nicht umgesetzt. Es sind Lippenbekenntnisse, die wir seit 30 Jahren beklagen.

Beim Thema „Sonderopfer“ – Frau Weber hat es gerade in ihrem Eingangsstatement zu Recht gesagt – würde ich immer bitten, auch die tarifbeschäftigten Lehrkräfte ins Auge zu fassen. Im öffentlichen Dienst sind nicht nur Beamte. Ich darf darauf hinweisen: Wenn wir Bund, Land und Kommune addieren, sind es mittlerweile fast 80 % Tarifbeschäftigte. Also, die Wortbeiträge spiegeln sozusagen das Faktische des öffentlichen Dienstes nicht wider.

Wenn wir im Schnitt von 500 Euro netto weniger im Monat ausgehen – bei vielen mit Familien ist es viel, viel weniger –, dann sind wir auf 30 Jahre gerechnet bei 40.000 Tarifbeschäftigten round about bei 7,2 Milliarden Euro netto, die wir als Sonderopfer diesem Staat zur Verfügung gestellt haben. Das muss ein Ende haben, und zwar nicht über längere Laufzeiten, sondern für uns gilt gleicher Lohn für gleiche Arbeit und als Wertschätzung. Natürlich muss da was passieren. Wir haben sehr begrüßt, dass eine Besoldungsgerechtigkeit von den Grundschulen bis zum Gymnasium jetzt umgesetzt wird. Aber ich höre zu wenig davon, dass diese Umsetzung für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte ebenfalls gelingen und umgesetzt werden muss. Dann haben wir sozusagen das, was wir haben wollen, nämlich im öffentlichen Dienst auch mehr Attraktivität.

Meine Damen und Herren, ich komme vom Berufskolleg, und wenn Sie sich anschauen, dass in den nächsten Jahren von den etwas mehr als 300 Berufen, die wir dort ausbilden, die meisten geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, dann kommen auf den Wirtschaftsstandort NRW bittere Zahlen zu. Denn wir haben nicht die Fachlehrer, die die Fachkräfte ausbilden. Und ich kann Ihnen von der Regierungsbank eines prophezeien: Die Wirtschaft wird Ihnen zu Recht auf die Füße treten, weil Sie ihre Daseinsvorsorge nicht machen. Das muss man wirklich mal so deutlich sagen: Wenn die Auftragsbücher voll sind und in NRW die Fachkräfte fehlen, dann gibt es Ärger, und das auch zu Recht.

Deswegen ist unsere Stellungnahme in dem Zusammenhang auch sehr konkret. Die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW fordert ein Sondervermögen von 25 Milliarden Euro ganz konkret für Bildung. Es gibt diese Vereinigung „Bildungswende jetzt“, die fordert 100 Milliarden Euro. Wir fühlen uns mit 25 Milliarden Euro für NRW-Bildung, die gesamte Bildungskette betreffend, sozusagen gut aufgehoben.

Ich möchte das an drei Fragen deutlich machen: Was sind uns unsere Kinder wert? SchaLL warnt seit 2018 vor der „Bildungskatastrophe 2.0“, wie wir es nennen. Es ist im Grunde genommen nichts anderes als ein Staatsversagen und Ausdruck einer Systemkrise über die gesamte Bildungskette hinweg. 1.800 Brennpunktschulen – das sind, wenn Sie es vergleichen, die Schulen, die ganz Hessen für sich beansprucht – haben wir in NRW, und das ist das Gegenteil von bester Bildung – wir haben früher

mal von der weltbesten Bildung gesprochen; Herr Tempel, Sie haben das richtig in Erinnerung, aber jetzt hat man abgerüstet – im Chancenland NRW für alle Kinder. Wenn der Wohnort der Eltern über die Bildungschancen unserer Kinder entscheidet, stellt sich die bittere Frage, wie weit das mit strukturellem Rassismus zu tun hat. Wir müssen uns da wirklich ehrlich machen. Ich komme aus Essen; Herr Witzel kommt auch aus Essen. In Essen-Bredeney, wo die Wohlhabenden wohnen, gehen 87,6 % aufs Gymnasium. In Essen-Vogelheim, wo die Armutsquote sehr hoch ist und die Brennpunktschulen sehr dicht sind, sind es 18,9 %. Die Zahlen sprechen für sich.

Die Investitionen in Bildung und Infrastrukturpolitik erhöhen den Wohlfahrtsgewinn unserer Volkswirtschaft und entlasten alle von der Polizei bis Justiz, weil die Leute dann auch anders gebildet sind und sich weniger auffällig verhalten. Diese Prävention sozusagen in die Sozial- und Wirtschaftspolitik muss man sich mal deutlich machen. Die Universität Freiburg hat das mal ausgerechnet: 8,8 Millionen Euro plus in 60 Jahren wären der Gewinn, wenn alle Schülerleistungen in Deutschland um 25 PISA-Punkte verbessert würden. 145 Milliarden Euro plus bis 2050 wäre der Gewinn für NRW, wenn Schülerinnen und Schüler mit besonders schlechten Mathematik-PISA-Tests mit den Ergebnissen ihren Leistungsstand verbessern würden.

Jetzt haben wir vor Kurzem gehört, dass wir enorme Schwächen bei der ...

Vorsitzende Carolin Kirsch: Herr Nierenfeld, ich muss Sie jetzt leider unterbrechen. Ich bitte Sie, ganz schnell zum Schluss zu kommen.

Stefan Nierfeld (SchaLL.NRW – Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW): Ich finde es ein bisschen schade. Andere haben länger geredet.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Nein, das ist nicht so. Sie haben jetzt wirklich am längsten geredet, und es sind auch noch zwei Redner nach Ihnen dran, die schon sehr viel Geduld hatten.

Stefan Nierfeld (SchaLL.NRW – Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW): Dann bedanke ich mich trotzdem für den Hinweis.

(Simon Rock [GRÜNE]: Sie dürfen gleich noch mal!)

Vorsitzende Carolin Kirsch: Genau. Es werden ja auch noch Fragen gestellt. – Dann machen wir jetzt mit Herrn Schmiemann weiter. Bitte schön.

Olaf Schmiemann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Auch wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Ich versuche, es in drei Minuten hinzukriegen, und kürze ein wenig ab, muss aber trotzdem mit einem abgewandelten Henne-Ei-Vergleich starten.

In den Berufskollegs werden die Bedingungen aus meiner Perspektive nicht schwieriger, weil es zu wenig Lehrkräfte gibt, sondern weil die Bedingungen schwierig sind, gibt es zu wenig Lehrkräfte. Niemand will das mehr machen. Und das weiß die Landesregierung seit den 90er-Jahren, dass die Bedingungen schwierig sind, dass wir in den Berufskollegs zu wenig Lehrkräfte haben. Es passiert aber nichts; ich gehe gleich noch mal näher darauf, was da nicht passiert.

Wir begrüßen es sehr, dass es eine gemeinsame Anhörung zum Haushalt und zur Attraktivitätssteigerung gibt. Wir glauben, dass viele Maßnahmen, die wir im Haushalt vermissen, dazu führen würden, den Beruf der Lehrkraft wieder attraktiver zu machen, mehr ins Ansehen zu rücken. Das würde, denke ich, ganz viele Probleme lösen.

Ich möchte auf drei Punkte eingehen; unsere Stellungnahme enthält einige mehr. Es geht einmal darum, die Schulen ordnungsgemäß auszustatten. Es geht darum, die Beförderungsstellen zu 100 % zu besetzen. Und als Drittes will ich noch darauf eingehen, dass wir mit den Werkstattlehrkräften eine Gruppe im Haus haben, auf die zu wenig Fokus gelegt wird und wo man sehr einfach noch weitere Lehrkräfte generieren könnte; dazu komme ich gleich noch mal.

Ich möchte gerne mit meinem Punkt „Schulen ordnungsgemäß ausstatten“ beginnen. Das ist genau das, was wir seit den 90er-Jahren wissen. In den 90er-Jahren hat es die Kienbaum-Studie gegeben. Seitdem wissen wir, dass die Berufskollegs eigentlich nur mit 92,75 % aller Lehrerstellen ausgestattet sind. Das ist ein struktureller Lehrermangel von 8 %. Ich möchte das Industrieunternehmen sehen, das sagt: Klar, wir haben 8 % zu wenig, aber machen einfach weiter. – Das wird es nicht geben. Die Berufskollegs müssen einfach weitermachen. Diese Kienbaum-Lücke ist zwar im Land bekannt – ich habe sie sogar im Einzelplan 05 wiedergefunden –, aber es gibt keine Reaktion darauf. Die Stellen werden nicht erhöht. Es bleibt dabei. Die Berufskollegs sind nur mit 92,75 % der Stellen ausgestattet.

Wenn wir das mal hochrechnen würden, diese Stellen an die Berufskollegs zu verteilen und weiterhin die Berufskollegs mit den Stellen zu versorgen, die sie in der Personaldeckungsquote an alle anderen Schulen angleichen, dann würde im Schnitt jedes Berufskolleg acht weitere Stellen bekommen. Das würde so viel Unterrichtsausfall minimieren. Das würde so viel mehr Möglichkeiten geben, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in den Schulen gut zu unterrichten und alle Probleme, die ich gerade gehört habe, möglicherweise in den Griff zu kriegen. Aber das passiert nicht. Und auch in diesem Haushalt gibt es da keinen Angleich. Die Berufskollegs bleiben schlechter gestellt als alle anderen Schulen. – Das war mein erster Punkt.

Zum Zweiten ist mir im Haushalt aufgefallen, dass die Beförderungsstellen im ersten Beförderungsamt nur zu knapp 80 % besetzt werden und die Beförderungsstellen im zweiten Beförderungsamt sogar nur zu unter 75 % besetzt werden. Auch das ist etwas, was im Land bekannt sein wird, was man wahrnimmt, wo man weiß, es gibt zwar Beförderungsstellen, aber die werden nicht besetzt. Also, was macht den Job attraktiv, wenn ich Aufstiegsmöglichkeiten habe, die nicht zu 100 % ausgeschöpft werden? Dann stelle ich mir da schon die Frage, warum das nicht gemacht wird. Wir haben keine Erklärung dafür gefunden.

Das Dritte ist die Situation der Werkstattlehrkräfte. Es ist gerade schon – ich weiß gar nicht, woher es kam – A13 für Werkstattlehrkräfte gefordert worden. Wir sind vielleicht zu bescheiden. Wir haben gesagt, wir würden uns schon damit begnügen, wenn man A10 für die Werkstattlehrkräfte als Einstiegsamt sehen würde. Das machen Bayern, Niedersachsen, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg so. Wir sind bei A9. Die Werkstattlehrkräfte scheinen in NRW nicht so wichtig zu sein.

Wir stehen auch da in Konkurrenz zur Wirtschaft. Wir müssen konkurrenzfähig bleiben. Die Leute kommen nicht in die Schulen, wenn es da viel weniger Geld gibt. Dazu gehört ein gewisser Idealismus. Das wissen alle Lehrkräfte, die mit mir hier in der Runde sitzen. Aber Idealismus ist nicht alles. Es gehört auch Geld dazu.

Aufstiegschancen. Es gibt in allen anderen Bereichen im öffentlichen Dienst, zum Beispiel bei der Polizei und Feuerwehr, interne Aufstiegsmöglichkeiten. In Schulen gibt es die für die Werkstattlehrkräfte nicht. Und das finden wir sehr schade. Auch die Strukturzulage nach § 47, die bei Feuerwehr, Polizei usw. gewährt wird, wird in einer Schule für die Werkstattlehrkräfte nicht gewährt. Keine Ahnung, warum das so ist. Das hat sich uns nicht erschlossen.

Mit Blick auf die Uhr möchte ich auf die anderen Punkte wie Jobrad und Jobticket, was in anderen Ländern inzwischen für beamtete Lehrkräfte und alle anderen Usus ist, und die Beseitigung der Deckelung bei der Leitungszeit nicht mehr eingehen; hier verweise ich auf unsere Stellungnahme.

Erlauben Sie mir zum Abschluss zwei Punkte. Wenn uns allen klar ist, dass wir ein Nachwuchsproblem in den Schulen haben, warum finde ich dafür keine Mittel im Haushalt, keinen Pfennig? Das gibt es nicht umsonst. Da müssen wir etwas investieren, und wenn wir nichts investieren, kriegen wir auch keine weiteren Lehrkräfte in die Schulen rein.

Ich freue mich über den Antrag der FDP-Fraktion zur Steigerung der Attraktivität. Ich hätte mich in der letzten Legislaturperiode auch sehr darüber gefreut.

(Heiterkeit)

Das wäre dann vielleicht einfacher gewesen. – Vielen Dank.

Hilmar von Zedlitz-Neukirch (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen, Landesverband NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bedanke mich auch im Namen unseres Verbandes ganz herzlich für die Gelegenheit der Stellungnahme. Aufgrund meines Namens bin ich es eigentlich gewohnt, dass ich seit der ersten Klasse immer als Letzter drankomme. Insoweit würde ich viele Sachen jetzt nicht wiederholen wollen, die bereits genannt worden sind. Mir ist es aber auch wichtig, hier an dieser Stelle ganz kurz zu unterstreichen, dass ich nach den 20 Statements, die wir hier gehört haben, schon den Eindruck habe, dass fast alle Vorrednerinnen und Vorredner für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst gesprochen haben, egal, ob das Beamte oder Tarifbeschäftigte sind. Da schließe ich mich voll unserem Dachverband, dem dbb NRW, an, und möchte mich lediglich auf den Bereich der Berufskollegs, also auf einen

Teil des Einzelplans 05, beziehen und an dieser Stelle ganz gerne kurz herausstellen: Die Berufskollegs sind eine wichtige Brücke zwischen Schule und Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen. Da sei der vielleicht leicht plumpe Vergleich gestattet: Ähnlich wie bei den Brücken im Verkehrssektor, glaube ich, haben auch hier die letzten Jahre gezeigt, dass Vorsorge eine ganz große Rolle spielt. Vorsorge gerade für die verschiedenen Professionen ist hier auch schon beschrieben worden, und da vertreten wir als vLw die Einschätzung, dass manchmal viele kleine Schritte insgesamt einen großen Schritt ersetzen können.

Hierzu möchte ich drei Akzente kurz aufgreifen; wir haben das eben teilweise schon gehört. Ich möchte noch mal unterstreichen, dass wir gerade in Berufskollegs Systeme mit über 100 Kolleginnen und Kollegen und in der Regel oft 20 bis 30 Einzelformen – wir nennen es Bildungsgänge – haben. Wir müssen dafür sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen sich stärker auf das Kerngeschäft „Erziehung und Bildung“ konzentrieren können. Das heißt, es ist ein wichtiger Schritt der vorherigen Landesregierung gewesen, die Schulverwaltungsassistenten auszubauen. Aber das muss fortgesetzt werden. Ich denke, es ist nicht verständlich, warum man nicht zum Beispiel sagt, ein Schulsystem mit mehr als 50 Planstellen kriegt eine zweite Schulverwaltungsassistenten-Technik. Ich kann das aus meiner eigenen Anschauung ganz klar bestätigen. Wir haben etwas über 110 Kollegen. Ich habe aufgrund einer Vergangenheit zwei Schulverwaltungsassistenten bei mir in der Schule, weil eine aus einem anderen Haushalt bezahlt wurde, und insoweit brauchen wir eine Entlastung.

Der zweite Punkt – auch dieser ist schon von mehreren genannt worden –: Wir müssen für eine höhere Attraktivität eintreten. Und das geht, denke ich, gerade im Berufskolleg durch das, was Herr Schmiemann auch schon beschrieben hatte, durch bessere Perspektiven, Karriereentwicklung. Das heißt, es muss nicht nur der A14-/A15-Stellenkegel ausgeschöpft werden – ich denke, das unterstütze ich auch bei allen anderen Vorrednerinnen und Vorrednern –, sondern wir müssen auch überlegen, ob wir nicht mal einen Blick nach Bayern wagen oder auf die letzten 50 Jahre zurückblicken. Denn da sind die Stellenkegel in den Schulen – das betrifft also nicht nur die Berufskollegs, sondern auch andere Schulformen – zurückgefahren worden. Ich denke, dass wir damit insbesondere jungen leistungsbereiten Menschen in den nächsten sechs, sieben Jahren eine Perspektive geben müssen.

Auch der letzte Punkt – und damit höre ich auf – ist schon mehrmals genannt worden: Wir haben die Generation der Babyboomer. An meinen Haaren sieht man, dass ich selber dazugehöre. Das heißt, bis 2030 werden wir hier extreme Aderlässe haben. Das betrifft den gesamten öffentlichen Dienst, wie wir es ja auch gehört haben. Aber gerade in Berufskollegs spielt es eine Rolle, dass wir die Vertretungsreserven ausbauen und so, denke ich, den Studierenden, die jetzt an den Universitäten und Hochschulen ausgebildet werden, eine Perspektive geben und so dem drohenden Lehrkräftemangel gerade im Berufskolleg ab dem Jahre 2030 schrittweise vorbeugen können und abmildern. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Herzlichen Dank. – Jetzt kommen wir zur Fragerunde der Abgeordneten, und als Erster steht Herr Kollege Zimkeit auf meiner Liste. Bitte schön.

Stefan Zimkeit (SPD): Ja, wenn es um Wortmeldungen geht, kann man mit dem Buchstaben Z auch mal als Erster dran sein. Dann muss man aber Glück haben oder schnell sein.

(Heiterkeit)

Erst mal im Namen der SPD-Fraktion herzlichen Dank für die Hinweise und Stellungnahmen. Mich hat angesichts der Situation, die zum Teil beschrieben worden ist, die äußerste Sachlichkeit bei der Beschreibung der Lage beeindruckt.

Meine erste Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund, aber auch gern an alle anderen, die in dem Bereich etwas dazu zu sagen haben. Ich möchte mich beim Bereich Attraktivierung des öffentlichen Dienstes auf diese eine Frage beschränken. Der Werbehinweis: In diesem Raum findet ab 18 Uhr eine Veranstaltung statt, in der wir das alles noch vertiefen können und auch ein paar der Expertinnen und Experten sitzen werden.

Meine Frage: Der DGB weist sehr deutlich darauf hin, dass es bei einer Attraktivierungsoffensive keine Kostenneutralität geben dürfe. Insofern interessiert mich die Bewertung des Haushaltes, ob Sie ausreichend Vorsorge für die Umsetzung von Maßnahmen zur Attraktivierung des öffentlichen Dienstes in diesem Haushalt sehen.

Auch meine zweite Frage richtet sich an den DGB, aber auch an den Deutschen Beamtenbund, der besonders angesprochen hat, dass er sich mangelhaft beteiligt fühlt, insbesondere bei Vorhaben für die Umsetzung. Sie werden erst im Rahmen von gesetzlichen Anhörungsverfahren beteiligt; das haben Sie geäußert. Mich interessieren Ihre Erfahrungen, was die Umsetzung Ihrer Vorschläge im gesetzlich vorgesehenen Verfahren angeht, wenn schon nicht, wie es sinnvoll wäre, eine Beteiligung vorab erfolgt.

Die dritte Frage richtet sich an die Beteiligten aus dem Bildungsbereich. Zunächst die grundsätzliche Frage: Die Landesregierung hat ja erklärt, dass sie in diesem Haushalt die Priorität Schule setzen werde. Erkennen Sie diese Prioritätensetzung entsprechend wieder?

Und konkreter die Frage: Wir wissen, dass es im Bereich des Schulministeriums ca. 10.000 unbesetzte Stellen gibt, was auch zu erheblichen finanziellen Einsparungen führt. Sehen Sie Möglichkeiten, diese Mittel zu nutzen, solange nicht ausreichend Lehrkräfte eingestellt werden, um – ich greife das Wort auf, das gefallen ist – die laufende Bildungskatastrophe zumindest abzumildern?

Meine vierte Frage richtet sich in erster Linie an die Polizeigewerkschaften. Von Ihnen ist die Frage der Arbeitszeitkonten im Zusammenhang mit der Frage des Verfalls von Mehrarbeitsstunden angesprochen worden. Die Landesregierung hat uns in der Haushaltsklausur erklärt, das sei kein tatsächliches Problem. Es werde kein Verfall von

Stunden drohen, weil über die Langzeitarbeitslosen alles abgedeckt werden könne. Mich interessiert Ihre Einschätzung zu dieser Aussage der Landesregierung.

Ralf Witzel (FDP): Auch ich möchte namens der FDP-Landtagsfraktion allen Sachverständigen außerordentlich herzlich für die fundierte Beratung der Landespolitik danken und gerne die Frage von Herrn Schmiemann beantworten. Der Unterschied zwischen der letzten und dieser Wahlperiode ist: Die letzte Periode haben Sie attraktivitätssteigernde Maßnahmen von CDU und FDP gemeinsam gesehen, wie beispielsweise die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale. Und diese Periode haben Sie FDP pur.

Zu meinen Fragen. Ich möchte zunächst einmal die Organisation im Justizbereich ansprechen, gerade weil wir in den letzten Wochen und Monaten eine sehr intensive Debatte über die Justizorganisation, die Handlungsfähigkeit von Justiz und Verfahren auch in Verbindung mit dem, was die Studie zur Wahrnehmung der Handlungsfähigkeit des deutschen Staates nahelegt, gehabt haben, nämlich für die Bevölkerung unbedingt rechtsstaatlich zu verfahren. Inwieweit ist die Handlungsfähigkeit aus Ihrer Sicht im Bereich der Justiz gegeben, und was ist eigentlich der Schwerpunkt Ihrer Empfehlungen? Sie haben sowohl in Ihren Stellungnahmen gesagt, Sie brauchen mehr Stellen, als auch vorgetragen, dass eine erhebliche Anzahl von Stellen nicht besetzt ist. Was hätte also für Sie aus Sicht des Dienstherrn Priorität: mehr Stellen schaffen oder vorhandene Stellen erst mal entsprechend besetzt zu bekommen, damit wir der Bevölkerung klar vermitteln, dass der Rechtsstaat funktioniert?

Zum Zweiten habe ich eine Frage an die dbb Jugend, weil ich es sehr wichtig finde, auch die Perspektive ganz unmittelbar Betroffener aus dem Jugendbereich hier zu hören. Sie haben in den letzten Jahren viel geschrieben und auch vorgetragen zum Arbeitgebermarketing, zur Marke „öffentlicher Dienst“. Ich möchte Sie bitten, aus Sicht der jungen Generation etwas zu erläutern. Wie erfolgreich sind aus Ihrer Sicht bislang die vorhandenen Instrumente der Personalgewinnung? Werden also die richtigen Wege und Medien gewählt? Brauchen wir vielleicht auch Roadshows an Schulen, um unmittelbaren Kontakt herzustellen, was der öffentliche Dienst auch leichter als kommerzielle Unternehmen machen kann? Wie finden wir neue Wege zu neuen Menschen?

Stellen Sie fest, dass in bestimmten Bereichen – wenn ja, wo – Eingangsbesoldungen ein Thema sind, über das man reden muss, damit man junge Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnt und nicht an die Wirtschaft verliert?

Zum Deutschen Beamtenbund. Ich möchte den Landesvorsitzenden Roland Staude bitten, zum Thema „Pensionsausgabensicherungssystem“ noch ein paar Ausführungen zu machen. Was sollte der Landtag aus Sicht des dbb zur besseren Absicherung der Pensionsverpflichtungen auf welcher Zeitschiene auf den Weg bringen und sich vor Augen führen?

Die Polizeiorganisationen möchte ich fragen, wie sie zu der Herausforderung stehen, Leitungsaufgaben zu besetzen. Das haben wir die letzten Jahre in unseren Anhörungen sehr wenig beleuchtet. Ich stelle die Frage deshalb, weil ich ganz aktuell wieder mehrere Antworten und Stellungnahmen des Innenministers in der Hand halte, dass

es ja eigentlich irrelevant sei, wann Polizeipräsidien besetzt würden, ob die über ein Jahr vakant seien oder noch länger vakant blieben, weil die Organisation als solche ja immer Vertretungen für alles habe; deshalb sei die Frage der Leitungsposition und deren Besetzung gar nicht so wichtig. Wie sehen Sie das als Praktiker? Was macht das mit Behörden, wenn dort Leitungspositionen über lange Zeiträume vakant sind? Und warum ist es so unglaublich schwierig? Warum findet der Innenminister für etliche Polizeipräsidien in unserem Land keinerlei Kräfte, die er für geeignet hält, um sie dem Kabinett vorzuschlagen?

Dann habe ich abschließend noch an alle die Frage, die sich aufgrund von fachlicher Betroffenheit in ihrem Zuständigkeitsbereich dazu äußern möchten, ob sie Ideen zur Modernisierung des Zulagensystems haben. Daran ist in diesem Land lange nicht mehr strukturell gearbeitet worden. Gibt es Punkte, die Sie uns dazu mit auf den Weg geben wollen?

Ist es für Sie ein richtiger Weg, Anforderungen bei der Personalgewinnung zu reduzieren, um zu mehr Rekrutierungen zu kommen?

Und stimmt das – wir hatten als FDP-Landtagsfraktion einen Antrag dazu gestellt –, was die Landesregierung sagt, dass Überstundenverfallschutz nicht mehr explizit erklärt werden muss, wie noch in der letzten Wahlperiode von CDU und FDP, weil es diese Fälle praktisch sowieso kaum gibt?

Jörg Blöming (CDU): Sehr geehrte Frau Präsidentin! Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Zunächst einmal ganz herzlichen Dank an alle Sachverständigen für ihre Stellungnahmen. Wir sehen uns im Jahr 2024 mit einer durchaus herausfordernden Haushaltssituation konfrontiert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund schreibt in seiner Stellungnahme von einem bereinigten Haushaltsvolumen von insgesamt 98,8 Milliarden Euro. Wir müssen zusätzlich bedenken, dass unter anderem durch steigende Zinsausgaben größere Anteile dieses Volumens ohne Einflussmöglichkeiten des Landes gebunden sind.

Meine Frage daher zunächst insbesondere an die Vertreter von DGB und dbb: Das bevorstehende Tarifiergebnis wird zusätzliche Ausgaben im Haushalt 2024 erfordern. Darüber hinaus haben Sie in Ihren Stellungnahmen im Zusammenhang mit der Modernisierungsoffensive verschiedene Forderungen aufgeführt, die in unterschiedlicher Ausprägung ebenfalls finanzwirksam sein würden. Wir werden so ehrlich sein müssen, dass wir diese Punkte nicht alle im Haushaltsjahr 2024 werden umsetzen können. Mich interessiert daher Ihre Priorisierung der verschiedenen Forderungen, auch in der Wechselwirkung mit den Tarifverhandlungen.

Ergänzend habe ich noch eine Frage an die dbb Jugend. In den letzten Jahren wurden die Anwärterstellen insbesondere bei der Polizei deutlich erhöht. Das ist die Grundlage dafür, um die Altersabgänge so weit wie möglich kompensieren zu können. Nach unseren Informationen können die Anwärterstellen insbesondere in den Bereichen Polizei und Finanzverwaltung weitestgehend besetzt werden. Meine Fragen dazu:

Erstens. Würden Sie das als Erfolg der Personalgewinnungskonzepte der Landesregierung sehen?

Zweitens. Können Sie noch einmal konkret darstellen, welche Rückmeldungen Sie von Ihren Mitgliedern bekommen, welche Verbesserungen angesichts der Haushaltslage Priorität haben sollten?

Dr. Hartmut Beucker (AfD): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Vielen Dank dafür, dass Sie uns Ihre Sicht auf den Haushalt schriftlich und heute auch mündlich darlegen.

Meine erste Frage geht an die Steuer-Gewerkschaft. Diese schreibt in ihrer Stellungnahme von der Abwerbung von Mitarbeitern der Finanzverwaltung durch andere öffentliche Arbeitgeber. Können Sie das bitte etwas genauer erläutern? Gibt es konkrete Beispiele dafür, wer da gegebenenfalls zu welchen Konditionen abwirbt?

An den BSBD geht die gleiche Frage, weil diese Schilderung auch in der schriftlichen Stellungnahme enthalten ist.

Die zweite Frage ginge an die komba gewerkschaft, die heute vom dbb vertreten wird. Deswegen die Frage an den dbb. Wir finden in der schriftlichen Stellungnahme die Stelle:

„Die vom Bundesverfassungsgericht festgestellte Verpflichtung des Landes NRW zur Überprüfung und Nachsteuerung der amtsangemessenen Besoldung ist in dem vorgelegten Gesetzentwurf nicht enthalten.“

Was müsste Ihrer Ansicht nach passieren, um den verfassungsrechtlichen Vorgaben zu entsprechen?

Die letzte Frage an die Vereinigung der Verwaltungsrichter: Da finden wir die Stelle, dass der Haushaltsgesetzgeber aufgerufen sei, auf die starken Kaufkraftverluste zu reagieren und die Besoldung zeitnah angemessen anzupassen. Was wäre denn aus Ihrer Sicht ungefähr angemessen? – Vielen Dank.

Simon Rock (GRÜNE): Frau Vorsitzende! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Erst mal vielen Dank an alle Sachverständigen für die Stellungnahmen. Das ist bei den Haushaltsanhörungen zum Personalausschuss, zum Personaletat immer ein großes Potpourri in verschiedenen Einzelplänen. Deshalb ist es umso spannender, das mitzubekommen.

Ich nehme aus den Stellungnahmen auch mit, dass zumindest ausweislich dieser Stellungnahmen nicht die Unterstellung an die Landesregierung und an die Koalition ist, wir würden zu verschwenderisch mit dem Geld umgehen. Im Gegenteil: Ich nehme auch eine Reihe von Forderungen wahr, was sowohl vor dem Hintergrund der steigenden Zinslasten – Herr Kollege Blöming hat es ausgeführt – als auch der nicht so stark sprudelnden Steuereinnahmen angesichts der wirtschaftlichen Situation und insbesondere der Inflationsergebnisse, die auch den Landeshaushalt unweigerlich treffen, sicherlich eine Herausforderung ist.

Herr Staude, Sie haben in Ihrer Stellungnahme eine Reduzierung der Arbeitszeit vorgeschlagen. Von welchen Auswirkungen auf die Anzahl der unbesetzten Stellen gehen Sie aus? Welche Auswirkungen hätte eine Reduzierung der Arbeitszeit?

Herr Mitschker, ich habe ausweislich Ihrer Stellungnahme wahrgenommen, dass Sie die hohen Einstellungsermächtigungen für Polizeianwärter begrüßen, aber genauso wie wir auch zu der Einschätzung kommen, dass es vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels schwierig ist, die 3.000 Stellen jedes Jahr auch zu füllen. Ausweislich der Stellungnahme warnen Sie auch davor, die Anforderungen abzusenken. Gleichzeitig schlagen Sie vor, die 40-Stunden-Woche auf eine 38,5-Stunden-Woche zu reduzieren. Mit welchen Auswirkungen auf die Überstunden rechnen Sie bei einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung?

Frau Aumann, Sie haben in Ihrer Stellungnahme eine Reihe von Maßnahmen zur Attraktivierung des öffentlichen Dienstes aufgeführt. Wenn Sie vor die Wahl gestellt würden, eine dieser Maßnahmen zu priorisieren und zu sagen, diese sei die wichtigste der Maßnahmen, die Sie dargestellt haben, welche wäre das dann?

Frau Weber, Sie haben den Prozess der Modernisierungsoffensive angesprochen, die Ihrer Meinung nach aber besser gestaltet werden sollte als die letzte, um nicht zu scheitern. Wie sollte denn dieser Prozess der Modernisierungsoffensive ausgestaltet werden?

Herr Benkhoff, welche Auswirkungen hat die in Ihrer Stellungnahme erwähnte Vertrauensarbeitszeit auf die Rechtspfleger und Rechtspfleger, die aus Ihrer Sicht auch beibehalten werden soll?

Herr Lehmann, Sie weisen zum einen in Ihrer Stellungnahme auf die von der Deutschen Steuer-Gewerkschafts-Jugend erarbeiteten Schwerpunkte zur Verbesserung der Ausbildung und des Berufseinstiegs hin. Können Sie diese Maßnahmen und die Hintergründe noch weiter erläutern?

Wie bewerten Sie die Eingruppierung des Leiters des in Gründung befindlichen Landesamtes zur Bekämpfung der Finanzkriminalität nach B3? Ist das aus Ihrer Sicht zu hoch gegriffen, zu niedrig gegriffen oder genau richtig?

Sie haben darüber hinaus ausgeführt, dass die Versorgungsaufwendungen mit dem Haushaltsplanentwurf 2024 Ihrer Einschätzung nach nur um 16 Millionen Euro angestiegen seien. Wenn man sich die Einzelpläne der Ministerien anschaut, könnte man tatsächlich zu dem Ergebnis kommen. Allerdings muss man dabei beachten, dass allein im Einzelplan 20 eine Tarifvorsorge in Höhe von 1,744 Milliarden Euro getroffen wurde, zu der selbstverständlich auch zusätzliche Mittel für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gehören. Hinzu kommt auch, dass die Tarifverhandlungen noch am Anfang sind und niemand die Ergebnisse kennt. Wie kommen Sie also zu der Einschätzung, es seien für 2024 nur 16 Millionen Euro höhere Versorgungsaufwendungen zu erwarten?

Herrn Nierfeld, Sie fordern in Ihrer Stellungnahme die Einführung eines Sondervermögens des Landes in Höhe von 25 Milliarden Euro für Bildungsinvestitionen. Ich bin Ihnen dankbar dafür, dass Sie damit klarstellen, dass derartige Summen nicht aus dem laufenden Landeshaushalt zu etatisieren sind, sondern dass man dafür dann tatsächlich ein Sondervermögen bräuchte. Die Frage ist nur, wie das Ganze gegenfinanziert werden sollte. Das kann man entweder über höhere Einnahmen machen, also über eine andere Steuerpolitik. Das müsste dann aber durch Gesetzesänderungen auf Bundes-

ebene geschehen. Das können wir als Land nicht. Oder das müsste über zusätzliche Kredite laufen, sprich zusätzliche Schulden. Wenn Sie Letzteres präferieren, frage ich Sie, wie dies vor dem Hintergrund der geltenden Schuldenbremse verfassungsfest ausgestaltet werden kann. – Danke schön.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön. – Dann treten wir jetzt in die Beantwortungsrunde ein. Im Grunde sind alle angesprochen worden. Daher beginnen wir wieder mit Frau Weber vom DGB. Bitte schön.

Anja Weber (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Nordrhein-Westfalen): Ich versuche, es etwas gebündelt zu beantworten.

Herr Zimkeit, Herr Witzel und Herr Blöming haben die Finanzierung des öffentlichen Dienstes in Zeiten knapper Kassen angesprochen. Ich will zunächst mal sagen, dass es der falsche Ansatz ist, die Personalausgabenquote in der Langfristbetrachtung sinken zu lassen. Und was die Priorität angeht, so ist es eine falsche Priorität, in diesen Zeiten – die Sachverständigen haben das sehr ausführlich dargestellt – eine vorzeitige Schuldentilgung von 3 Milliarden Euro vorzunehmen. Das ist eine Prioritätensetzung, das ist eine politische Entscheidung, die die Landesregierung getroffen hat. Die Konsequenzen haben die Sachverständigen, denke ich, hier dargestellt.

Wir haben vor wenigen Wochen eine Studie vorgestellt, die zwar nicht den Personalhaushalt betrifft, aber Entlastungen im Haushalt schaffen kann, sodass man die Personalausgabenquote den gewachsenen Aufgaben angemessen gestalten kann. Es ist eine Investitionsstudie, die aufzeigt, dass man die Priorität so setzen kann, dass man notwendige Zukunftsinvestitionen als schlechte Schulden diskreditiert. Man kann aber auch sagen: Wir müssen unsere Schulgebäude vernünftig ausstatten, und dafür nutzen wir die Möglichkeit, die die Schuldenbremse vernünftigerweise enthält, nämlich Sondervermögen zu schaffen. – Man kann auch sagen: Wir müssen unsere Kommunen finanziell entlasten und schaffen deshalb tatsächlich eine Altschuldenlösung, die dann bei vielen Themen, die hier heute auch angesprochen wurden, Entlastung schaffen würde.

Das ist also eine Frage der Prioritätensetzung, und die Prioritätensetzung, die mit dem Haushalt vorgenommen worden ist, ist selbst gewählt und nicht durch abstrakte Themen gesetzt.

Zweitens. Ich möchte noch einmal zu den Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung und Überstunden argumentieren. Das Erste ist, dass wir eine Spirale nach unten beenden müssen. Denn die derzeitige Unterbesetzung im öffentlichen Dienst führt dazu, dass Menschen krank werden und dadurch wieder neue Überstunden entstehen.

Das Zweite ist: Natürlich muss man Arbeit auch anders organisieren. Das geht auch, wenn die Menschen nicht mehr bis Oberkante Unterlippe arbeiten. Es gibt keine vernünftige Lösung in der Situation; schließlich ist das Problem über Jahre angewachsen. Aber klar ist, dass mit diesem Weg die Probleme im öffentlichen Dienst noch größer werden.

Herr Rock, Sie fragten, wie der Prozess der Modernisierungsoffensive ausgestaltet werden sollte. Erster Punkt: mit Geld. Wie das geht? Dazu habe ich etwas gesagt.

Zweiter Punkt: Ich will noch einmal an die Kritik erinnern, die von uns Gewerkschaften an der vergangenen Attraktivitätsoffensive, die wir als wirklich krachend gescheitert bewertet haben, geäußert worden ist. Die vergangene Attraktivitätsoffensive ist so gelaufen, dass es viele Gespräche gegeben hat. Es sind auch viele Papiere erarbeitet worden. Und dann hat die Landesregierung das gemacht, was sie selber für richtig hält, ohne dass sich irgendeiner unserer Vorschläge in den Ergebnissen wiedergefunden hat. Das sollte man nicht machen. Wir haben jetzt einen Prozess vereinbart, der uns hoffen lässt, dass es besser wird. Und wir haben auch vereinbart, dass wir Prioritäten setzen, weil es natürlich sehr viele Punkte gibt, die zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes einen Teil beitragen. Klar ist, dass wir auf jeden Fall auch über drei Schwerpunktthemen reden müssen. Wir haben noch mehr verabredet, aber die drei möchte ich hier nennen, weil sie uns wichtig sind. Das ist das Thema „Arbeitszeit“; das ist hier und heute sehr deutlich geworden. Das ist das Thema „Zulagenwesen“; auch das ist sehr deutlich geworden. Und natürlich müssen wir über moderne Arbeitsorganisationen sprechen. Da schließt sich dann der Kreis wieder zum Arbeitszeitthema.

Roland Staude (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich fange mit der Frage von Herrn Zimkeit an. Ich kenne den Begriff der Kostenneutralität eigentlich noch aus der Dienstrechtsreform, die wir vor zehn Jahren hatten. Ob das jetzt von der Begrifflichkeit her passt, sei mal dahingestellt, aber den Begriff der Kostenneutralität interpretiere ich immer wie folgt: Das ist im Grunde genommen die politische Verhinderung einer echten Reform. Denn wenn ich nicht an die Strukturen gehe, um etwas zu verändern, dann bringt das nichts. Ich muss schon die entsprechenden Ressourcen bereitstellen, und deswegen hatte ich das auch im Eingangsstatement relativ deutlich zum Ausdruck gebracht.

Zu den Beteiligungsmöglichkeiten derzeit. Was ich versucht habe darzustellen, war die sogenannte Modernisierungsoffensive, von der auch Frau Weber gesprochen hat. Da war die Auftaktveranstaltung am 28. August, und diese Modernisierungsoffensive läuft unter der Überschrift eines dialogorientierten Verfahrens. Das heißt, hier findet ein Austausch statt, und zwar nicht nur auf ein Haushaltsjahr bezogen, sondern auf diese Legislaturperiode. Was ich kritisiert habe, ist, dass aus diesen Themenbereichen bestimmte Themen ausgeklammert wurden, wie beispielsweise die Laufbahnverordnung, wie beispielsweise das Thema „Pensionsfonds“ und neuerdings, was ich eingangs auch gesagt habe, die Erhöhung der Altersgrenze im Feuerwehrbereich. Das sind für mich sogenannte harte Faktoren. Und genau über diese Faktoren und diese Themen hätte ich gerne in einem dialogorientierten Verfahren ernsthaft gesprochen; denn – und das war das, was ich gesagt habe – Dienstrecht impliziert nun mal Besoldung, Versorgung – bei Versorgung sind wir auch beim Pensionsfonds –, das Statusrecht und natürlich das Laufbahnrecht. Bei bestimmten Themen, die vielleicht aus bestimmten Gründen vorgezogen werden, sind wir allerdings nicht in einem klassischen dialogorientierten Verfahren beteiligt. Denn bei diesem Verfahren, wie der Name schon sagt, sind es natürlich wesentliche Unterschiede, um auch zu Ergebnissen zu gelangen.

Ein Beispiel, wo es entscheidende Unterschiede gibt, ist der Bereich der Altersgrenze im Feuerwehrbereich. Es gab im Vorfeld Gespräche, in denen man unter anderem über unterschiedliche Optionen gesprochen hat. Eine Option war beispielsweise, dass derjenige, der zehn Jahre im Schichtdienst gearbeitet hat – wir sprechen jetzt von der Altersgrenze 62 Jahre –, ein Jahr früher in den Ruhestand gehen darf, und wer 20 Jahre im Schichtdienst gearbeitet hat, der darf zwei Jahre früher in den Ruhestand gehen. Interessanterweise ist all das nicht berücksichtigt worden, und man hat jetzt das gesetzgeberische Verfahren implementiert, in dem eigentlich nur die ausdrückliche Verlängerung für alle Bereiche im Feuerwehrdienst vorgesehen ist.

Das macht meiner Meinung nach deutlich, dass man vielleicht die eine oder andere gesetzgeberische Möglichkeit in einem echten dialogorientierten Verfahren ernsthaft hätte diskutieren können. Wir kennen das: Die ganzen Argumente und Stellungnahmen heute haben ja bewiesen, wie da manchmal auch Frust an die Oberfläche kommt.

Herr Witzel, noch mal ergänzende Ausführungen zum Pensionsfonds. Wir haben ein passgenaues Modell mit dem tollen Namen Pensionsausgabensicherungssystem – kurz „PASS“; den Namen kann man sich vielleicht leichter merken – vorgeschlagen. Wir wollen damit deutlich machen, dass wir die Ernsthaftigkeit erkennen. Wir kennen auch die Haushaltssituation bezüglich der Pensionsausgaben und wissen, wie sich diese entwickeln. Deswegen muss man eigentlich jetzt eine reale und eine konkrete Vorsorge leisten. Uns schwebt vor – so etwas Ähnliches hatten wir schon mal –, dass man als Ziel einen Deckungsgrad von 70 % definiert und versucht, das entsprechend zu finanzieren. Das heißt, ich werde zu den normalen Anwärterbezügen in der Ausbildung ab diesem Zeitpunkt einen bestimmten Betrag zurücklegen. Ich kann den Kostendeckungsgrad mathematisch berechnen; das ist kein Zauberwerk. Und bei der Finanzierung – der Kollege Mertens hatte das vorhin schon angesprochen – haben die Beamten und Versorgungsempfänger auch schon einen Eigenanteil erbracht. Das waren die sogenannten 1,6 %, die sich inzwischen auf 700 Millionen Euro aufsummiert haben. Das kann man dann auch mal zweckgebunden in einen Sonderfonds packen. Und wenn das nicht auskömmlich ist, haben wir im Jahresergebnis im Haushalt immer einen Gewinn zu verzeichnen, weil das nicht verausgabte Personalausgaben in einer Größenordnung – das ist ja fast schon eine gewisse Strategie – von bis zu 800 Millionen Euro sind. Dann kann man das Delta damit füllen. Und zusätzlich sind ja auch die Versorgungsbezüge in der Vergangenheit um 3,2 Prozentpunkte abgesenkt worden. Das ist alles noch im Vorfeld des Föderalismus entstanden, aber es waren gewisse Vorleistungen, die auch strukturelle Auswirkungen haben. Dann kriegt man sicherlich ein relativ gutes Finanzierungsmodell zustande.

Das soll jetzt nicht heißen, der dbb hat da eine bestimmte Idee. Vielmehr geht es uns einfach darum, bei den Pensionsausgaben für die Zukunft einfach mal das Thema ernst zu nehmen und eine adäquate Vorsorge zu generieren. Ich denke, dafür wären die zukünftigen Generationen sehr dankbar, und zwar Generationen von Gewerkschaften, von Beschäftigten und sicherlich auch von Politikern.

Herr Blöming hat das Thema „Tarifergebnis“ und die Summe von weiteren Maßnahmen im Rahmen des Haushaltsjahrs 2024 angesprochen. Ich nehme erst mal positiv zur Kenntnis, das Tarifergebnis ist sicherlich das Einkommensergebnis, und das

impliziert die Eins-zu-eins-Übernahme und dass diese, falls es zu einer Inflationsausgleichsprämie kommt, auch für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gezahlt wird.

Bei der Modernisierungsoffensive – Frau Weber hat es angekündigt – haben wir ein Verfahren vereinbart, bei dem wir natürlich für bestimmte Themenbereiche Stillschweigen vereinbart haben. Es sei nur so viel dazu gesagt worden, dass die identifizierten Maßnahmen seitens des Finanzministeriums mit einem sogenannten Preisschild versehen werden müssen, damit man weiß, über welche Größenordnung man spricht, und erst wenn dieser Katalog vorliegt, erfolgt eine entsprechende Priorisierung. Ich denke, das ist eigentlich ein ganz vernünftiges Verfahren. Aber wie gesagt, da haben wir Einvernehmen erzielt, und ich möchte mich an diese Verfahrensvorgaben halten.

Herr Dr. Beucker hat die verfassungsgemäße Alimentation angesprochen. Das ist ein relativ kompliziertes Verfahren. Der eine Punkt, den die komba gewerkschaft angesprochen hat, ist die sogenannte Prüfungs- und Beobachtungskompetenz des Landtages. Wenn bestimmte Indikatoren, die aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts von 2015 festgelegt wurden, gerissen werden, muss eigentlich der Landtag von sich aus, also die Legislative, tätig werden, um dann gegebenenfalls korrigierend einzugreifen.

Was die komba gewerkschaft angesprochen hat, ist unter anderem die Umsetzung weiterer Urteile aus dem Jahr 2020. Da ging es um kinderreiche Beamtenfamilien, und das Urteil hat sich ursprünglich nur auf Richter bezogen. Da hat Nordrhein-Westfalen auch die Beamten mit einbezogen. Das Land Berlin, das auch verurteilt worden war, hat sich nur auf den Richterbereich konzentriert. Ich glaube, da hätte es eine andere Problemlage gegeben. Deswegen hat Nordrhein-Westfalen hier richtig gehandelt, indem NRW auch die Richter sowie die Beamtinnen und Beamten einbezogen hat; da hat NRW ab dem dritten Kind eine sehr kostenintensive Lösung gewählt. Aber aus rein betriebswirtschaftlichen Gründen hat Nordrhein-Westfalen aus meiner Sicht eine ganz interessante Variante gewählt, weil man weiß, dass die Kinder für einen bestimmten Zeitraum zu Buche schlagen – jetzt nageln Sie mich nicht fest; ich sage jetzt mal die Zahl 20 Jahre –, und dann sind diese entsprechenden Besoldungsanteile weg und auch nicht pensionsfähig. Betriebswirtschaftlich ist das also sicherlich eine interessante Variante, die das Land Nordrhein-Westfalen da gewählt hat. Aber in der Begründung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts ist diese Form auch ausdrücklich vorgesehen worden.

Was die komba gewerkschaft meint – und darüber müsste man noch mal ernsthaft nachdenken –, sind die Folgen, wie sich das dann ausgewirkt hat. Teilweise betrugen die Unterschiedsbeträge zu den kinderreichen Beamtenfamilien bis zu einem Drittel, und insofern stellte sich die Frage, ob das noch originär zur Grundbesoldung verfassungskonform ist. Ich meine, dass meine Ausführungen zu dieser Frage jetzt auch ausreichend sind.

Herr Rock, natürlich fordern auch wir eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. Aber wir sind selbstverständlich damit einverstanden, dass man in einem ersten Stufenplan vielleicht doch noch zu dem Ergebnis einer Kombination zwischen einem Lebensarbeitszeitskonto und dem sogenannten hessischen Modell kommt. Ich denke, fast alle

hier im Raum fordern, dass man eine Umsetzung dieser Kombination noch mal ernsthaft diskutiert. – Vielen Dank.

Susanne Aumann (dbb jugend nrw): Auch ich möchte gebündelt auf die Fragen der Herren Abgeordneten Witzel, Blöming und Rock antworten, weil ihre Fragen in Richtung Personalgewinnung und den Erfolg der bisherigen Instrumente zielten.

Was macht Personalgewinnung erfolgreich? Um das wirklich verlässlich und auch mit validen Zahlen zu unterlegen, müssen wir eine Befragung aller eingestellten Anwärtinnen und Bewerber und Auszubildenden anstrengen, woher sie denn wissen, dass sie diesen Job machen können. Insofern ist das hier eine rein subjektive Prognose. Gleichwohl können wir, glaube ich, alle davon ausgehen, dass besonders erfolgreiche Kampagnen, wie sie zum Beispiel die Polizei mit „Genau mein Fall“ oder den sozialen Medienkampagne gefahren hat, durchaus dazu beigetragen haben, dass die Einstellungszahlen so sind, wie sie heute sind.

Zur Wahrheit gehört aber auch dazu, dass Einstellungszahlen alleine nicht ausreichen. Manfred Lehmann hat es eben angesprochen: Abbruchquoten und Maßnahmen dagegen müssen genauso mitgedacht werden, um am Ende die Beschäftigten auch in den Job zu bekommen, die den Leerstellen und auch den pensions- und rentenbedingten Abgängen entgegenwirken können.

Bausteine für Personalgewinnungskonzepte gibt es vielseitige, beispielsweise soziale Medien und Online Recruiting, wie ich es eben ausgeführt habe, aber natürlich auch Messebesuche, Besuche in Schulen, Roadshows und gezielte Kampagnen, um Quereinstiege zu ermöglichen und auch lebensälteren Auszubildenden, Bewerberinnen und Bewerbern einen Einstieg zu ermöglichen. Und wir dürfen natürlich die Mundpropaganda nicht vergessen, also das Weitergeben von Möglichkeiten in Familien und im Bekanntenkreis. Dazu muss aber die Person, der Beschäftigte, die Beschäftigte, positiv vom öffentlichen Dienst erzählen können, von guten strukturellen und organisatorischen Arbeitsbedingungen. Dazu haben wir heute viel gehört, was noch dazugehört.

Wir brauchen diese Bausteine, und da muss und möchte ich Roland Staude zitieren: Alles hängt mit allem zusammen. Es gibt nicht die Maßnahme, das Instrument, das jetzt das Glück und den Erfolg alleine bringt.

Ich möchte auch nicht falsch verstanden werden mit der Forderung nach einem ressortübergreifenden Vorgehen. Das heißt nicht, dass Lehrkräfte dort gesucht werden, wo vielleicht Polizeibeamtinnen und -beamte gefunden werden oder auch die allgemeine Verwaltung, die Finanzverwaltung. Das sind möglicherweise unterschiedliche Zielgruppen, weil natürlich die Berufsfelder so vielfältig sind. Wir plädieren einfach nur dafür, nach dem Once-Only-Prinzip zu verfahren, wie wir es auch bei der Digitalisierung machen: eine digitale Anlaufstelle wie die Karrierewebsite „Karriere.NRW“. Die ist bisher nicht wirklich intuitiv und interaktiv. Die ist eine Anlaufstelle, wo verschiedene Stellen zu finden sind. Aber so, wie sie jetzt aufgebaut ist, spricht sie junge Menschen nicht an.

Also, wir müssen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, junge Menschen oder auch Quereinsteiger dort abholen, wo sie unterwegs sind, und das ist heutzutage nun

einmal das Internet. Das Smartphone ist bei jedem von uns mit an Bord, und hier plädieren wir daher dafür, auch diese Social-Media-Kampagnen übergreifend – gerne ressortübergreifend –, aber trotzdem berufsgruppengenau umzusetzen. Mögliche Wege dafür können zum Beispiel Corporate-Influencer-Programme sein. Es fällt mir schwer, Maßnahmen der Attraktivität, die strukturell, organisatorisch und finanziell sind, gegen Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung abzuwägen.

Herr Witzel hatte noch die Frage nach der Eingangsbesoldung gestellt. Die ist wichtig, weil sie nicht in diesen Bereich Personalmarketing fällt. Die Frage, welche Laufbahn die richtige wäre, um anzupassen, wäre, denke ich, die passendere. Denn Berufsgruppen gegeneinander abzuwägen, ist auch nicht passend. Bei der Laufbahngruppe 1.2 trifft es den Justizanwärter genauso wie den Anwärter in der allgemeinen Verwaltungslaufbahn, weil die Beträge in der Eingangsbehörde natürlich die gleichen sind. Wir sehen einfach nur eine Entwicklung gerade in Ballungsräumen, wo die Kosten enorm steigen, wo insbesondere auch lebensältere Anwärtinnen und Anwärter ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten können, wenn sie in eine solche Ausbildung einsteigen. Insofern wäre es aus unserer Sicht wichtig, darauf den Fokus zu legen und nicht auf einzelne Berufsgruppen. Eine generelle Anhebung würden wir an der Stelle daher befürworten.

Das sollte es gewesen sein. – Vielen Dank.

Michael Mertens (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk NRW): Ja, alles hängt mit allem zusammen. Das gefällt mir,

(Heiterkeit)

weil es so ist, und deswegen gehören die Themen „Mehrarbeit“, „Langzeitarbeitskosten“ und „Verfallsgrenzen von Überstunden“ zusammen. Man muss bedenken, nicht die Überstunde bei der Polizei ist Mehrarbeit, sondern Mehrarbeit muss angeordnet sein. Das ist eine besondere Leistung, die erbracht worden ist. Und diese droht leider Gottes nach einer gewissen Frist rechtlich zu verfallen. Wenn Mehrarbeit nicht als Freizeit genommen worden ist oder ausgezahlt werden konnte, dann verfällt sie. Unser Innenminister hat mal gesagt: Keine Überstunden verfällt. – Damit meinte er Mehrarbeit und auch alle anderen Überstunden. Und deswegen sind wir als Gewerkschaft der Polizei nicht mit Taschentüchern gekommen, sondern mit einer Lösung. Und unsere Lösung war für die Polizei ein Langzeitarbeitskonto. Wir haben gesagt, wir können dann diese Stunden auf ein Langzeitkonto übertragen, um die Stunden vor Verfall zu schützen und später einmal abzufeiern, wenn die Gelegenheit dazu da ist.

Das war ein sehr spezielles polizeiliches Anliegen und ist dann irgendwie – wie auch immer – in die Attraktivitätsoffensive der Landesregierung reingetragen worden. Für uns als Polizei war das fehl am Platz. Denn das, was jetzt geregelt worden ist, ist mit den Bedarfen der Polizei nicht kompatibel. Das muss man einfach so deutlich sagen.

Ganz im Gegenteil: Im Moment ist eine große Diskussion um das Thema „Mehrarbeit“ entfacht, und es gibt auch eine Geringfügigkeitsgrenze. Hier droht ein weiterer Verfall. Wenn unter einer bestimmten Grenze von fünf Stunden im Monat Mehrarbeit geleistet wird, dann verfällt diese Stunde auch noch. Also, Polizistinnen und Polizisten, die

tagtäglich ihren Kopf und ihre Gesundheit für den Dienst hinhalten, droht auch noch, ihre Überstunden, ihre Mehrarbeit umsonst gemacht zu haben.

Bei dem Thema „Langzeitarbeitskonten“ möchte ich noch ein Thema ansprechen, das mir wichtig ist, und zwar für den Tariffbereich. Hier gibt es rechtliche Fragen, die nicht geklärt sind. Wie verhalten sich zum Beispiel die Sozialkassen, wenn jemand im Tariffbereich eine längere Auszeit nimmt? Die Frage haben wir gestellt. Uns verweigert man eine klare schriftliche Antwort dazu, dass es da kein Problem gibt. Auch das muss also noch geklärt werden.

Das Thema „Leitungsfunktionen innerhalb Polizeipräsidien“ ist ein sehr spannendes. Herr Innenminister Reul hat unlängst die Führung innerhalb der Polizei noch mal ganz klar als hohes Gut bewertet und auch medial nach vorne getragen. Er selber hat die Führungsaufgabe, Polizeipräsidien an der Spitze zu besetzen. Das unterlässt er beharrlich – in manchen Bereichen seit einem Jahr. Die Erklärung dafür kann ich Ihnen nicht geben. Die müsste der Minister selber liefern. Wir finden das unsäglich, weil gerade die Spitze einer Behörde eine herausragende Funktion hat, sowohl nach innen als auch nach außen. Nach innen muss sie klare Führungsentscheidungen treffen, die für eine Behörde und gleichermaßen für alle ihre Direktionen in der Behörde gilt. Außerdem muss sie diese Führungsentscheidungen im Beurteilungswesen treffen, damit man klare Maßstäbe für alle ansetzt, aber auch außen, also in der Repräsentation und Vertretung mit anderen Behörden, mit anderen Kooperationspartnern. Wir denken gerade an die Fußball-Europameisterschaft. Drei von vier Austragungsorten sind aktuell unbesetzt bzw. ab November unbesetzt, und hier fehlen Ansprechpartner. Vielleicht wartet der Minister auch auf ein Urteil, dass das keine politischen Beamt*innen mehr sind, sondern normale Beamt*innen, und dass die Stellen ausgeschrieben werden müssen. Allerdings weiß keiner, wann dieses Urteil kommt, und ich hoffe, dass wir im Interesse aller Beschäftigten innerhalb der Polizei, aber auch der Bürgerinnen und Bürger zeitnah ein Urteil bekommen werden.

Gestatten Sie mir noch eine Anmerkung zur verfassungskonformen Alimentation. Das ist ein sehr komplexes Thema, das wir hier gar nicht beleuchten und ausdiskutieren können. Aber Beamtinnen und Beamte haben kein Streikrecht. Das einzige Mittel, um ihre Alimentation überprüfen zu können, ist der Rechtsweg, und dieser Rechtsweg steht jedem offen, auch jeder Beamtin und jedem Beamten. Dieser wird hier aber aktuell vom Dienstherrn insofern boykottiert, als man die Last des Verfahrens, also Verwaltungskosten, Rechtsanwaltskosten, dem Einzelnen überträgt und keine Musterverfahren zulässt. Das finde ich sehr unsäglich. Also, auf der einen Seite sagt man, man hat kein Streikrecht, man kann nicht kämpfen für die eigene Alimentation, auf der anderen Seite sagt man: „Ja, die Kosten trage bitte selber, das Risiko auch“, und man lässt keine Musterklagen zu. Ich finde, das ist eine politische Entscheidung, die unbedingt überdacht werden muss, auch im Interesse der Transparenz und der Fairness gegenüber Beamtinnen und Beamten.

Zum Zulagensystem. Da erlaube ich mir einen Vergleich. In den 90er-Jahren gab es für eine Stunde Nachtdienst 2,50 D-Mark. Damals kostete eine Kugel Eis 30 Pfennig. Heute bekommt man 1,28 Euro. Wie viele Stunden muss ich heute abends arbeiten, um eine Kugel Eis zu bekommen? Ich denke, das sagt alles, und den Vergleich kann

sicherlich jeder, der gerne Eis isst, nachvollziehen. Und um die Diskussion weiter anzuregen, habe ich eine Broschüre mitgemacht. Diese würde ich gern im politischen Raum verteilen. Darin ist alles gesagt, was Zulagen angeht.

(Der Redner hält die Broschüre „Inflation und Zulagen, die schleichende Entwertung – Positionspapier zum Zulagenwesen“ der Gewerkschaft der Polizei NRW hoch.)

Es gibt andere Länder und den Bund, die es sehr klug angepackt haben, und an diesen könnten wir uns ein Beispiel nehmen.

Frank Mitschker (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband NRW): Ich möchte mich im Wesentlichen den Ausführungen meines Vorredners zum LAK und zur Leitungsfunktion anschließen.

In unserer Stellungnahme zum LAK haben wir schon gesagt, dass die Bestückung – und damit auch der Verfall der Stunden – inakzeptabel ist. Ich kenne Behörden, die nach dem Spätdienst die Beamten bis weit in die Mitternachtsstunden noch die schriftlichen Arbeiten erledigen lassen. Das ist dann der angeordnete Mehrdienst, der auch nach dem Beispielkatalog im Erlass so weit geregelt ist, und der fließt immer weiter. Also beißt sich das so ein bisschen. Wenn man das LAK anders gestalten würde, könnten wir diese Stunden anders verbuchen.

Zu den Leitungsfunktionen. Diese obliegen dem Organisationsermessen des Innenministers. Dazu möchte ich nur sagen, wir haben in der Vergangenheit Stellungnahmen abgegeben, wie gerade der präsidiale Bereich zu besetzen wäre. Da hatten wir zum Beispiel als Beispiel angeführt, es gibt im Polizeivollzugsdienst auch Fachkräfte im höheren Dienst, die diese Stelle wahrnehmen könnten. Einige Behörden, PPs im Land Nordrhein-Westfalen haben das, und das wäre eine Anregung, die wir geben könnten.

Zur 41-Stunden-Woche. Es ist ein Ziel, das zu erreichen ist und meines Erachtens auch erreicht werden kann. Seit letztem Jahr sind wir eigentlich auf einem guten Weg, auch hier in Nordrhein-Westfalen. Denn wir haben eine langjährige Forderung, die die DPoIG aufgestellt hat. Wir haben den Bewerberkreis erweitert. Das heißt, wir haben die Fachoberschüler mit in den Bewerberkreis implementiert. Das Ganze hat sich wohl als Erfolgsinstrumentarium dargestellt. Dieses Jahr wurden nämlich fünf weitere Standorte hinzugezogen.

Ich kann aus der Praxis reden. So kamen gerade heute Fachschüler in meine Dienststelle und haben sich vorgestellt. Sie sind hochmotiviert, am Job interessiert, und ich denke, die Abbruchquote, die wir immer diskutieren, wird anders sein, wenn diese Fachhochschüler in den Studienbetrieb integriert werden. Dann ist es realistisch, dass wir mehr Polizeikräfte auf die Straße bringen, die Stunden reduzieren, und dann sind wir auch gar nicht mehr so weit entfernt davon, von einer 39-Stunden-Woche zu reden. – Ich bedanke mich.

Oliver Huth (Bund Deutscher Kriminalbeamter Nordrhein-Westfalen): Ich möchte kurz die Sinnlosigkeit der Langzeitarbeitslosen aus Sicht der Kriminalpolizei darstellen. Nehmen Sie mal so ein KK 11. Die machen bei uns Mordkommission. Die haben

gerechnet 14 Tage im Jahr Rufbereitschaft. Das vergütet das Land Nordrhein-Westfalen mit 1:8. Dann haben Sie das Mobiltelefon sieben Tage 24 Stunden neben sich liegen. Dann wissen Sie, wie gut Sie schlafen können, oder? Das klingelt auch drei-, viermal in der Nacht; da können Sie sich sicher sein. Die Kolleginnen und Kollegen haben also 30 Tage Urlaub und dann haben sie noch 14 Tage zum Abfeiern der Rufbereitschaftsstunden. Das ist nämlich gar keine Mehrarbeit. Die darf gar nicht auf das Konto. Dafür führen die Behörden mittlerweile ein drittes Konto, um da mitzukommen.

Dann darf ich 200 und ein paar zerquetschte Stunden da draufschreiben. In der Mordkommission, wenn Sie die anfangen und abarbeiten, sind Sie ungefähr drei, vier Monate unterwegs. Da haben Sie das Lebenlangzeitarbeitskonto dieses Jahr schon vollgeschrieben. Und wenn Sie dann ein halbes Jahr abfeiern wollen und in einem solchen KK 11 sind, dann frage ich Sie: Wie viele Leute sollen sich denn da melden? – „Ich möchte jetzt ein halbes Jahr weg.“ Der andere auch, der andere auch. Sie haben einen Laden von 15 Leuten. Dann ist die Hälfte weg für ein halbes Jahr?

Ich habe das hier mal vor fünf, sechs Jahren ausgerechnet, was die Kripo an Personal braucht. Ich glaube, das ist immer noch nicht angekommen. Die Statistiken sagen uns, es sterben in Nordrhein-Westfalen, in Deutschland mehr Menschen. Das heißt, wir haben mehr natürliche Todesermittlungsverfahren. Vielleicht kommt das auch noch mal an. Dann sind Sie vier Stunden damit beschäftigt. Das taucht bei uns in der Personalstatistik gar nicht auf.

Und wenn die Landesregierung diesen Weibler-Bericht noch mal fortschreiben würde, den es unter rot-grüner Regierung mal gegeben hat, dann können Sie eine vernünftige Rechnung aufmachen. Da stand drin, dass die Hälfte des Personals der Polizei ein Jahr vor der Pension gar nicht mehr zum Dienst kommt. Jetzt müssen die 50 % arbeiten. Die kommen ja nicht umsonst nicht mehr zum Dienst. Das sind Überstunden, Mehrdienststunden, die sie abgebaut haben, und das wird sich in Zukunft auch nicht ändern. Wie gesagt, dann können Sie eine vernünftige Rechnung aufmachen, wann und wo meine Kolleginnen und Kollegen die Überstunden überhaupt abbauen wollen und, wenn sie bei der Kriminalpolizei nicht da sind, wer für sie dann kommt. Sie können hier ja eine Demonstration stattfinden lassen. Dann können Sie sich Kollegen aus Berlin leihen; das ist im Bund-Länder-Vertrag so geregelt. Die regeln dann hier die Lage. Aber Berlin wird uns die Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamten nicht geben. Davon gibt es 8.000 Stück; das ist eine begrenzte Ressource. Und wenn die Hälfte ein halbes Jahr die Stunden abfeiert, wird das nichts bringen. Also, die Konten sind für die Polizei – das haben meine Vorredner richtig gesagt – gar nicht gemacht.

Die Limitierung, was das Abfeiern angeht, oder die Einzahlmöglichkeiten spiegeln das Leben der Kriminalpolizei nicht wider. Sie haben einmal im Jahr im Innenausschuss einen Bericht, wie viel Mehrdienst anfällt. Bei uns läuten da die Glocken. Wir haben aufgrund unserer Organisationsgröße die meisten Mehrdienststunden. Das können Sie da immer nachlesen. Für uns ist das also kein Instrument, das die Kollegen ansatzweise entlastet. Das ist vielmehr ein Instrument für den Dienstherrn, dass er Kollegen im Dienst lässt; das muss man deutlich sagen.

Es werden auch Stunden verfallen. Punkt. Aus. Die Argumentation – ich kenne genug Beispiele – stimmt also nicht.

Dann haben wir das Zulagensystem im Allgemeinen. Das ist mit dem Eis gut vorge-rechnet worden. Wenn Sie das alte Zulagensystem nehmen und die Eiskugel kaufen, dann können Sie bei der Ndrangheta einkaufen. Die bietet die Eiskugel so billig an; das kann ich Ihnen aus Erfahrung sagen. Aber sonst kriegen Sie nichts dafür, und es ist unverschämt, dass sich das nicht geändert hat.

Und noch mal: Ich bin dankbar dafür, dass es gelungen ist, aber es ist nicht vernünftig gelungen. Im Bereich der Bekämpfung von Kinderpornografie all die Kollegen, die diese schändlichen Bilder sehen und diese Audiodateien hören müssen, mit dieser Zulage auszustatten, empfinde ich als Unding. Das ist wirklich ein Unding an Wert-schätzung. Da gibt es andere Zulagenwesen bei anderen Einheiten. Das gönne ich denen auch, das ist überhaupt gar kein Problem. Und bei der Kripo ist das die einzige Zulage, die sie kriegt, und das ist ein desaströser Zustand. Und ich könnte Ihnen zig andere Fälle aufzählen, wo das auch fällig wird: Völkerstrafrecht, Todesermittlungen und und und. Das kriegen Sie alles umsonst, und Sie zahlen dafür keine Erschwernis-zulage, und es gibt auch keine Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen. Das finde ich tatsächlich ungeeignet, um da neue Bewerberinnen und Bewerber zu gene-rieren.

Zum Besetzen der Präsidien. Ja gut, die Rechtsfrage steht im Raum, aber ich finde diese Spitzenposten evident und wichtig, weil diese auch als Katalysator zwischen den Denkrichtungen der einzelnen Direktion dienen und dort natürlich Frieden herrschen lassen oder Führungsentscheidungen treffen. Ich hoffe, dass der Innenminister die Posten zeitnah besetzt. Denn das sind keine Frühstücksdirektorinnen oder -direktoren, sondern tragende Säulen der Behörde, das Gesicht nach außen und nach innen und auch Leitfiguren. Das hat man in der Vergangenheit immer wieder gesehen. Gucken Sie nach Aachen, welch tollen Job dort der Polizeipräsident zum Beispiel gemacht hat. Oder denken Sie an Herrn Falk Schnabel in Köln. Das sind keine Persönlichkeiten, auf die wir hier irgendwie verzichten können. – Vielen Dank.

Dr. Nadeschda Wilkitzki (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwal-tungsrichter des Landes Nordrhein-Westfalen): Konkret zur Frage an mich hinsicht-lich der Besoldung und des Aufrufs an den Haushaltsgesetzgeber, gegenzusteuern. Sie fragten, in welcher Höhe wir eine Erhöhung der Besoldung für angemessen erach-ten. Da möchte ich jetzt ehrlich gesagt ungerne den laufenden Tarifverhandlungen vorgreifen. Wir sind an denen auch nicht unmittelbar beteiligt, weil wir kein Spitzenver-band sind. Wir werden eher durch den DRB vertreten.

Zur Frage von Herrn Witzel zur Handlungsfähigkeit der Justiz möchte ich nur ganz kurz zwei Sätze sagen, was uns, die Verwaltungsgerichtsbarkeit, jetzt speziell angeht. Er hat gefragt, was die Priorität wäre: Stellen schaffen oder unbesetzte Stellen besetzt be-kommen? Da unterscheidet sich die Situation in der Verwaltungsgerichtsbarkeit von der in der ordentlichen Gerichtsbarkeit insofern, als wir nicht wie die Staatsanwälte unglaublich viele unbesetzte Stellen haben, sondern tatsächlich eine Vielzahl von 53 oder fast 60 kw-Stellen für 2025 und 2026 haben. Das ist der Punkt, wo uns der Schuh am meisten drückt. Wir haben kein Problem damit, die zu besetzen, sondern hätten schlicht gerne den kw-Vermerk gestrichen.

Björn Benkhoff (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Bei der Frage ging es um die Vertrauensarbeitszeit und darum, wie die bei den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern angekommen ist. Die Vertrauensarbeitszeit haben wir im Jahr 2020 aufgrund eines EuGH-Urteils einführen können, das es erlaubt, dass Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis von der Arbeitszeiterfassung entsprechend ausgenommen werden können. Das ist bei Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern der Fall, weil sie sachlich unabhängig und nur an Recht und Gesetz gebunden sind. Es ist insoweit so, dass die Kolleginnen und Kollegen der Praxis daran freiwillig teilnehmen können, und eine sehr hohe Anzahl der Kolleginnen und Kollegen nimmt daran teil. Als Verband haben wir die Rückmeldung bekommen, dass die Vertrauensarbeitszeit die Arbeitsmotivation und Zufriedenheit steigert, die Krankstände abnehmen und die Teamfähigkeit durch Absprachen gefördert wird. Es kann natürlich nicht sein, dass einzelne Bereiche im Rechtspflegerdienst in den Gerichten nicht mehr besetzt sind. Insofern sind Absprachen zu treffen und durch Dienstvereinbarungen vor Ort zu regeln.

Insgesamt ist das eine Maßnahme, die nichts gekostet hat, also im Grunde genommen keine Haushaltsbelastung war, und die aus unserer Sicht so fortgeführt werden kann.

Natürlich muss ich als Verband der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger anmerken, dass wir darauf hinwirken müssen, dass die unbesetzten Stellen besetzt werden, und das geht eben auch nur durch Attraktivitätssteigerung. Und dann wäre die Vertrauensarbeitszeit noch attraktiver.

Prof. Dr. Gerd Hamme (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen): Zur Frage von Herrn Witzel, wie es um die Handlungsfähigkeit der Justiz im Bereich der Staatsanwaltschaften steht, einfach ein paar Zahlen: Bei der Staatsanwaltschaft Duisburg liegen im Moment 23.000 Ermittlungsverfahren, die keiner anpackt. Bei der Staatsanwaltschaft in Köln sind es 32.000 Straftaten, die nicht verfolgt werden. Und eine letzte Zahl – ich könnte noch viel mehr dazu sagen – zu den Cum-Ex-Verfahren: Bei der Staatsanwaltschaft Köln liegen allein 1.700. Dann hat man jetzt mal medienwirksam eine Anklage erhoben und sagt: Vielleicht schaffen wir dieses Jahr noch acht. – Das heißt, von 1.700 ist man dann schon bei 1.692. Wenn Sie sich das weiter vorstellen, dann frage ich Sie: Wann soll das mal enden?

Das heißt, wenn Unrecht nicht verfolgt wird, dann ist es kein Rechtsstaat mehr. Das ist relativ einfach. Und deswegen brauchen wir neue Köpfe im Bereich der Staatsanwaltschaften.

Und zur Frage: Eher Stellen schaffen oder eher Stellen besetzen? – Ja, beides muss passieren. Es fehlen ungefähr 500 Staatsanwälte. Aber wenn ich neue Stellen schaffe und diese nicht besetze, dann hilft das nichts. Wenn ich aber die wenigen Stellen von den fast 500 besetze, hilft das auch nichts bei dem Dilemma, das ich gerade vorab beschrieben habe. Das heißt, es muss an beiden Stellen gearbeitet werden. Die Attraktivität muss erhöht werden, die Stellen müssen besetzt werden, und zusätzlich und zeitgleich müssen neue Stellen geschaffen werden. – Danke.

Horst Butschinek (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Wir hatten eine konkrete Frage von Herrn Dr. Beucker. Da ging es um die Abwerbung von Bediensteten in andere Teile der Landesverwaltung. Ich bin stellvertretender Vorsitzender des Hauptpersonalrates Justizvollzug, und wir haben nahezu in jeder Sitzung mindestens einen Fall, bei dem es darum geht, dass Bedienstete der Laufbahngruppe 2.1 in andere Teile der Verwaltungen abwandern. Ganz häufig geht es in die Kommunen. Also, da sprechen wir jetzt auch nicht von Abwerbung, sondern die Bediensteten sind schon in der Lage, das selber zu machen. Die brauchen gar nicht abgeworben zu werden, sondern die gucken sich einfach um, wo es für sie attraktivere Konditionen gibt, und dann gehen die dahin.

Ich kann Ihnen ein ganz kleines Fallbeispiel nennen. Da war eine Bedienstete, und der hat man gesagt: Also, Sie sind wirklich gut. Wir würden Sie gerne hier behalten, und wir würden Ihnen auch gerne eine Beförderungsmöglichkeit nach A12 anbieten. – Da hat die Bedienstete gesagt: Super! Darüber freue ich mich sehr. Machen Sie mal. – Das Problem ist aber, dass in der Einrichtung, wo sie tätig gewesen ist, eine Besoldung nach A12 nicht möglich war. Dann hat man ihr gesagt: Machen Sie Folgendes: Lassen Sie sich doch in eine andere Anstalt versetzen. Gut, die ist etwa 70 km weit entfernt und das sind jetzt 140 km jeden Tag, aber ich meine, für so eine Beförderung müssen Sie auch ein bisschen flexibel sein. – Da hat die Bedienstete gesagt: Vielen Dank für die Auskunft, die Sie mir da gegeben haben. Ich mache mal Folgendes: Ich gucke mich mal um.

Sie ist jetzt in der Nachbargemeinde gelandet, bei einer Kommune, bekommt da diese Stelle, hat einen Kitaplatz für ihre Tochter und fährt jeden Tag 3 km mit dem Fahrrad zum Dienst. Und dann wundern wir uns, wieso unsere Bediensteten abwandern. Das ist mal das eine.

Dann wollte ich noch etwas zur Handlungsfähigkeit der Justiz sagen. Der Justizvollzug ist natürlich handlungsfähig. Wären wir das nicht, dann – wir haben ja heute von Herrn Nierfeld gelernt, dass in Essen-Bredeney die Gutbetuchten wohnen – würden die Polizeidienststellen ganz viele Anrufe bekommen aus Essen-Bredeney: „Da stimmt irgendetwas nicht“, wenn der Justizvollzug nicht handlungsfähig wäre. Die Frage ist nur: Welchen Anspruch stellen wir denn daran? – Hohe Mauern, dicke Türen funktionieren. Aber wir haben ja den Anspruch, Gefangene zu entlassen, die resozialisiert sind, und das ist immer so ein hehres Ziel, das wir alle verfolgen. Aber wenn wir dieses Ziel aufgeben und sagen, wir machen nur noch das, was unbedingt sein muss, weil uns einfach die Leute fehlen, dann können wir dieses hehre Ziel auch einpacken, und dann reichen tatsächlich hohe Mauern, dicke Türen und wie in den amerikanischen Filmen jemand, der sich mit einer Pumpgun über die Balustrade verlustiert. Wollen wir das? – Vielen Dank.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Zunächst zur Frage von Herrn Zimkeit, ob wir ausreichende Vorsorge für Attraktivierung betreiben. Wir haben im Haushalt zwei Titel, die eine Vorsorge für die Personalkosten treffen, 461 10 und für 461 11. Da sind insgesamt 3,2 Milliarden Euro drin. Da ist also zumindest an Vorsorgetiteln einiges möglich. Ob das für die Attraktivie-

rung am Ende gedacht ist, steht auf einem anderen Blatt. Ich habe den Eindruck, das hat andere Ziele. Letztendlich ist aber das, was wir unter Attraktivierung verstehen, ohnehin eine Frage des Haushaltsvollzugs. Das heißt, das müssen wir nicht dieses Jahr ansetzen, sondern das setzen wir dann in den kommenden Jahren an. Insofern braucht es dafür keine eigenen Titel und keinen eigenen Haushaltsausweis. Schön wäre es, wenn wir im nächsten Jahr einfach zu einer Attraktivierung kämen. Dann würden wir anschließend nur über die Beträge reden.

Herrn Beucker, Sie fragten, wer denn das Finanzpersonal abwirbt. Bei den anderen Behörden ist das relativ stark die Kommune. Gerade klangen die Vorteile einer kommunalen Beschäftigung an: Man ist nah dran, man weiß, wo man ist, und man bleibt in dieser Kommune beschäftigt. Das alles sind Dinge, die man in der Landesfinanzverwaltung zum Beispiel nicht hat. Da werden durchaus Fernversetzungen angepackt, und je nachdem, wie man sich beruflich entwickelt, gehören auch da 50, 60 km Fahrt zur Arbeit durchaus zum üblichen Rahmen. Darüber wird nicht weiter gesprochen. Da ist es schon attraktiv, selbst wenn man beim Wechsel in der Besoldungsgruppe bleibt, zur Kommune zu wechseln, weil man spart sich 200 bis 300 Euro im Monat alleine an Fahrtkosten, von der Zeit ganz zu schweigen.

Der andere, der gerne auf unser Personalpotenzial zugreift, ist der Bund. Wir haben in Bonn mit dem Bundeszentralamt für Steuern, das bundesweit Betriebsprüfungen durchführt, und mit anderen Behörden – im Übrigen auch manche, die mit Steuern gar nichts zu tun haben – ein Angebot, das in der selben Besoldungsgruppe zwischen 300 und 500 Euro brutto besser bezahlt. Auch da muss man gar nicht unbedingt befördert werden, um besser bezahlt zu werden. Man muss einfach nur den Arbeitgeber wechseln. Das Land Nordrhein-Westfalen markiert da gegenüber dem Bund das untere Ende. Für die Kolleginnen und Kollegen ist es interessant. Denn man bleibt im öffentlichen Dienst, hat aber eine Menge mehr Geld in der Tasche. Im Übrigen hat man da auch den Vorteil, dass man den Standort geklärt hat. Auch das sind Dinge, die wichtig sind.

Ansonsten ist die Abwerbung in den Steuerberaterstand unverändert groß. Der Berufsstand sucht immer wieder händierend gutes Personal und findet das in der Finanzverwaltung. Für viele junge Kolleginnen und Kollegen – direkt nach der Prüfung reden wir da von 60 bis 80 Leuten – führt der Weg anschließend in die Wirtschaftsprüfung oder in das Steuerberaterwesen. Vielleicht ist es ja auch richtig so, dass man da so ein bisschen Qualität ausbildet.

Dann wurde von Herrn Rock nachgefragt, wie wir der Jugend die Schwerpunkte erläutern könnten. Das wäre jetzt ein eigener Vortrag, der zu lang wäre. Aber einen Punkt möchte ich schon hervorheben, und zwar hat unsere Jugend in ihrer Konzeption dargestellt, dass man sich ein Gesamtkonzept wünscht, mit dem man zusätzliche Bewerberinnen und Bewerber für die Finanzverwaltung interessiert. Jetzt ist ja die Tätigkeit eines Beschäftigten in der Finanzverwaltung eher von einem verborgenen Charme geprägt,

(Heiterkeit)

aber um den nach außen zu locken, wollte man das auf breitere Beine stellen. Unsere Jugend sagt: Warum wenden wir uns nicht auch an Lebensältere? – Tatsächlich ist das Einstellungsprogramm der Finanzverwaltung immer noch so wie vor 70 Jahren. Wir suchen nach Abiturienten, damit wir die im gehobenen Dienst ausbilden können, und nach drei Jahren machen die die Laufbahnprüfung und gehen ihren Weg. Da könnten wir uns deutlich mehr vorstellen. Ein Gesamtkonzept wäre schön. Bisher hat die Verwaltung da allerdings wenig aufgegriffen.

Und was wir uns unbedingt wünschen, ist eine Verbreiterung dieses Angebots in Richtung Menschen mit Migrationshintergrund. Dazu gehören dann auch mal Dinge, die man im Moment bei uns noch nicht denken kann. Aber warum soll man nicht auch in Fremdsprachen zum Beispiel steuerfachliche Qualifizierungen mit anbieten? Das soll nicht alleine geschehen – darum geht es nicht –, sondern es geht darum, dass wir mittlerweile viele Bürgerinnen und Bürger haben, die vom Finanzamt eine Begleitung erwarten, wenn sie nicht in vollem Umfang die Amtssprache beherrschen.

Ein Punkt, den Herr Rock angesprochen hat, war die Landesbehörde zur Bekämpfung der Finanzkriminalität. Am 01.01.24 mit Ausbauphase 2025 werden die Aktivitäten der Steuerfahndung und der Steuerstrafsachenbearbeitung landesweit gebündelt. Es entsteht eine Behörde mit 1.500 Beschäftigten und vermutlich zehn Standorten. Da halten wir die Besoldung nach B3 zumindest für relativ niedrig. Gemessen an dem, wie Personalverantwortung in der Ministerialbürokratie gehandelt wird in B3 und B4, würde diese Behörde durchaus eine Besetzung nach B4 vertragen. Die Verantwortung trägt sie auf jeden Fall; denn da obliegt die Bekämpfung der Steuerkriminalität für das ganze Land einem Behördenleiter. Da wäre es wünschenswert, wenn man oben ansetzt und nicht von unten kommt.

Bleibt noch die Frage, wo wir die Versorgungsaufwendungen haben. Die 16 Millionen Euro ergeben sich aus der Anlage 4 zur Vorlage 18/1635 vom 16.09. Da werden Fragen der SPD zur Höhe der Versorgungsaufwendungen beantwortet. Da werden die Titel der Obergruppe 43 zusammengefasst, und daraus ergeben sich die 16 Millionen Euro. Daraus ergeben sich auch die 177 Millionen Euro bis 2027. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der Verstärkungstitel von 91 Millionen Euro unter 461 11 in 2020 – das wird ja schriftlich fixiert – da reinfließt, liegen wir immer noch mit der Steigerung der Versorgungsaufwendungen weit, weit unter dem, was sich die Landesregierung hier aus dem Pensionsfonds nimmt.

Insofern bleibt die Argumentation die gleiche. Würde man nur die Steigerung aus dem Pensionsfonds entnehmen, hätten wir, glaube ich, viel Verständnis dafür. Da man aber etwa das 30-Fache entnimmt, haben wir den Eindruck, es dient der Haushaltssanierung und nicht mehr der Versorgungsleistung.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Ich möchte Herrn Stefan Zimkeit für die zwei Fragen, die er gestellt hat und die ich mir notiert habe, danken.

Die erste Frage lautete: Die Landesregierung erklärt, die Priorität im vorliegenden Haushaltsplan auf Schule gesetzt zu haben. Erkennen wir diese Priorität? – Ich möchte

das Bild bedienen, das hier öfters zitiert wurde: Alles hängt mit allem zusammen, und ich sage einfach: Ja, das stimmt, und gute Bildung ist die Grundvoraussetzung für die Sicherstellung aller Gewerke im öffentlichen Dienst.

Der vorgelegte Haushaltsplan umfasst ein Ausgabevolumen von rund 102 Milliarden Euro, was einen Zuwachs von 7,2 Milliarden Euro bedeutet bzw. 7,6 % entspricht. Auffällig dabei ist, wenn wir die Einzelpläne der Bildungsbereiche nehmen, also 05, 06 und 07, dass wir feststellen, dass diese nicht in gleicher Weise anwachsen wie der Gesamthaushalt. Das heißt, die Einzelpläne steigen um 1,62 %, 3,4 % und 4,9 %, womit alle Haushaltspläne nicht annähernd proportional zum Gesamthaushalt wachsen.

Vor zwei Tagen wurde der Bericht zum IQB-Bildungstrend veröffentlicht. Dieser hat erneut gezeigt, dass NRW im Bundesdurchschnitt durchfällt. Das heißt, der Mangel schlägt erneut die Qualität, und zwar nicht nur die Qualität, sondern auch die Zukunftschancen unserer Kinder und Jugendlichen in NRW. Die sogenannte Zukunftscoalition weist zumindest in dem vorliegenden Haushalt nicht eine gute Zukunft für die schulische Bildung aus. Wenn im Ergebnis die Priorisierung der Bildung hier abgebildet sein soll, dann bedeutet das ja, die Inklusionspauschale zu kürzen, Aufholprogramme nicht fortzusetzen, Schulverwaltungsassistentenstellen um 119 Stellen zu reduzieren usw. Ich weiß nicht, was es dann bedeuten würde, nicht zu priorisieren. Würde das nichts bedeuten?

Wenn ich Bildung mit einem Unternehmen vergleichen würde, würde entweder dieses Unternehmen Bildung nicht mehr auf dem Markt existieren oder es hätte längst Rettungspakete gegeben. In diesem Sinne – das wünschte ich mir – müsste die Landesregierung tatsächlich ein Rettungspaket Investitionen für eine zukunftssichere Bildung schnüren und das für die nächsten zehn Jahre festschreiben und vom Haushalt entkoppeln, damit die Schuldenbremse hier nicht greift.

Ganz klar ist also, dass die Bildung nicht priorisiert ist. Damit ist die Zukunft der Kinder und die Zukunft der Demokratie in NRW nicht priorisiert.

Bei Ihrer zweiten Frage ging es um 10.000 Stellen und darum – so habe ich Sie jedenfalls verstanden –, wie mit dem Geld sinnvoll umgegangen werden könnte. Das Leerlaufen von ca. 7.000 Stellen – das sind ja die unbesetzten Stellen, die für dieses Jahr vorgegeben wurden – bedeutet, dass Gelder in der Kasse verbleiben, und diese Gelder fließen in den Gesamthaushalt wieder zurück. Die Nichtbesetzung dieser Stellen stellt somit eine Sparmaßnahme dar. Und wenn wir eine Stelle mit 65.000 Euro pro Jahr beziffern, dann sind das bei 7.000 Stellen 455 Millionen Euro im Jahr, die zurückfließen. Wenn wir das für die Legislaturperiode mal fünf nehmen, dann sind das ca. 2,3 Milliarden Euro, die zurückfließen. Der Landesgerichtshof hat diese Vorgehensweise bereits mehrfach kritisiert. Wir als GEW NRW sagen ganz klar, die nicht verausgabten Mittel müssen im System Schule verbleiben, zurück zum Bildungssystem fließen, um dieses zukunftsfähig zu machen.

Wir hätten sehr, sehr gute Vorschläge, wie man diese Gelder dann einsetzen könnte. Ein Beispiel: Die Fachleitungen für Grundschule und Sek I sollten endlich so angehoben werden, dass sie das gleiche Geld bekommen wie ihre Kollegen, die für die gymnasiale Oberstufe die Fachleitungsaufgaben erfüllen. Denn nicht nur die Revisionsanforde-

rungen, sondern auch das Tätigkeitsprofil ist gleich. Und da verstehen die Kollegen nicht, warum diese Zweiklassenbehandlung hier stattfindet.

Wibke Poth (Verband Bildung und Erziehung, Landesverband NRW): Es ist tatsächlich so, dass ich mich in großen Teilen meiner Vorrednerin anschließen kann. Wir sind uns da sehr einig. Die Priorisierung von Schule und Bildung kann auch ich in diesem Haushalt nicht erkennen. Wir erkennen an vielen Stellen eher einen Stillstand, ein Festschreiben von Stellen. Aber dort, wo eigentlich klar ist, dass wir einen Ausbau von Stellen brauchen, zum Beispiel bei der Schulsozialarbeit, bleibt die Anzahl der Landesstellen gleich. Die Integrationsstellen bleiben gleich, obwohl, wenn man in die Fachgespräche geht, überall klar ist, dass wir hier einen Ausbau brauchen. Schulpsychologinnen und Schulpsychologen sind ein weiteres Beispiel.

Auch wir als VBE finden es sehr unbefriedigend, dass die nicht verausgabten Gelder zurück in den Landeshaushalt fließen. Wir haben jetzt sehr neu die Alltagshelferinnen und Alltagshelfer in den Grund- und Förderschulen. Das ist ein Beispiel dafür, wie man zumindest befristet mit solchen Geldern umgehen kann. Denn die werden aus nicht besetzten Lehrerstellen finanziert. Das ist natürlich kein Zukunftsmodell. Wir möchten nicht, dass anderes Personal für Lehrerinnen und Lehrer auf Dauer in die Schulen kommt. Aber um einmal auszuprobieren, ob das funktionieren kann, ob das ein Instrument ist, das wirken kann, ist das befristet eine gute Möglichkeit. Wenn klar ist, dass zum Beispiel Alltagshelferinnen und Alltagshelfer in der Schule eine Unterstützung sind, Entlastung für Lehrerinnen und Lehrer bringen, dann müssen sie natürlich auf eine eigene Haushaltsstelle. Aber befristet ist das eine gute Idee.

Ich denke also, dass es wichtig ist, dass das Geld im System Schule bleibt.

Stefan Nierfeld (SchaLL.NRW – Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW): Herr Butschinek, nur eine Information: Ich wohne nicht in Bredeney, sondern in Frohnhausen. Das ist ein bisschen sozialadäquater, aber auch charmant und schön. Das zur Richtigstellung. – Danke schön.

Herr Rock, ich bedanke mich für Ihre Frage. Die ist sehr richtig und wichtig. Ich glaube, man kann das so zusammenfassen: Wer will, findet Wege, wer nicht will, findet Gründe.

Also, wenn die Landespolitik an der Landessteuerpolitik, Erbschaftssteuer, Vermögensteuer die Schrauben drehen würde, wäre das sicherlich eine interessante Aufgabe. Das Kooperationsverbot zwischen Bund und Land aufzuheben, da die Finanzierung für das Bildungssystem sozusagen zu modernisieren, wäre auch eine spannende Aufgabe.

Vorhin ging es darum, dass die Schuldenbremse bei Sondervermögen, bei neuen Krediten nicht greift. Ja, natürlich muss man neue Kredite aufnehmen. Denn wie sollen Bildung und die schädigenden Auswirkungen auf die späteren Steuereinnahmen – ich habe in meinem ersten Statement versucht, es deutlich zu machen – und die Entlastung der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst aus anderen Teilen sonst funktionieren?

Ich kann Ihnen nur sagen: Seien Sie mutig. Nur eines ist teurer als Bildung, nämlich keine Bildung. Gehen Sie damit offensiv um. 80 % der deutschen Bevölkerung möchten Investitionen in Bildung haben. Das ist mit der größte übereinstimmende Konsens, den wir gerade haben. Wir dürfen diese Zustimmung nicht verspielen. Insofern möchte ich Sie bitten, das zu beherzigen und mutig diese 25 Milliarden Euro, die nicht zu wenig sind, auf den Weg zu bringen. Mir hat mal ein Bildungsforscher gesagt – ich werde seinen Namen nicht nennen, aber Sie werden ihn kennen –, das sei fast schon zu wenig. Denken Sie beispielsweise nur an die Sanierung der Schulgebäude. Im Bund sind es 50 Milliarden Euro. Wir sind ein Viertel. Da sind wir bei 12,5 Milliarden Euro. Damit sind wir noch nicht bei der Modernisierung, bei der Klimaneutralität usw. Damit sind wir noch nicht bei dem Thema „Personal“. Das heißt, wenn wir die Kolleginnen und Kollegen in der Schule entlasten wollen, also richtig entlasten wollen, brauchen wir eine komplette Personaldecke mit mehreren Zehntausend Leuten, um die Überstunden, die die Kollegen zusagen wöchentlich leisten, abzubauen. Nach der neuesten Studie von Mark Rackles, die von der Telekom-Stiftung veröffentlicht wurde, leisten die Lehrerinnen und Lehrer 50-Stunden-Wochen. Das bitte ich in die Tarifverhandlungen mitzunehmen. Das kann nicht sein, dass alle Kollegen so viele Überstunden machen. Und dann wundern wir uns, wie hoch die Krankenstände sind, dass die Kolleginnen und Kollegen aus den Lehrerkollegien fliehen, weil sie das nicht mehr ertragen können. Die Krankenstände sind in unserem Bereich MSW mit die höchsten im ganzen Landesspektrum. Das ist eine ganz, ganz schwierige Situation. Insofern müssen wir massiv investieren und große Räder drehen. – Danke schön.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke sehr. – Da ich keine weiteren Fragen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen sehe, bedanke ich mich sehr herzlich für Ihre Teilnahme, für Ihre engagierte Diskussion. Wir werden Ihre Ausführungen auf jeden Fall in den weiteren Beratungsprozess mit einbeziehen.

Das Wortprotokoll werden wir zeitnah zugänglich machen.

Die weiteren Beratungen haben wir für den 14. November vorgesehen.

Ich wünsche Ihnen allen eine gute Heimreise.

Die Sitzung ist geschlossen.

gez. Carolin Kirsch
Vorsitzende

Anlage

03.11.2023/06.11.2023

Stand: 03.11.2023

Anhörung von Sachverständigen
des Unterausschusses Personal**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024) - Personaletat 2024**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5000

sowie

**Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst fortsetzen -
Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern**
Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4571am Dienstag, dem 17. Oktober 2023
14.00 bis (max.) 17.00 Uhr, Raum E 3 D 01, Livestream**Tableau**

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	Anja Weber Daniela Zinkann	18/914
ver.di Landesbezirk.NRW Düsseldorf	<i>Beteiligt sich an der StN des DGB</i>	---
dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Roland Staude Andrea Sauer-Schnieber	18/931
dbb Jugend NRW Düsseldorf	Susanne Aumann Teresa Jedinat Nicole Schorn	18/876
komba gewerkschaft nordrhein-westfalen Köln	<i>wird durch den dbb NRW vertreten</i>	18/889
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW e. V. Düsseldorf	Michael Mertens Andreas Nowak	18/899
Deutsche Polizeigewerkschaft Landesbezirk NRW Düsseldorf	Erich Rettinghaus Frank Mitschker Janina Kremers	18/903
Bund Deutscher Kriminalbeamter e.V. NRW Düsseldorf	Oliver Huth	18/936

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V. Hamm	Prof. Dr. Gerd Hamme Sylvia Ludes	18/886
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Landesverband NRW e.V. Düsseldorf	Horst Bustchinek	18/885
Deutsche Justiz-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen Neuss	Klaus Plattes Karen Altmann Günther Uhlworm	18/870
Vereinigung der Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW Düsseldorf	Dr. Nadeschda Wilkitzki	18/891
Neue Richtervereinigung NRW e. V. Düsseldorf	keine Teilnahme	---
Bund Deutscher Rechtspfleger Nordrhein-Westfalen e.V. Heek	Björn Benkhoff Sandra Schmidt	18/905
Deutscher Gerichtsvollzieherbund e. V. Landesverband Nordrhein-Westfalen Arnsberg	Frank Neuhaus	18/946
Deutscher Anwaltsverein e. V. Landesgruppe Nordrhein-Westfalen Goch	Rainer van Wickeren	18/869
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	Manfred Lehmann Rainer Hengst	18/871
Gewerkschaft Erziehung und Wissen- schaft NRW Essen	Ayla Celik Jochen Bauer	18/902
Grundschulverband Nordrhein-Westfalen Dortmund	keine Rückmeldung	---
GGG - Gemeinnützige Gesellschaft Ge- samtschule NRW e.V. Sprockhövel	Andreas Tempel Achim Elvert	---

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
VBE - Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e.V. Dortmund	Wibke Poth Robert Lachner	18/898
SCHaLL.NRW e. V. Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW e.V Ennepetal	Stefan Nierfeld Gesa von Stebut	18/846
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V. Düsseldorf	Olaf Schmiemann	18/874
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (vLw) Landesverband NRW e.V. Düsseldorf	Hilmar von Zedlitz-Neukirch	18/776

