



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

4. Sitzung (öffentlich)

15. November 2022

Düsseldorf – Haus des Landtags

14:01 Uhr bis 16:21 Uhr

Vorsitz: Carolin Kirsch (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2023 (Haushaltsgesetz 2023) 3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/1200
Drucksache 18/1500 (Ergänzung)

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

* * *

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2023 (Haushaltsgesetz 2023)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/1200
Drucksache 18/1500 (Ergänzung)

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Vorsitzende Carolin Kirsch: Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße Sie zur 4. 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, wird gestreamt und aufgezeichnet.

Die Tagesordnung, in die wir nun eintreten, haben Sie mit der Einladung E 18/94 erhalten.

Der Gesetzentwurf wurde am 2. November 2022 durch das Plenum beraten und zur federführenden Beratung an den Haushalts- und Finanzausschuss überwiesen. Am 8. November 2022 hat die Landesregierung dem Landtag eine Ergänzungsvorlage Drucksache 18/1500 vorgelegt. Sie fließt diesen parlamentarischen Beratungen automatisch zu.

Der Unterausschuss Personal führt traditionell die Anhörungen zum Personalhaushalt durch. Im Nachgang Ihrer schriftlichen Stellungnahmen, meine Damen und Herren, die an die Mitglieder des Ausschusses verteilt und auch ausgelegt worden sind, sollen nun die Anhörungen durchgeführt werden. Die Ergebnisse der heutigen Anhörung sollen in die weiteren Beratungen im federführend zuständigen Haushalts- und Finanzausschuss einfließen.

Jede und jeder Sachverständige hat im ersten Block die Möglichkeit, ein mündliches Eingangsstatement von maximal drei Minuten zu halten. Im zweiten Block werden wir in die Fragerunde durch die Abgeordneten eintreten, wobei es wünschenswert ist, wenn die Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausschuss konkret diejenigen Sachverständige benennen, an die die Frage gerichtet ist.

Aufgrund der Vielzahl der Sachverständigen werde ich Sie jetzt nicht einzeln begrüßen – dafür bitte ich um Verständnis. Ich rufe Sie jetzt in der Reihenfolge des Ihnen vorliegenden Tableaus auf. Wir beginnen mit dem DGB Bezirk NRW, Frau Dr. Sabine Graf.

Dr. Sabine Graf (DGB Bezirk NRW): Vielen Dank. – Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete. Danke an alle für die Einladung und die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Allerdings möchten wir angesichts des traurigen Höhepunkts der kurzen Fristen wie auch schon in den letzten Jahren feststellen: Es ist für uns nicht hinnehmbar, dass es mittlerweile gängige Praxis ist, Haushaltsanhörungen mit viel zu kurzen Fristen durchzuführen.

Uns als Dachverband der Gewerkschaften war keine ordentliche fach- und sachgerechte Abstimmung möglich. Auch aus Sicht der Bürgerinnen und Bürger ist es bedenklich, weder den Abgeordneten noch den Sachverständigen ausreichend Zeit zu einer Auseinandersetzung mit einer so zentralen und gleichzeitig sehr komplexen Angelegenheit wie der Haushaltsaufstellung gibt.

Ich komme zum eigentlichen Thema, dem Personaletat. Ich will nur einige Punkte hervorheben; die schriftliche Stellungnahme liegt Ihnen vor.

Nach unserer Auffassung legt der Personalhaushalt offen, was Gewerkschaften schon lange sehen und auch fordern: Die Landesregierung muss dringend in die Zukunftsfestigkeit des öffentlichen Dienstes investieren. Sie muss wirksame Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes umsetzen, und sie muss diese Maßnahmen schnell liefern, sonst ist in naher Zukunft die Erledigung von staatlichen Kernaufgaben stark infrage gestellt.

Einige Maßnahmen wurden seitens der Landesregierung zwar schon angegangen wie etwa die stufenweise Anhebung der Eingangsbesoldung aller Lehrämter auf A13. Aber das wird nicht reichen. Das zeigt die Rekordzahl von rund 24.000 Stellen in der Landesverwaltung, die zum 01.07.2022 nicht besetzt werden konnten – das sind Lehrerinnen und Lehrer, Polizistinnen und Polizisten, Finanzbeamtinnen und -beamte, Justizmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und viele mehr, die täglich in den Schulen, Dienststellen und Gerichten fehlen.

Die vorhandenen Beschäftigten müssen diese Situation ausbaden. Sie leiden unter immer weiter steigendem Aufgabendruck und leisten Überstunden und Mehrarbeit. Die hohe Belastung und auch die ungünstige Altersstruktur im öffentlichen Dienst verursachen zusätzliche Krankheitsfälle.

Durch die angespannte Situation in den Dienststellen und Einrichtungen steigen die Unzufriedenheit und auch die Wechselbereitschaft des vorhandenen Personals. Nach der aktuellen Studie „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst 2022“ können sich 80 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln. Wenn man das weiß, merkt man: Das System fährt auf Verschleiß.

Auf der anderen Seite spielt die Nichtbesetzung einzelner Stellen insgesamt hunderte Millionen Euro zurück in die Kassen des Landeshaushalts. In den Jahren 2018-2021 waren das 2,72 Milliarden Euro.

So schön das für die Haushaltsbilanz am Ende ist – ich denke, wir können uns das nicht länger leisten. Seit geraumer Zeit wird damit auf dem Rücken des Personals zugunsten einer guten Bilanz gespart. Das muss ein Ende haben, denn klar ist: Ob beim Thema „Bildung“, bei der Transformation in der Arbeitswelt, bei der Bewältigung des Klimawandels, bei der sicheren und sozialen Gestaltung der Gesellschaft oder bei der

Instandhaltung der öffentlichen Infrastruktur – viele Zukunftsaufgaben können bei uns ohne motivierte und gesunde Beschäftigte nicht zufriedenstellend bewältigt werden.

Wir erwarten daher, dass das Land jetzt in wirksame Maßnahmen investiert, damit die Arbeit im öffentlichen Dienst gerade für junge Menschen attraktiver wird und die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Bleiben motiviert werden.

Das bedeutet aus unserer Sicht zum Beispiel, die überlange Wochenarbeitszeit zurückzufahren, für eine angemessene Besoldung und Versorgung zu sorgen, dass Zulagenwesen zu modernisieren und mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten zu schaffen. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön, Frau Dr. Graf. – Die nächste Stellungnahme, die wir erhalten haben, kommt vom Deutschen Beamtenbund. Ich gebe Herrn Staude das Wort.

Roland Staude (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Sehr geehrte Frau Vorsitzende Kirsch! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Beim Haushaltsentwurf schauen wir als DBB Nordrhein-Westfalen immer zuerst auf die für uns relevanten Punkte.

Der Haushalt sollte sich immer an den allgemeinen Haushaltsgrundsätzen orientieren. Ein Grundsatz beinhaltet zum Beispiel die Haushaltswahrheit und -klarheit. Zum Gebot der Haushaltswahrheit gehört die Forderung nach einem ausgeglichenen Haushalt. Daran können wir sicherlich einen Haken machen. Wir konstatieren aber, dass der Haushalt ein Rekordvolumen von ca. 105 Milliarden Euro ausweist.

Zum Gebot der Haushaltsklarheit gehören die systematische, aussagekräftige Gliederung des Haushalts und die Kennzeichnung seiner Einzelpläne. Hier lässt die Begründungsseite einiges zu wünschen übrig. Insbesondere lässt sich keine Analogie zu einer möglichen Umsetzung von Maßnahmen aus dem sogenannten Zukunftsvertrag in dafür notwendige Haushaltsansätze erkennen.

Erschwerend kommt hinzu, dass für die Anhörung am Donnerstag noch eine riesige Ergänzungsvorlage versandt wurde, die nicht für die heutige Sitzung bestimmt war, aber die natürlich weitreichende Konsequenzen hat. Ich glaube, das liegt daran, dass wir hier über einen Basishaushalt diskutieren.

Ins Auge fällt die Erhöhung der Personalverstärkungsmittel. Diese Haushaltsposition ist immer sehr politisch geprägt. Nicht verausgabte Mittel werden am Jahresende immer zu einer Ergebnisverbesserung des Jahresabschlusses herangezogen – zumindest war das in der Vergangenheit so. Das waren schon immense Summen in einer Größenordnung von 800 Millionen, teilweise bis zu 1 Milliarde Euro.

Der Landesrechnungshof hat diese Position schon einmal als Sparkasse der Landesregierung bezeichnet. In seinem aktuellen Bericht wird dieser Vorgang als „Stellenzuwachs auf Vorrat“ bezeichnet. Das bedeutet, dass dieser Vorgang nur schwer in Einklang mit den derzeit 24.000 Leerstellen in Nordrhein-Westfalen zu bringen ist.

Ich möchte mich jetzt darüber unterhalten, was man vielleicht in diesem Bereich investieren könnte bzw. was man bei diesen Personalverstärkungsmitteln berücksichtigen kann.

Die in der Koalitionsvereinbarung angekündigte, längst überfällige Modernisierungsoffensive wird es sicherlich nicht zu einem Nulltarif geben. Wir bitten darum, dass dafür ein deutlicher und abgestimmter Rahmen vorgegeben wird. Das sagen wir deshalb so deutlich, weil wir in der letzten Legislaturperiode Erfahrungen mit Arbeitsgruppen zur Genüge gemacht haben.

Die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes wird dauerhaft nur aufrechterhalten werden können, wenn die Modernisierungsoffensive ernst gemeint ist und das eben erwähnte Problem der Leerstellen in den Griff zu bekommen ist.

Hier muss dringend noch einmal an den Schnellschuss am Ende der letzten Legislaturperiode erinnert werden; ich spreche vom Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Hier müssen beispielsweise die Langzeitarbeitszeitkonten in Lebensarbeitszeitkonten umgewandelt werden.

Das Land Nordrhein-Westfalen wird es sich nicht erneut leisten können, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von Einmalzahlungen auszuschließen. Ich erwähne das deswegen, weil es die konzertierte Aktion auf Bundesebene mit der Möglichkeit der 3.000-Euro-Einmalzahlung gibt. Diesbezüglich ist das Einkommensteuergesetz schon geändert worden. Ich spreche das deswegen an, weil im Januar Tarifverhandlungen im Bund und auf der kommunalen Ebene beginnen. Das hat keine Auswirkung auf den Landeshaushalt, aber im Jahr 2023 gibt es die Forderungsfindung dann auch für das Land Nordrhein-Westfalen, und an dieser Stelle möchte ich schon einmal warnend den Finger erheben.

Ein anderes Thema ist das Bürgergeld. Wir haben gestern erfahren, dass das im Vermittlungsausschuss von Bundesrat und Bundestag gelandet ist und dementsprechend nachjustiert werden muss. Ich persönlich gehe davon aus, dass das Bürgergeld Anfang 2023 kommen wird. Das wird massive Auswirkungen auf die Besoldung und die Versorgung in Nordrhein-Westfalen haben.

Hier ist die Legislative gefordert, und zwar aufgrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben eines Beobachtungs- und Prüfungsrechts. Wenn man überlegt, dass aufgrund der Inflation und aufgrund der Steigerung des Bürgergeldes allein zwei Kriterien von den fünf, die das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2015 festgelegt hat, gerissen sind, kann ich nur dringend raten, dieses Thema ernst zu nehmen. Im Übrigen verweise ich dazu auf einen interessanten Bericht im Handelsblatt vom gestrigen Tag.

Meine letzte Anmerkung betrifft die Zuführung zum Pensionsfonds. Für das Jahr 2023 sind keine Mittelzuführungen vorgesehen. Hier soll von der Möglichkeit des § 5 Abs. 4 des Pensionsgesetzes Gebrauch gemacht werden, welcher die Verrechnung einer Sonderzuführung mit den Folgejahren ermöglicht. – Für mich ist das eine Art Taschenspielertrick nach dem Motto „einmal rein in den Haushalt, einmal raus aus den Haushalt“.

Eben habe ich von den Haushaltsgrundsätzen gesprochen. Hierzu zählt für uns allein schon aus Gründen der Planbarkeit und der Glaubwürdigkeit der Haushaltsgrundsatz der Jährlichkeit, zumal dies auch noch der erste Haushalt in einer neuen Legislaturperiode ist.

Im Übrigen leisten die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger durch einen Besoldungs- und Versorgungsverzicht strukturell pro Jahr einen Beitrag, den man auf ca. 600 Millionen Euro aufsummieren kann. Dieser Betrag gehört in die Rücklage. Deswegen machen wir hier den konkreten Vorschlag, dass man die Personalverstärkungsmittel, die oft als Spardose der Landesregierung bezeichnet werden, um diese Summe entsprechend reduziert – zumindest um die Zuführung, die das Gesetz vorsieht, sprich 200 Millionen Euro. Entsprechend sollte die Position des Pensionsfonds nicht auf null, sondern auf mindestens 200 Millionen Euro gesetzt werden. Ich glaube, das ist ein konstruktiver Vorschlag. – Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank, Herr Staude. – Ich weise vorsorglich noch einmal auf die drei Minuten hin. Für die Gewerkschaft der Polizei begrüßen wir Herrn Schlüter. – Herr Schlüter, Sie haben das Wort.

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Vielen Dank für die Einladung. Ich möchte ergänzend zu unserer schriftlichen Stellungnahme an dieser Stelle drei Punkte herausgreifen.

Im Jahr 2022 ist der Bewerbermangel auch bei der Polizei angekommen. Nur mit großer Anstrengung und mit Rückgriff auf Bewerberinnen und Bewerber für den 01.09.2023 konnten wir in diesem Jahr knapp 2700 Einstellungen für Kommissaranwärterinnen und -anwärter vornehmen. Damit sind wir aber weit weg von den von der Koalition angestrebten 3.000.

Wir haben gezielt angeregt, diese unbesetzten Stellen für die Einstellung von Regierungsinspektoranwärterinnen und -anwärter zu nutzen. Nach unserer Kenntnislage gibt es dort noch einen Überschuss an qualifizierten Bewerbern, und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sind für die Polizeipräsidien in NRW von existenzieller Bedeutung.

Der Wettbewerb um die Bewerberinnen und Bewerber hat nun auch die Polizei erreicht. Gerade für die viel zitierte Generation Z stehen vielfach weiche Faktoren bei der Wahl des Arbeitgebers im Mittelpunkt. Da ist es aus unserer Sicht zwingend notwendig, unter anderem mit einem Einstieg in den Ausstieg aus der überlangen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen wieder attraktiver zu machen.

Eingeführt zum 01.01.2004 als vorübergehender Beitrag zur Konsolidierung des Landeshaushalts steuern wir nun auf das 20-jährige Jubiläum der 41-Stunden-Woche zu. Viele andere Bundesländer sind NRW da voraus und haben auf unterschiedlichen Wegen bereits mit dem Ausstieg begonnen.

Wir als GdP haben das hessische Arbeitszeitmodell für die Umsetzung der Langzeitarbeitskonten 2020 in die Attraktivitätsoffensive eingebracht. Leider blieb dieser Vorschlag unberücksichtigt. Für junge Menschen ist die Work-Life-Balance mittlerweile ein ganz wesentlicher Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers. Deswegen müssen wir uns da bewegen.

Im Koalitionsvertrag steht unter anderem die Absicht, dass gemeinsam mit Beschäftigten und Gewerkschaften eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst verhandelt werden soll. Ebenso ist dort aufgeführt, dass die längst überfällige Überarbeitung des Zulagenwesens angegangen werden soll. Aus unserer Sicht müssten sich diese beiden Punkte auch im Haushalt wiederfinden. Denn wenn beide Punkte nichts kosten dürfen, dann können wir uns diesen Prozess gleich sparen; dann wird die Modernisierungsoffensive ein ähnlicher Rohrkrepierer wie die Attraktivitätsoffensive aus der vergangenen Legislative.

Der dritte Punkt: Jedes Jahr sprechen wir die Problematik „Deckelungsbeschluss A12 und A13 im Polizeibereich“ an. Im vorliegenden Haushaltsentwurf 2023 stehen Stellenhebungen im Umfang von plus 33 nach A12 und plus 16 nach A13 gehobener Dienst. Wir freuen uns natürlich über jede einzelne zusätzliche Stelle, aber 49 Stellenhebungen bei 47 Kreispolizeibehörden und drei Landesoberbehörden macht noch nicht einmal eine Stelle pro Behörde.

Die für uns aktuelle recherchierbare Landesobergrenzenverordnung NRW führt für die Polizei weiterhin absolute Zahlen bei A12 und A13 auf. Nach unseren Berechnungen überschreiten wir mit den geplanten Stellenhebungen die absoluten Zahlen aus der Verordnung. Hier fordern wir bereits seit langer Zeit eine Umstellung auf prozentuale Werte.

Es gibt weiterhin zahlreiche Führungsfunktionen und nicht zuletzt auch Fachfunktionen, die man nach den heutigen Vorschriften zur Funktionszuordnung als A12 und A13 bewerten könnte – einzig Fehlen der Polizei die entsprechenden Stellen.

Im Koalitionsvertrag ist auch das Ziel der Stärkung der Fachkarrieren bei den Direktionen Verkehr und Kriminalpolizei aufgeführt. Dazu benötigen wir deutlich mehr als 49 Stellenhebungen.

Auch in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen sollte es sich lohnen, mehr Verantwortung zu übernehmen – sei es in Führungsfunktionen oder als besonders qualifizierte Fachleute. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank, Herr Schlüter. – Wir gehen weiter zum Bund Deutscher Kriminalbeamter. Herr Huth, Sie haben das Wort.

Oliver Huth (Bund Deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Nordrhein-Westfalen): Schönen guten Tag, meine Damen und Herren. Auch wir vom Bund Deutscher Kriminalbeamter bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Man beginnt gelegentlich mit Zitaten, weil die doch sehr griffig sein können. Um zu verdeutlichen, wie es um die Kriminalpolizei steht, rekurriere ich auf ein Zitat vom

17. November 2015. Da sollte eigentlich das Fußballspiel Deutschland gegen Niederlande stattfinden. Das Spiel hat wegen Hinweise auf einen Terroranschlag nicht stattgefunden. Auf einer Pressekonferenz wurde der damalige Innenminister de Maizière von Journalisten gefragt, ob die Gefährdungslage weiterhin bestehe. Er hat geantwortet: Ein Teil der Antworten, die ich Ihnen geben müsste, würde die Bevölkerung verunsichern.

Wenn ich Ihnen sage, wie es um die Kriminalpolizei und die innere Sicherheit steht, verunsichert das nicht nur die Bevölkerung, die vielleicht heute den Stream verfolgt, sondern sogar die professionellen Vertreter der Verbände hier.

Die Kriminalpolizei ist am Abgrund. Sie stand noch nie so da, wie sie jetzt dasteht. Die Kriminalpolizei ist nicht in der Lage, ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Sie leidet mehr als andere Direktionen unter den Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit. Das hat Auswirkungen auf alle Bereiche, auf alle Vertreter, die hier sitzen, wenn wir über Prävention reden.

Eine sinnvolle Strafverfolgung kann nur stattfinden und eine nachhaltige Auswirkung auf die Prävention haben, wenn sie stattfindet. Wir sind im Bereich der Allgemeinkriminalität im Moment nicht in der Lage, den Bürgerinnen und Bürgern entsprechenden Response zu geben, etwa auf Anzeigen, die sie stellen, wenn ihr Fahrrad geklaut worden ist oder wenn sie im Internet Betrügereien auf dem Leim gegangen sind. Das gilt auch für – es steht im aktuellen Koalitionsvertrag – die Bekämpfung der organisierten Kriminalität.

Die vergangenen Legislaturperioden haben gezeigt, dass gerade in diesem Bereich in Bezug auf Personalaufwuchs nichts geschehen ist. Wenn Sie sehen, wie die Bemühungen unserer europäischen Partner bei der internationalen Kriminalitätsbekämpfung im Moment Fuß fassen – Stichworte: Serverüberwachung, EncroChat etc. –, dann liegen bei uns in den Dienststellen Tausende von Verfahren absoluter Wertigkeit, die alle zur Landgerichtsbarkeit gehören und entsprechende Urteile erwarten lassen, die derzeit nicht bearbeitet werden.

Wie Sie das den Bürgerinnen und Bürgern erklären wollen, ist mir schleierhaft. Sie müssen einfach feststellen, dass es fünf nach Zwölf ist. Wenn Sie die Kriminalpolizei gerade in dem Feld der organisierten Kriminalität so aufstellen wollen, wie es im Koalitionsvertrag formuliert ist, haben Sie dringenden Nachholbedarf, ansonsten verlieren Sie die Rechtstreue der Bevölkerung. Das ist Fakt.

Ungefähr 12 % des Personals der Kriminalpolizei arbeitet in Teilzeit. Das wollen wir auch mit Hinsicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Keine andere Direktion bei der Polizei hat diesen großen Aufwuchs an Stundenabflüssen – nur die Kriminalpolizei. Ebenso sieht es beim Mutterschutz aus.

Die Arbeitszeitmodelle bei der Kriminalpolizei scheinen zunächst attraktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein, aber diese Personalabflüsse, Stundenabflüsse werden nirgends nachgezeichnet. Deswegen kommt es trotz sinkender Fallzahlen in der polizeilichen Kriminalstatistik zu einer Überlastung meiner Kolleginnen und Kollegen.

Viele von denen da draußen werden krank, und die Verantwortung dafür trägt die Politik. Die Politik muss hier dringend nachsteuern, damit meine Kolleginnen und Kollegen wieder Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit erfahren, die nicht krank machen.

Zudem müssen wir nach wie vor – das ist unsere Aufforderung – an der Attraktivität der Polizei, insbesondere der Kriminalpolizei, arbeiten. Wir haben einen Arbeitnehmermarkt. Sie wollen 3.000 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte einstellen und können diese Zahlen aktuell nicht erfüllen. Sie müssen derzeit in den großen Präsidien wie hier in der Landeshauptstadt 60 Kolleginnen und Kollegen zwangsweise überreden, bei der Kriminalpolizei Dienst zu machen. Die machen das nicht freiwillig.

Die dritte Ebene der Maslowschen Bedürfnispyramide nennt die soziale Gerechtigkeit und die soziale Absicherung. Meine Kolleginnen und Kollegen, die bei der Kriminalpolizei anfangen, haben 300 Euro weniger als die Kolleginnen und Kollegen bei der Schutzpolizei. Das resultiert hauptsächlich daraus, dass Letztere im Wach- und Wechseldienst tätig sind. Hier muss über das Zulagenwesen nachgedacht werden und darüber, was meine Kolleginnen und Kollegen bei der Polizei tatsächlich verdient haben.

Sie machen es bei den Lehrern ähnlich: Sie stellen fest, es bewirbt sich kaum jemand. Dann steigern Sie die Attraktivität. Die Kriminalpolizei darf Ihnen an diesem Punkt nicht egal sein. Wenn da keiner hin will, müssen Sie etwas tun, zum Beispiel laubahnrechtlich. Wir haben entsprechende Vorschläge in unserer Stellungnahme unterbreitet.

Die Zahl der exponierten Stellen A12 und A13, die die Polizei zur Verfügung hat, ist lächerlich – das muss ich so deutlich sagen. Das ist gegenüber dem, was wir zu tun haben, wirklich albern. Wir haben Leiter von Mordkommissionen in großen Präsidien, die erhalten A10 und sollen einen Mord aufklären, und woanders – in Bielefeld – erhalten sie A13, und das hängt noch vom Zufall ab.

Das ist keine Einheitlichkeit in der Besoldung, keine Einheitlichkeit in der Wertschätzung für die Aufgabe, die meine Kolleginnen und Kollegen übernehmen. Wir brauchen dringend eine Aufhebung des Deckelungsbeschlusses; wir müssen dringend an die Landesobergrenzenverordnung ran. Wir gönnen allen anderen Berufszweigen, deren Vertreter hier am Tisch sitzen, diese exponierten Besoldungen. Ich weiß nicht, warum die Kriminalpolizei insbesondere oder die Polizei dahinter zurückstehen soll. Dafür gibt es keine Rechtfertigungen. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön, Herr Huth. – Für den Bund der Richter und Staatsanwälte ist Herr Friehoff da.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Kirsch! Sehr geehrte Damen und Kollegen. Die Kürze der Vorbereitungszeit ist hier schon mehrfach kritisiert worden; sie hat aber auch etwas Gutes: Je kürzer die Vorbereitungszeit ist, desto leichter ist es, mit drei Minuten auszukommen.

Zum Thema „Stellen“ verweise ich auf die schriftliche Stellungnahme. Dank der Stellenmehrung der letzten Jahre ist die Stellenausstattung im Bereich der Richter und

Staatsanwälte – abgesehen von den Staatsanwaltschaften – im Moment durchaus zufriedenstellend. Bei den Staatsanwaltschaften fehlen nach wie vor 200 Leute. Die komplette Staatsanwaltschaft Düsseldorf hat 100 Leute. Also fehlt in Nordrhein-Westfalen zweimal die Arbeitskraft der Staatsanwaltschaft Düsseldorf. Bitte rechnen Sie das hoch. An dieser Stelle möchte ich auf die Ausführungen des Kollegen Huth parallel verweisen.

Ein Schwerpunkt ist die Richterbesoldung, die – man kann es nicht anders sagen – defizitär ist und die sich immer schneller darauf auswirkt, geeigneten Nachwuchs zu finden. Ich nehme Bezug auf die Beobachtungs- und Prüfungspflicht des Haushaltsgesetzgebers, des Parlaments.

Die Inflation hat die Grundlagen der letzten Besoldungsentscheidung obsolet gemacht. Schon allein deswegen muss etwas passieren. Die Bundesrepublik Deutschland ist mit relativ klaren, wenn auch noch mit diplomatisch akzeptablen Worten in der Europäischen Kommission gerügt worden: Die Richter, die Kolleginnen und Kollegen in der R-Besoldung werden einfach viel zu schlecht bezahlt.

Man hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Besoldung mehr oder minder bewusst missverstanden. Man hätte die Besoldung der Beamten und der Richter linear, parallel bewegend deutlich erhöhen müssen, um verfassungsrechtlichen Überlegungen Rechnung zu tragen. Stattdessen hat man eine zusätzliche Verstärkung des Familienzuschlags gemacht – man hat so getan, dass diese Berliner Entscheidung keine Berliner Entscheidung, sondern eine Familienentscheidung Teil 2 sei – weil es einfach preisgünstiger ist.

Tatsächlich ist es aber so, dass man, insbesondere wenn man mehrere Kinder hat, Zuschläge in einer Größenordnung bekommt, die deutlich über dem liegen, was eine oder manchmal sogar zwei Beförderungsstufen ausmachen. Dazu möchte ich den Kollegen Dr. Wagner zitieren: Die Besoldung folgt nicht mehr dem Amt, sondern dem Familienstand. Gehässig gesagt geht es um das goldene Beamten- oder Richterkind.

Abschließend Teil zwei: Umsatzsteuerpflicht der öffentlichen Hand und auch der Gerichte. Das ist europäisch vorgegeben, daran kommen wir nicht vorbei. Aber so, wie es organisiert worden ist, ist es eigentlich eine Katastrophe und, um es in aller Deutlichkeit zu sagen, eigentlich ein Fall für den Landesrechnungshof.

Wir haben 277 Organisationseinheiten in der Justiz. In jedem Gericht, in jeder Staatsanwaltschaft müssen sich der dortige Haushälter – mindestens einer in kleinen Einheiten –, der Beauftragte des Haushaltes und mindestens zwei Buchungsbeamte an diesem – ich sage es despektierlich – Zeug abarbeiten. Das sind mindestens vier Leute bei kleinen Einheiten und wesentlich mehr bei größeren Staatsanwaltschaften. Klar geht es um Geld, und Geld ist wichtig. Aber nur um perfekt deutsch „linke Tasche, rechte Tasche“ zu organisieren, sind alleine in der Justiz Personen im deutlich vierstelligen Bereich damit beschäftigt, weil man diese Aufgabe einfach nach unten durchgereicht hat, anstatt sie zu zentralisieren. Dies ist eine Verschwendung von Ressourcen und Geld, die kaum zu vermitteln ist. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön, Herr Friehoff. – Als nächstes haben wir die Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter, für die Herr Dr. Hollands ein Statement abgibt.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter NRW): Sehr geehrte Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Vielen Dank für die Gelegenheit für eine mündliche ergänzende Stellungnahme. Ich möchte mich in der Kürze auf drei Punkte beschränken.

Der erste ist das erklärte Ziel der Landesregierung, den Ausbau der Windenergie und der erneuerbaren Energien zu beschleunigen. Die Landesregierung hat dazu eine Ausbauoffensive angekündigt. Diese Ausbauoffensive ist mit dem Versprechen verbunden, die Planungsverfahren erheblich zu beschleunigen. Diese Planungsbeschleunigung betrifft in erster Linie das Verwaltungsverfahren, aber sie betrifft eben auch die gerichtlichen Verfahren.

Hier muss aus unserer Sicht klar sein: Eine Planungsbeschleunigung erreicht man nicht allein dadurch, dass man das Prozessrecht an der einen oder anderen Stelle anpasst, sondern sie setzt voraus, dass die Verwaltungsgerichte und insbesondere das maßgeblich zuständige Obergericht in Münster angemessen mit Richterinnen und Richtern ausgestattet sind, die diese Planungsverfahren abarbeiten können.

Um Ihnen eine Zahl zu nennen: Wir haben derzeit alleine zu den Windenergieanlagen rund 120 Verfahren beim OVG liegen. Das sind teilweise sehr komplexe Verfahren, die man nicht kurz abarbeiten kann. Wenn man will, dass diese Planungsverfahren schnell erledigt werden und der Ausbau beschleunigt wird, dann wird man hier noch einmal nachsteuern müssen. Ich darf Sie, sehr geehrte Damen und Herren des Ausschusses, noch einmal bitten, darauf noch einmal ein besonderes Augenmerk zu richten.

Der zweite Punkt betrifft den Bereich der Asylverfahren. Derzeit steigt die Zahl der Asylanträge wieder. Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ist die Zahl der Erstanträge erheblich gestiegen. Das wird sich voraussichtlich entsprechend bei den Verwaltungsgerichten fortsetzen. Auch das wird der Haushaltsgesetzgeber, wenn nicht mit diesen, dann mit den nächsten Haushalten im Auge behalten müssen.

Der dritte und letzte Punkt betrifft das zentrale Thema der Besoldung. Ich kann mich hier nur dem anschließen, was meine Kollegen zuvor gesagt haben: Es ist dringend erforderlich, dass auf die Kaufkraftverluste mit einer Erhöhung der Grundbesoldung – nicht nur der Familienzuschläge – reagiert wird.

Einen anderen Punkt möchte ich noch einmal in Erinnerung rufen, Herr Staude vom Beamtenbund hat es bereits angesprochen: Im Bund will man das Bürgergeld und damit die Regelsätze erhöhen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bedeutet das zwingend, dass auch die Beamtenbesoldung und die Richterbesoldung zu erhöhen sind, weil der Abstand zum Grundsicherungsniveau bei der untersten Stufe mindestens 15 % betragen muss. Das heißt, die Entscheidung über ein

erhöhtes Bürgergeld wird sich unmittelbar auf die Besoldung der Richterinnen und Richter auswirken müssen. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön, Dr. Hollands. – Dann haben wir von der Neuen Richtervereinigung NRW Frau Linnenkämper. Sie haben das Wort.

Christina Linnenkämper (Neue Richtervereinigung NRW): Vielen Dank für die Einladung. Ich schließe mich meinen beiden Vorrednern an. Ich sitze hier für die teilzeitbeschäftigten Mütter im öffentlichen Dienst.

Es ist leider nicht so, dass alle Zuschläge auch tatsächlich ankommen. Wir sind jetzt schon benachteiligt, wenn im Dezember der sogenannte Ergänzungszuschlag und dann im nächsten Jahr der Familienzuschlag kommt, wenn man zum Beispiel mit einem Bundesbeamten verheiratet ist, der aus welchen Gründen auch immer das Kindergeld bezieht. Häufig resultiert das aus der Elternzeit, dass die ganze Familie über den Mann in der Beihilfe beim Bund war. Auch Bundesbeamte haben eine 41-Stunden-Woche, wenn sie allerdings Kinder unter zwölf Jahren haben und das Kindergeld beziehen, haben sie nur eine 40-Stunden-Woche. Deshalb ist das Kindergeld oft bei den Ehemännern angesiedelt.

Wir werden ab Dezember also leer ausgehen, wenn wir mit einem Bundesbeamten verheiratet sind, so wie ich und viele meiner Kolleginnen. Das ist im Rheinland und in Bonn nicht ungewöhnlich, weil hier viele Ministerien sind.

Wir hatten das LBV gebeten, uns den Zuschlag trotzdem auszuzahlen, weil die Alimentation ersichtlich verfassungswidrig zu niedrig ist. Wir hatten angeboten, dass unsere Männer uns, wenn es zu einer Nachzahlung beim Bund kommt – auch dort ist die Besoldung zu niedrig –, ihren Anspruch gegen den Bund abtreten. Aber das LBV hat das – natürlich mit einem Einzeiler – abgelehnt. Das heißt, wir gehen erst einmal leer aus.

Wenn es demnächst vielleicht eine Inflationsprämie geben sollte, dann bitten wir darum, dass es die in voller Höhe für alle Beschäftigten gibt und nicht wie bei der Coronaprämie anteilig dem Teilzeitpensum. Das kam bei uns in der Belegschaft nicht besonders gut an.

Es gab Landkreise, in denen die Schulen zwischen dem 18. Dezember und dem 31. Mai fast sechs Monate geschlossen waren, und ein Erstklässler sitzt nicht alleine im Homeschooling und bearbeitet seine Aufgaben. Wir haben jedenfalls nicht ein halbes A12- oder A13-Gehalt eines Lehrers bekommen, hatten aber mit erheblichen Aufwand und Mehrbelastung im öffentlichen Dienst zu arbeiten und die Kinder zu versorgen. Dass wir dann die Coronaprämie nur in halber Höhe bekommen haben, hat doch viele verärgert.

Der Bertelsmann Verlag bezahlt die Inflationsprämie von 3.000 Euro zum Beispiel an alle Beschäftigten bis zu einem Bruttogehalt von 75.000 Euro aus. Wenn man die Prämie nicht an alle auszahlen möchte, dann sollte man ebenfalls an das Bruttogehalt anknüpfen. Denn gerade die Berufsgruppen, die nicht so viel verdienen – und dazu

gehören nun einmal auch die Teilzeitbeschäftigten – sind von der Inflation besonders betroffen.

Zudem haben wir auch im Rahmen der Beihilfe zum Teil Probleme. Ein-Kind-Mütter werden mit einem Beihilfesatz von 50 % beihilferechtlich so behandelt wie ledige Vollzeiterwerbstätige. Das wird auch als ungerecht empfunden, denn das bedeutet im Einzelfall, dass 14 % des bereits versteuerten Nettoeinkommens als Krankenversicherungsbeiträge für eine 50-Prozent-Versicherung von uns zu tragen sind – das zahlt kein gesetzlich Versicherter. Ab zwei, drei oder vier Kindern beträgt der Beihilfesatz 70 %. Das würde eine erhebliche Entlastung auch für die Ein-Kind-Mütter bedeuten.

Zudem gibt es viele Nachteile für Mütter in der Beihilfe, die ich hier nicht aufzählen möchte. Das würde den Rahmen sprengen. Wir bitten aber auch darum, die Gerichtskosten für Verfahren gegen die Beihilfe und gegen die private Krankenversicherung abzuschaffen.

Gesetzlich Versicherte zahlen bei Rechtsstreitigkeiten gegen ihre Krankenversicherung – egal wie oft sie klagen – überhaupt keine Gerichtskosten. Beihilfeberechtigte müssen, wenn Leistungen abgelehnt werden, Gerichtskosten einmal für das Verfahren gegen die Beihilfestelle und einmal für das Verfahren gegen die private Krankenversicherung zahlen – also zweimal Gerichtsgebühren, wohingegen das Land von den Gerichtsgebühren befreit ist. Das empfinden wir nicht als Waffengleichheit. Deswegen bitten wir darum, dass die Gerichtskostenpflicht abgeschafft wird, damit man gegebenenfalls klagen kann. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank, Frau Linnenkämper. – Wir kommen zum Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband NRW. Herr Biermann ist da; Sie haben das Wort.

Oliver Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Landesverband Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Liebe Abgeordnete! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Wer glaubt, dass der Bund der Strafvollzugsbediensteten – der sich für die Einladung und für die Möglichkeit der Abgabe einer mündlichen Stellungnahme recht herzlich bedankt – ein etwas positiveres Bild für den Bereich des Strafvollzuges darstellen können, den muss ich leider enttäuschen.

Ich kann mich an dieser Stelle schon in wesentlichen Auszügen dem Kollegen Huth anschließen. Im Bereich des Vollzuges sind wir nicht nur die rote Laterne, sondern stehen wirklich Oberkante Unterlippe, wenn man es salopp formulieren will.

Der einzige Unterschied: Der überwiegende Teil der Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzugsdienst bzw. im kriminalpolizeilichen Dienst befinden sich in der Laufbahn 2.1, der Laufbahn des gehobenen Dienstes. Bei uns ist das leider Gottes die Laufbahn 1.2. Circa 66, 67 % der Beschäftigten im Bereich des Justizvollzugs sind in dieser Laufbahn. Sie können sich alle vorstellen, dass bei der Inflationsrate und den explodierenden Kosten die finanzielle Situation unserer Kolleginnen und Kollegen ganz schlecht aussieht.

Dazu kommt, dass die angestoßene Attraktivitätsinitiative seitens der Landesregierung zumindest für den Bereich des Justizvollzugs – es ist einiges gemacht und auch bewegt worden – bei den Kolleginnen und Kollegen nicht ankommt.

Warum kommt die Offensive bei den Bewerbern nicht an? – Beispielsweise in der Fachhochschule für Rechtspflege sind die Ausbildungsgänge allenfalls zu zwei Dritteln belegt. Wir haben also keine interessierten jungen Menschen, die sich für den Verwaltungsbereich auch im Bereich des Justizvollzugs interessieren. Auch hier stellt sich die Frage, wie man diesen Bereich attraktiver machen kann?

Das ist auf der einen Seite sicherlich eine Frage des Geldes, davon bin ich felsenfest überzeugt. Auf der anderen Seite – auch das ist von meinen Vorrednern angesprochen worden – müssen wir uns über die Arbeitszeit und über die sächliche Ausstattung insbesondere auch im Justizvollzug Gedanken machen. Da hinken wir, glaube ich, noch ein gehöriges Stück hinter der Polizei her.

Ich möchte auf ein, zwei andere Dinge im Detail eingehen. Die Landesregierung hat zum 01.04.2022 die Novellierung der Justizvollzugsgesetze angestoßen. Das ist eine sehr gute Geschichte, die wir gewerkschaftlich durchweg positiv begleitet haben.

Behandlung im Justizvollzug ist ein wesentlicher Aspekt, der es der Gesellschaft im Nachhinein wieder ermöglicht, die Menschen, die in irgendeiner Form versagt haben, wieder aufzunehmen und sie zu integrieren. Die Vorarbeit dafür leistet der Justizvollzug. Dieser Part, den der Justizvollzug übernimmt, ist gesetzlich noch einmal besonders herausgearbeitet worden, indem Ausbildung betrieben werden soll, indem Maßnahmen zur Vorbereitung der Entlassung in Angriff genommen werden sollen. Dazu bedarf es einer entsprechenden Fachkräftenzahl innerhalb des Vollzuges – insbesondere in verschiedenen Laufbahnen.

Hier nenne ich beispielhaft die Laufbahn des Werkdienstes, wo Meister eingestellt werden sollen. Ich habe das beim letzten Mal im Personalausschuss auch schon erwähnt: Es sollen Meister eingestellt werden, die ihren Meistertitel privat mit 10-15.000 Euro bezahlt haben und der mit 39,90 Euro im Monat anerkannt wird. – An dieser Stelle muss man sagen, dass die Attraktivität definitiv nicht da ist.

Vor diesem Hintergrund können wir nur appellieren, dass man sich noch einmal über den Haushalt insgesamt Gedanken macht und versucht, auch die kleineren Laufbahnen etwas anders zu berücksichtigen als bisher vorgesehen. – Danke schön.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön, Herr Biermann. – Wir verlassen jetzt Polizei und Justiz und wenden uns dem Steuerwesen zu. Herr Lehmann von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft ist da.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank. – Um es gleich vorneweg zu sagen und damit ist nicht in Vergessenheit gerät: Die 41-Stunden-Woche muss weg!

Ich glaube, ich sage das für alle Beamtinnen und Beamten dieses Landes. Diese Benachteiligung der Kolleginnen und Kollegen hat mittlerweile weitgehende Auswirkungen. Wir freuen uns, dass im kommenden Jahr 1.637 Anwärter in der Finanzverwaltung eingestellt werden sollen, aber die Sache hat einen Haken: Ob wir die alle kriegen, wird man sehen.

Wir hatten in den letzten Tagen eine Personalrätetagung mit Kolleginnen und Kollegen, die bei Einstellungsgesprächen dabei sind. Bei der Frage nach Work-Life-Balance – was zum Beispiel bei Stellenanzeigen, die wir in den Medien schalten, als ein besonderer Vorteil der Finanzverwaltung hervorgehoben wird – 41 Stunden als Wochenarbeitszeit angeben zu müssen, führt bei Bewerbern zu einem unmittelbaren Verlassen der Räumlichkeiten. Das wurde tatsächlich mittlerweile von mehr als einem Finanzamt so berichtet. Die Bewerber hören das, stehen auf und sagen: Nein, das muss ich nicht haben.

Die Landesregierung muss da endlich ran. Wir haben diese Arbeitszeit seit bald 20 Jahren. Das ist ein unhaltbarer Zustand. Wir benachteiligen uns selbst und wundern uns anschließend, dass die hohen Leerstände nicht aufgefüllt werden. Die Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen hat im Moment 1.500 unbesetzte Stellen, das sind etwa 2.200 Köpfe, das sind 20 Beschäftigte pro Finanzamt.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, das geht so nicht. Wir haben es an anderer Stelle in anderen Bereichen gehört: Die Kolleginnen und Kollegen pfeifen aus dem letzten Loch. Sie sind belastet, werden krank, versuchen wie auch immer zu entkommen – manchmal durch einen internen Stellenwechsel, zunehmend gern aber auch durch einen externen Stellenwechsel.

Kommunen greifen mittlerweile sehr gern auf ausgebildete Kolleginnen und Kollegen der Finanzverwaltung zurück, denn die können Controlling, die können Steuern und die können auch den neuen § 2b Umsatzsteuergesetz.

Nächster Punkt, den ich ansprechen möchte: Wir freuen uns sehr auf die Modernisierungsoffensive der Landesregierung, die in den nächsten Jahren kommen wird, denn wir haben mit 34,3 % die niedrigste Personalkostenquote aller Zeiten. Man kann das in dem langfristigen Finanzplan 20 Jahre lang zurückverfolgen: 34,3 % machen die Personalkosten im Landeshaushalt im ersten Entwurf aus – noch ohne Ergänzungsvorlage, bei der aber auch keine Personalkosten dabei sind. Ich glaube, die Kollegen vom DGB haben 30,3 % berechnet; man weiß gar nicht, wie tief man damit noch sinken will.

Das gibt Spielraum; das gibt Finanzmöglichkeiten. Wir fordern die Landesregierung auf, diese Spielräume im kommenden Jahr zu nutzen, in die Verhandlungen und Gespräche mit den Gewerkschaften einzutreten und die Berufe im öffentlichen Dienst endlich attraktiver zu machen. Wir wollen an dieser Stelle kurz eine Chance benennen, wie das in der Finanzverwaltung gelingen kann: das Thema Grundsteuerbearbeitung.

Über kaum ein Thema wird im Moment verwirrter in den Medien berichtet als über die Grundsteuerfestsetzung. Letzte Woche gab es einen Bericht, der inhaltlich erhebliche sachliche Schwierigkeiten hatte und der Vereine und Verbände dazu aufgerufen hat, man möge auf jeden Fall Widerspruch einlegen. Das ist wie verfahrenstechnischer Sekundenkleber, der in das System geschüttet wird – und das auch noch mit einer

vollkommen rechtlich falschen, unhaltbaren Begründung. Unfassbar, dass so etwas in den Medien steht, ohne dass es überprüft wird.

Wichtiger ist mir dabei aber, dass wir auch in den kommenden Jahren Grundsteuer-Wertfestsetzungen haben werden – genau genommen alle sieben Jahre. Da reicht es nicht, 275 befristete Stellen für Telefonkräfte zu schaffen – ganz abgesehen davon, dass die zu schlecht bezahlt sind. Vielmehr fordern wir die Landesregierung auf, aus diesen 275 befristeten Stellen im kommenden Jahr dringend mindestens 120 feste Stellen zu machen, damit die weitere Bearbeitung der Grundsteuer sichergestellt werden kann.

Im Augenblick haben wir zu wenig Leute mit zu vielen Aufgaben, und wenn der Gesetzgeber sich dann auch noch extrem viel Zeit lässt, um seine Hausaufgaben zu machen, dann sollte man wenigstens nicht die Verwaltung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben schlechter stellen. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Danke schön, Herr Lehmann. – Weiter geht es in dem Bereich „Bildung und Schule“, Frau Celik von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Frau Vorsitzende Kirsch! Sehr geehrte Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Was die kurzen Stellungnahmefristen betrifft, schließe ich mich den Ausführungen von Dr. Sabine Graf an.

Ich komme zu unseren Ausführungen: Gleiche Bildungschancen für alle zu erreichen, ist eines der zentralen Ziele gewerkschaftlichen Handelns in der Bildungspolitik. Die Herstellung von Chancengleichheit und folglich Bildungsgerechtigkeit ist unsere zentrale Forderung, weil Bildungschancen auch Lebenschancen bedeuten.

Daher erfolgt der Blick der GEW NRW auf den Haushaltsentwurf 2023 unter zwei Zielperspektiven. Erstens: Inwieweit werden die Grundlagen dafür geschaffen, die herkunftsbedingten ungleichen Startbedingungen von Kindern auszugleichen? Zweitens: Inwieweit werden die Rahmenbedingungen dafür geschaffen, gute Bildung über gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung für die Beschäftigten herzustellen?

Leider liefert der Haushalt 2023 keine Grundlage dafür, weder dem Ziel der Chancengleichheit näherzukommen, noch der sich zuspitzenden sozialen Schieflage entgegenzusteuern. Auch die Bemühungen, die unzureichenden Lehr- und Lernbedingungen etwa über eine bedarfsgerechte Finanzierung des Bildungswesens zu verbessern, laufen ins Leere.

Nach unseren Berechnungen hätten mindestens 1,6 Milliarden Euro mehr investiert werden müssen, um den Anteil des Vorjahres am Gesamthaushalt beizubehalten. Einmal mehr steigen die Bildungsinvestitionen nicht in gleicher Weise wie der Gesamthaushalt. Statt in dieser herausfordernden Zeit in Bildung zu investieren und der Bildung den Stellenwert, die sie verdient, einzuräumen, bleibt Bildung erneut chronisch unterfinanziert.

Unser Bildungssystem leidet gerade unter multiplen Krisen. Hier hätte eine mutige Investition in Bildung eine Rechtfertigung für den Anspruch, Zukunftsvertrag zu sein, liefern können. Mit angezogener Handbremse lässt sich Bildung aber nicht aus der Krise herausholen.

Unser Bildungssystem ist derzeit auf Kante genäht. Die Beschäftigten sind am Limit und jenseits ihrer Belastungsgrenze erschöpft. Es gibt viel zu große Klassen und immer mehr Aufgaben einhergehend mit einer immensen Entgrenzung der Arbeitszeit und einem eklatanten Fach- und Lehrkräftemangel – besonders in der frühkindlichen Bildung und in den Schulen, vor allem in der Grundschule, wo die Basiskompetenzen vermittelt werden.

NRW ist seit Jahren bei den Bildungsinvestitionen abgehängt. Wir haben Raumangel. Wir haben Sanierungsstau in Höhe von 10 Milliarden Euro. Wir haben Schulgebäude, die nicht nur nicht der neuesten Technik entsprechen, sondern Räume, in denen der Putz von der Decke fällt – und das alles bei Lehrkräftemangel und ausgeweiteten Stellen, die nicht besetzt werden können.

Das ist die größte Herausforderung, wenn es um die Verbesserung der Unterrichtsversorgung und der Unterrichtsqualität geht.

Das Ziel, den Schuletat kontinuierlich aufzustocken und 10.000 zusätzliche Lehrkräfte in der laufenden Legislaturperiode einzustellen, erscheint in diesem Kontext illusorisch. Dieser Mangel verschärfte soziale Benachteiligung aktuell drastisch, weil er in den sozial benachteiligten Stadtteilen besonders groß ist.

Zu Beginn des Schuljahres wurden in Duisburg 99 Grundschulstellen ausgeschrieben. Davon konnten gerade einmal neun besetzt werden. In Gelsenkirchen wurden ganze Stundentafeln gekürzt. – Beste Bildung sieht anders aus.

Mehr denn je bestimmt die soziale Herkunft den Bildungserfolg eines Kindes. Hier verweise ich auf die Ergebnisse des IQB-Bildungstrends. Sie alle haben diese mit Sicherheit zur Kenntnis genommen. Die Ergebnisse sollten ein Alarmsignal sein, endlich umzusteuern und den Beschäftigten die Instrumente und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die sie brauchen, um ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag bestmöglich nachzukommen. Derzeit wird in unseren Bildungseinrichtungen der Mangel verwaltet.

Bildung ist die Grundlage dafür, dass alle Berufe, die hier heute vertreten sind, entsprechende Fachkräfte bekommen. Deshalb ist es fatal, nicht entsprechend in Bildung zu investieren.

Hier gilt es, einen echten schulscharfen Sozialindex zu evaluieren, der besonders belastete Schulen in die Lage versetzt, sozialmilieuspezifische und umweltspezifische Benachteiligung über zusätzliche Ressourcen auszugleichen. Eine reine Umverteilung bzw. Neuverteilung von bereits im Haushalt vorgesehenen Stellen wird den unterschiedlichen Bedarfen der Schulen in keiner Weise gerecht und kann der sozialen Bildungsbenachteiligung nicht entgegenwirken.

Neben zusätzlichen Stellen muss also die Konstruktion des Sozialindex in den Blick genommen werden, damit er als Steuerinstrument geeignet ist, wirklich Ungleiches

auch ungleich zu behandeln. Ich übertreibe nicht, wenn ich sage: Die Wehrhaftigkeit unserer Demokratie hängt davon ab.

Der Mangel bedeutet aber auch eine Mehrbelastung der Kolleginnen. In Anbetracht dieser Mehrbelastung muss die Landesregierung unbedingt über Sofortmaßnahmen für Entlastung sorgen. Eine echte Attraktivitätsoffensive muss angegangen werden, damit wir nicht mehr von Stellen reden, sondern von Menschen, die diese Stellen besetzen und Kinder unterrichten.

Kurz zu A13: Es hat mehr als zehn Jahre gedauert, dass diese Forderung jetzt umgesetzt wird. Wir verstehen aber die Notwendigkeit eines Stufenplans nicht. Der Prozess ist jetzt angegangen worden, aber für eine echte Gleichstellung muss die gesamte Besoldungsstruktur reformiert werden. A13Z für alle und eine einheitliche Lehrkräftelaufbahn wären zielführend dafür.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank. – Herr Behlau vom Verband Bildung und Erziehung, Sie sind dran.

Stefan Behlau (Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ganz herzlich möchte ich mich im Namen des VBE NRW für die Möglichkeit bedanken, Stellung zum vorgelegten Haushaltsentwurf nehmen zu können.

Die personelle Situation in den Schulen ist mehr als besorgniserregend. Insofern muss die vordringliche Aufgabe der Landesregierung darin bestehen, die aufgeführten Stellen auch tatsächlich und angemessen zu besetzen. Leerstellen im Haushalt füllen vielleicht die Tasche des Finanzministers, aber sie bringen den Ausbildungsbetrieben letzten Endes nicht die Personen, die die Leerstellen zu füllen haben.

Dazu sind enorme Anstrengungen nötig, um einerseits das Berufsfeld „Schule“ wieder attraktiver für junge Menschen werden zu lassen und um andererseits vor allem das momentan vorhandene Personal in den Schulen, das den Betrieb aufrecht erhält, auch halten und binden zu können.

Insofern sind die ersten Schritte der stufenweisen Anhebung der Eingangsbezahlung bei den Lehrkräften durchaus zu begrüßen. Die daraus resultierenden Konsequenzen für Beförderungssämter, Fach- und Schulleitungen sind im neuen Haushaltsplan allerdings nicht ersichtlich, aber ebenso dringend notwendig.

Nach wie vor bleiben im Schulbereich trotz der bevorstehenden Änderungen einige gleicher als die anderen. Hier wurde die Neuordnung der Lehrkräftebezahlung noch nicht konsequent zu Ende gedacht. Das gilt es zu ändern.

Ebenso gehören auch lange geforderte Verbesserungen der Rahmenbedingungen in den Schulen, beispielsweise Klassenfrequenzrichtwerte – die Lerngruppengrößen –, die Schüler-Lehrer-Relation und nicht zuletzt auch die Unterrichtsdeputate der Lehrkräfte endlich angepackt und verbessert.

Ja, das ist besonders in Zeiten des Mangels eine zusätzliche Herausforderung, aber was es bedeutet, das Personal und die Arbeitsbedingungen in den Bildungseinrichtungen zu vernachlässigen, haben uns die Ergebnisse der IQB-Studie vor Augen geführt – Ergebnisse, die erschreckend, aber für uns letztlich nicht überraschend gewesen sind.

Schulleitungen geben seit Jahren den Fachkräftemangel in den Schulen als größte Herausforderung an. Immer weniger Personal sieht sich immer größer werdenden Aufgaben gegenüber. Das gilt es endlich umzukehren.

Explizit möchte ich an dieser Stelle auf eine Stellschraube hinweisen, die den Perspektivbereich der Ausbildung betrifft und die es wirklich zu berücksichtigen gilt: Wegen der Ausweitung von Studienplätzen für einige Lehrämter müssen die Fachleitungen im Schulbereich dringend in den Blick genommen werden. Dass Stellen für Lehrkräfte nicht mehr originär besetzt werden können, wird auch über die Erweiterung des Seiteneinstiegs kompensiert. Hier spielen die Fachleitungen – gerade von Grundschule, S1 und Förderschule – eine bedeutsame Rolle, die endlich wertzuschätzen ist.

Nicht zuletzt möchte ich betonen, dass Bildung nicht erst in der Schule beginnt. Insofern muss die angekündigte Fachkräfteoffensive des MKJFGFI dringend zu einem Erfolg führen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, so viel in der gebotenen Kürze. Im Übrigen verweise ich auf die schriftliche Stellungnahme. – Herzlichen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank, Herr Behlau. – Für den Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs ist Herr Suermann da. Sie haben das Wort.

Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich bedanke mich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Der VLBS begrüßt, dass im Abschnitt 2.3 – Agenda zur Stärkung der beruflichen Bildung – den besonderen Belangen der Berufskollegs durch Bereitstellung von zusätzlichen 552 Stellen Rechnung getragen wird – insbesondere die Anpassung der Schüler-Lehrer-Relation für das berufliche Gymnasium auf das Niveau der allgemeinbildenden Gymnasien.

Der VLBS empfiehlt, zukünftig die Schüler-Lehrer-Relation in § 93 Abs. 2 einzuarbeiten, damit sie zukünftig nicht mehr als Mehrbedarfe ausgewiesen werden müssen. Ebenfalls begrüßen wir die Bereitstellung von 45 Planstellen für den Dualen Master. Wir vermissen allerdings die Bereitstellung von Stellen für den Seiteneinstieg, welcher nach wie vor an den Schulen durch Unterrichtsausfall finanziert werden muss.

Das war der positive Teil. Jetzt konkretisierte ich die Sachen, die gerade schon deutlich geworden sind, zum Beispiel der Unterrichtsausfall.

Ich finde es traurig oder ärgerlich: Der haushaltstechnisch geplante Unterrichtsausfall an Berufskollegs beträgt 7,23 %. Jedes Berufskolleg ist damit durchschnittlich mit fünf Stellen systematisch unterbesetzt. Das ist nicht neu; das wissen wir seit den 90er-

Jahren; die Zahl variiert geringfügig. Wir sind nicht in der Lage, den ordnungsgemäß zu erteilenden Unterricht zu geben. Das ist bekannt.

Auf Seite 278 des Erläuterungsbands werden die 1.247 Stellen aufgeführt, die fehlen, um einen ordnungsgemäßen Unterricht an Berufskollegs sicherzustellen. Das Berufskolleg ist die Schulform, welche am stärksten von dieser Lücke betroffen ist.

Damit benachteiligt das Land durch Unterrichtsausfall systematisch Auszubildende im dualen System aufgrund einer Schüler-Lehrer-Relation, die einen Unterricht im Rahmen der vorgegebenen Stundentafel nicht ermöglicht.

Kommen wir zur Vertretungsreserve: Im Durchschnitt wird über alle Schulformen hinweg eine Vertretungsreserve von 3,7 % gewährt – für Berufskollegs allerdings nur 2 %. Das ist ein Ungleichgewicht vor allem unter Berücksichtigung von Prüfungsverfahren. Bei der Berufsabschlussprüfung müssen Lehrkräfte anwesend sein. Das führt massiv zu Unterrichtsausfall, der nicht nötig wäre, wenn man das entsprechend im Haushalt berücksichtigen würde. Von daher fordert der VLBS den Haushaltsgesetzgeber auf, den Berufskollegs mindestens den durchschnittlichen Mehrbedarf für die Vertretungsreserve zu gewähren.

Kommen wir zur Deckelung der Leitungszeit: Hier ist die Regelung so, dass ab der 50. Stelle eine Deckelung der Leitungszeit durch den Faktor 0,7 stattfindet. Berufskollegs haben selten weniger als 2.000 Schülerinnen und Schüler und um die 100 Lehrkräfte. Hinzu kommt, dass das Berufskolleg die komplexeste Schulform ist, die das Land hat. Wir haben weit über 300 Ausbildungsberufe, das heißt pro Berufskolleg ca. 25-30 Bildungsgänge, die entsprechend zu verwalten sind.

Es ist nicht selten, dass eine Bereichsleitung so viele Schülerinnen und Schüler zu verwalten hat wie ein Gymnasium. Trotzdem findet diese Deckelung statt, das heißt, wir kommen vom Verwaltungsaufwand nicht hinterher. Das muss man definitiv sagen. Von daher fordert der VLBS den Haushaltsgesetzgeber auf, die Deckelung der Leitungszeit ab der 50. Stelle abzuschaffen.

Außerdem fällt im Einzelplan 05, dass die Stellenbesetzung bei Werkstattlehrkräften definitiv nicht gelingt. Das ist auch nicht verwunderlich: Werkstattlehrkräfte beginnen im Eingangsamts mit A9.

Die meisten anderen Bundesländer haben eine Eingangsbesoldung von A10. Wir konkurrieren beim Personal – nicht nur bei den normalen, sondern auch bei den Werkstattlehrkräften – definitiv mit der Wirtschaft, und wir finden keine Leute, die bereit sind, für dieses Eingangsamts anzutreten. Daher würden wir uns wünschen, dass Mittel bereitgestellt werden, um das Eingangsamts für Werkstattlehrkräfte von A9 auf A10 anzuheben.

Uns ist noch eine Kuriosität in Bezug auf den Unterrichtsausfall aufgefallen. Es gibt 164 Stellen – damit könnte man knapp zwei Berufskollegs mit Lehrkräften betreiben – um Unterrichtsausfall zu zählen. Vergleichbar wäre, wenn eine Stadt ein Heer von Bauarbeitern einstellen würde, die durch die Stadt laufen und Schlaglöcher zählen würden. – Den Leuten sollte man eine Schippe in die Hand geben, damit sie die Löcher

zumachen. Genauso läuft es bei uns: Wir können auch 500 Stellen für das Zählen von Unterrichtsausfall bereitstellen, dadurch wird aber nicht eine einzige Stunde gegeben.

Abgesehen davon ist der strukturelle Unterrichtsausfall berechenbar. Ich habe ihn speziell für Berufskollegs berechnet, für alle anderen Schulformen können wir ihn berechnen. Ich erwarte eigentlich, dass diese 164 Kolleginnen und Kollegen Unterricht machen und nicht Unterrichtsausfall zählen.

So viel in der Kürze. Es tut mir in der Seele weh, wenn ich mir den Haushalt anschau und es seit den 90er-Jahren definitiv klar ist, dass die bereitgestellten Stellen nicht ausreichen, um den erforderlichen Unterricht zu geben.

Wir beklagen uns alle über den Bildungsnotstand und über Bildungsungerechtigkeit – der Haushalt ist die Wurzel. Ich erwarte, dass irgendjemand einmal den Mut hat, diese Sache anzugehen und entsprechend zu investieren, denn es ist für unsere Kinder. Ich würde mich freuen, wenn da einmal jemand Gehör findet. – Vielen Dank.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank, Herr Suermann. – Zum Schluss haben wir uns die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer aufgehoben. Herr Nierfeld wird uns ein Statement geben.

Stefan Nierfeld (SCHaLL NRW): Frau Vorsitzende! Sehr verehrte Anwesende! Herzlichen Dank, dass die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer hier sprechen darf. Zunächst möchte ich einmal feststellen, dass die neue Landesregierung A13 für alle Beamtinnen in allen Schulformen beschlossen hat. Das begrüßen wir, aber das kann nur der erste Schritt sein.

Das Ziel muss Einkommensgleichstellung aller Beschäftigten sein. Wir haben in dieser Runde viel von Besoldungsgerechtigkeit gehört, wir brauchen aber Einkommensgerechtigkeit – auch für die 40.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte.

Ich darf Sie an ein Gutachten erinnern, dass wir vor 2018 auf den Markt gebracht haben. Darin haben wir festgestellt, dass konservativ gerechnet ein Tarifbeschäftigter mindestens 275.000 Euro netto auf die Lebenszeit bezogen weniger verdient als ein verbeamteter Kollege. Wir führen hier keine Neiddebatte, sondern eine Gerechtigkeitsdebatte.

Alle Vorredner hier im Raum, auch die Damen und Herren von DGB und Ver.di, übersehen diese Gerechtigkeitslücke für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Wir brauchen nicht nur eine Besoldungsgerechtigkeit, sondern auch eine Einkommensgerechtigkeit für 40.000 tarifbeschäftigte, angestellte Lehrkräfte.

Meine Fragen an die Regierungsfractionen lauten: Welcher Roadmap haben Sie, um die Zweiklassengesellschaft in jedem Lehrerzimmer abzuschaffen? Wie sieht Ihre Gesetzesinitiative zur Abschaffung dieser Nettodifferenz von 275.000 Euro auf Lebenszeit aus? Wie wollen Sie unserer Landesverfassung, Art. 24 Abs. 2 – ich zitiere: „für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht ein Anspruch auf gleichen Lohn“ –, ihre

Gültigkeit zurückgeben, konzidiert bis 2026 parallel zu A13 für alle Beamte und Lehrkräfte auch zu EG 15 für alle angestellten Lehrkräfte? Wie lange wollen Sie sich noch der Einkommensgleichstellung per Gesetz verweigern?

Um das einmal deutlich zu machen, habe ich hier eine originale Bezügemitteilung von einem Kollegen – Steuerklasse 3, verheiratet, ein Kind –, der im März tarifbeschäftigter Angestellter war: Auszahlungsbetrag 2.261 Euro. Vier Monate später war der gleiche Kollege verbeamtet: Auszahlungsbetrag 3.164 Euro – 809 Euro netto mehr.

Solange diese Thematik in unserer Runde so sträflich missachtet wird, ist es die Aufgabe der Schutzgemeinschaft angestellter Lehrkräfte, dies deutlich zu machen.

Jetzt kommen wir zu der Bildungskatastrophe: Wir haben uns in unserem Begleitschreiben „Bildungskatastrophe aufhalten – Schule reformieren – Strukturen ändern“ Vorschläge gemacht.

Wir sind bei den Bildungsausgaben mit Abstand auf Platz 16 von 16 Bundesländern. Im europäischen Vergleich liegen wir auf Platz 15. Für das reichste Land in der EU ist das nicht in Ordnung.

Ich möchte an meine Vorredner anknüpfen, die durchaus in vielen Punkten recht hatten: Die Schülerzahlen steigen, die Zahlen von Lehramtsabsolventen gehen runter, die von Pensionären und Rentnern steigen. Der Unterrichtsausfall und der Lehrermangel sind eklatant. Wir sind mitten in der Bildungskatastrophe.

Ich darf dazu aus der FAZ zitieren: „Helden bitte melden! Der Lehrermangel macht keine Pause, er schreitet voran.“ Das heißt, es ist überall brandgefährlich, und wir brauchen Lösungen.

Diese Lösungen liegen auf dem Tisch. Wir haben in Nordrhein-Westfalen historisch fantastische Lösungen hingelegt. Ich darf Sie an Georg Picht „Die deutsche Bildungskatastrophe 1.0“ erinnern. Wir haben vor Jahren schon von der Bildungskatastrophe 2.0 gesprochen.

Die Hochschule Duisburg-Essen ist eine Erfolgsgeschichte unseres Landes, und es ist eigentlich irre, dass man sich daran so wenig erinnert.

Das zweite Vorbild, wie man Schulpolitik langfristig planen kann, ist die Renaturierung der Emscher. Kommen Sie nach Essen, gucken Sie sich die Ausstellung auf Zollverein an. Vor 30 Jahren wurde die Renaturierung der Emscher – ich glaube von Dr. Christoph Zöpel und dem in diesem Jahr verstorbenen Karl Ganser – auf den Weg gebracht, über die Legislaturperioden hinaus und unabhängig von der jeweiligen Landesregierung. Insgesamt sind 5,5 Milliarden Euro investiert worden. Wir sind jetzt fertig geworden.

Das könnte eine fantastische Idee für Bildungspolitik sein, erst den großen Rahmen zu setzen. Wir erinnern uns an eine rot-grüne Regierung, die hatte das Thema „Inklusion“. Die nächste Regierung hatte das Thema „Digitalisierung“. Bei der jetzigen Regierung muss sich noch herausstellen, wo die Schwerpunkte liegen – so kann man keine Bildungspolitik über Jahre und Jahrzehnte planen. Kanada und andere Länder machen das anders. Wie gesagt liegen die historischen Lösungen auf dem Tisch.

Man muss da wirklich an großen Rädern drehen, zumal wir im Ruhrgebiet die stärkste Armutsgefährdung in ganz Deutschland haben. Die meisten Brennpunktschulen gibt es im Ruhrgebiet – mit der größten Armutsdynamik in ganz Nordrhein-Westfalen. Das heißt, wir müssen hier richtig große Räder drehen, um unsere Kinder nicht zu verlieren.

In dem Moment, wo wir die Kinder mit Ausbildung erreichen können, haben Sie, Herr Huth, und Sie, Herr Biermann, weniger zu tun. Wenn wir die Kinder ausbilden und die ihr eigenes Geld verdienen, haben auch die Richter definitiv weniger zu tun.

Die Lösungsvorschläge sind radikal, aber ich glaube, sie müssen sein, wir sind tatsächlich mitten in der Bildungskatastrophe: Verdoppelung der Bildungsausgaben durch Bund und Land auf mindestens zehn Jahre, Entkopplung der Schulpolitik von Legislaturperioden, Einrichtung eines unabhängigen Landesbildungsrats unter Einbeziehung der Wissenschaftler, der Lehrerschaft, der Elternschaft, der Schülerschaft – wenn nur Wissenschaftler teilnehmen, bin ich verraten und verkauft, das geht nicht.

Und dann geht es um eine Jahrhundert-Reform der Bildungsbürokratie. Ich habe bei Andreas Schleicher in seinem fantastischen Buch „Weltklasse – Schule für das 21. Jahrhundert“ auf Seite 326 gelesen: Eine Veränderung von Bildungsbürokratie kann so schwierig sein wie das Verlegen eines Friedhofs. – Er hat dieses Beispiel genutzt, um die Schwierigkeit der Änderungsresistenz von Bildungspolitik zu zeigen.

Zudem ist die Einkommensgleichstellung aller Lehrkräfte gerade für das Berufskolleg wichtig. Wir bilden über 300 Berufe im Berufskolleg aus, und wir kriegen die guten Leute nicht. Wir brauchen aus der freien Wirtschaft Leute, die jenseits von 42 sind, die wir aber auch ordentlich bezahlen müssen. Deswegen brauchen wir Einkommensgleichstellung, weil wir ansonsten die Fachkräfte, die auf dem Markt gebraucht werden – die Auftragsbücher der Wirtschaft sind voll – nicht ausbilden können. Dann tritt die Wirtschaft uns zu Recht auf die Füße und sagt: Warum habt ihr keine Daseinsvorsorge im Bereich „Bildung“ geschaffen?

Ich komme aus Essen am Sozialäquator, wie der emeritierte Professor Peter Strohmeier aus Bochum das genannt hat. Wir brauchen für die 1.800 Brennpunktschulen im Schwerpunkt Ruhrgebiet ganz dringend ein Sofortprogramm. – Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank, Herr Nierfeld. – Jetzt kommen wir zur Frageunde. Ich bitte die Kolleginnen und Kollegen immer gezielt zu sagen, an wen Sie die Frage richten. Wir fangen mit Herrn Zimkeit an.

Stefan Zimkeit (SPD): Herzlichen Dank für die mündlichen Ergänzungen. Ich habe noch nicht alles Schriftliche gelesen, weil wir auch unter dem, was mehrmals angesprochen wurde, leiden. Wir können uns für die kurze Frist nach der Einladung auch nur entschuldigen, aber der Landtag ist leider davon abhängig, wann der entsprechende Haushaltsentwurf eingebracht worden ist. Insofern ließen sich aus unserer Sicht diese engen Fristen leider nicht vermeiden. Das macht es uns auch nicht ganz einfach.

Mir fällt es jetzt schwer, in die klassische Fragestunde bei solchen Anhörungen einzusteigen und konkret Leute anzusprechen, weil wir ein übergreifendes Thema haben, dass ich als wirklichen und dringlichen Hilferuf verstanden habe: die Personalsituation in praktisch allen hier angesprochenen Bereichen.

Wir können gleich noch einmal nachfragen, wie das denn jetzt mit den Zuführungen des Pensionsfonds ist, aber ich glaube es ist deutlich geworden, dass die Hauptproblematik ganz woanders liegt. Entgegen des Üblichen will ich dazu jetzt auch eine Anmerkung machen und nicht nur eine Frage stellen.

Wir hatten eine solche Anhörung auch zum Nachtrag, wo ähnliche Hilferufe auch schon vorgetragen worden sind. Anschließend haben die Koalitionsfraktionen in einer Pressemitteilung mitgeteilt, wie groß die Zustimmung zum Nachtrag gewesen in dieser Anhörung gewesen sei. Diejenigen, die dabei waren, können das selbst bewerten.

Ich habe den Wunsch, dass dieser übergreifende Hilferuf auch ankommt und möchte dazu mit Fragen anschließen. Das eine ist die in unterschiedlichen Facetten angesprochene Frage zur Arbeitszeit mit der 41-Stunden-Woche als zentraler Punkt für die Attraktivierung.

Mich treibt da folgender Zwiespalt um: Ich will gar nicht über die Finanzierung reden; es ist gesagt worden, da gebe es noch eine Menge Spielräume. Aber angenommen, wir reduzieren die Arbeitszeit sofort, dann würden die Löcher und damit auch die Belastung für diejenigen, die das abarbeiten müssen, noch größer, weil weniger Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Mich würde interessieren, welche Wege Sie übergreifend sehen, mit dieser Problematik umzugehen. Das hessische Modell ist angesprochen worden. Reicht das aber noch für die Attraktivierung?

Wir können ernsthafterweise nicht alle auf dem Tisch liegenden Vorschläge zur Attraktivierung des öffentlichen Dienstes umsetzen. Deswegen die Frage an jeden, der gleich noch zu Wort kommt: Was ist jenseits der Arbeitszeit das Wichtigste, um den öffentlichen Dienst so attraktiv zu machen, wie er sein muss, damit er seine Aufgaben erfüllen kann?

Die Gewerkschaften aus dem Bereich Bildung möchte ich fragen: Wie bewerten Sie den Zeitplan bezüglich A13 für alle?

Den DGB möchte ich fragen, wie Sie die Frage der Zuführung zum Pensionsfonds sehen? Sie sind gerade angesprochen worden, Sie würden die Gerechtigkeitslücke zwischen Angestellten und Beamten nicht sehen. Dazu würde ich gerne Ihre Erwiderung hören.

Meine letzte Frage geht an die Gewerkschaft der Polizei. Wir hatten das Thema „Inspektorenanwärterinnen und -anwärter“ auch schon in der Nachtrags-Debatte. Ich wollte nachfragen, welche konkreten Zahlen sollten Ihrer Meinung nach in der entsprechenden Einstellungsermächtigung erhöht werden? – Herzlichen Dank.

Dr. Hartmut Beucker (AfD): Danke schön. – Ich möchte doch etwas konkreter werden.

Die erste Frage geht an Herrn Huth. Sie haben eine dramatische Lage skizziert. Wie sehen Sie NRW in dieser Frage im nationalen Vergleich? Es geht nicht darum zu schauen, wo es überall schlecht ist, sondern ob man irgendwo hinschauen kann, wo es besser aussieht und man sich ein besseres Beispiel anschauen kann.

Die andere Frage geht an Frau Dr. Graf. Sie fordern in Ihrem Gutachten unter „IV. Angemessene Zuführung zum Pensionsfonds sicherstellen statt Taschenspielertricks“ ein Entnahmegesetz zur Regelung der Entnahme aus dem Pensionsfonds. Reicht dazu ein Gesetz aus oder könnten Sie sich vorstellen, dass es besser wäre, dem auch Verfassungsrang zu geben? – Danke schön.

Simon Rock (GRÜNE): Frau Vorsitzende! Vielen Dank an die Sachverständigen für die umfangreichen schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen. Wir haben die Kritik an der kurzen Frist wahrgenommen. In der Tat stellt uns das auch vor große Herausforderungen. Das ist im Zeitablauf dem geschuldet, dass wir zuerst einen Nachtragshaushalt zu beraten haben und dann innerhalb relativ kurzer Zeit auch den tatsächlichen Haushalt. Wir sind vom Verfassungsgericht angehalten, den Haushalt bis zum Ende des Jahres 2022 im Parlament zu beschließen. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir dies nächstes Jahr etwas besser gestalten können.

Ich möchte noch zwei oder drei Fragen an die Sachverständigen stellen, zum einen an den VLBS, Herrn Suermann. Sie haben in Ihrer schriftlichen und auch in der mündlichen Stellungnahme begrüßt, dass der besonderen Belange der beruflichen Bildung durch die Bereitstellung von 552 Planstellen Rechnung getragen wird. Können Sie die Bedeutung der Stellen noch weiter ausführen?

Eine Frage in Richtung der Herren Schlüter und Nowak von der Gewerkschaft der Polizei: Sie begrüßen die Zahl von 3.000 Einstellungsermächtigungen bei der Polizei. Können Sie eine Aussage darüber treffen, welche Effekte aus Ihrer Sicht die zusätzlichen Stellen im Hinblick auf die öffentliche Sicherheit und auf die Belastung der Polizistinnen und Polizisten in Nordrhein-Westfalen haben?

Zum Schluss eine Frage an Herrn Lehmann von der Deutschen Steuergewerkschaft: Welche Effekte haben die hohen und aus Ihrer Sicht angemessenen Einstellungsermächtigungen von 1.026 für A9 und 611 für A6 in den Laufbahngruppen 1.2 sowie 2.1 für die Oberfinanzdirektion NRW und die Finanzämter?

Jörg Blöming (CDU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Sachverständige! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Erst einmal vielen Dank an die Sachverständigen für die umfangreichen Stellungnahmen. Ich weiß, dass es in der Kürze der Zeit schon ein Kraftakt war, das zu erarbeiten. Nichtsdestotrotz hat es uns Spaß gemacht, die Stellungnahmen durchzulesen und Ihre Anregungen mit aufzunehmen.

Ich habe zunächst eine Frage an die Sachverständigen der Gewerkschaften, insbesondere an Herrn Staude vom dbb, Herrn Lehmann von der DSTG und Frau Dr. Graf vom DGB. Die schwarz-grüne Koalition hat sich darauf verständigt, in dieser Legislaturperiode eine entsprechende Modernisierungsoffensive umzusetzen. Dazu machen Sie in Ihren Stellungnahmen zahlreiche Vorschläge.

Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage und deren Auswirkung auf die öffentlichen Haushalte werden voraussichtlich nicht die Mittel zur Verfügung stehen, um alle Vorschläge kurzfristig und in Gänze umzusetzen. Mich interessiert, wo würden Sie hier und für die nahe Zukunft prioritäre Bedarfe sehen?

Ralf Witzel (FDP): Frau Vorsitzende! Auch vonseiten der FDP-Landtagsfraktion ein herzliches Dankeschön an die Runde der Sachverständigen für Ihre Ausführungen, die wir mit vielen interessanten Facetten hören durften. Wenn der Zeitrahmen dies gestatten würde, gäbe es sicherlich noch sehr viel mehr zu fragen, aber ich will mich im Wesentlichen auf zwei oder drei Punkte konzentrieren.

Vorwegschicken möchte ich die Bemerkung, dass Sie uns bitte glauben, dass auch für uns als Parlamentarier das Haushaltsberatungsverfahren eine Zumutung ist. Historisch haben wir kein so kurzes Haushaltsberatungsverfahren recherchieren können: Es sind 47 Tage von der Einbringung des Haushalts bis zur finalen Verabschiedung. Das haben wir kritisiert, aber die Mehrheiten hier im Haus haben die Beschlüsse so gefasst, wie sie gefasst worden sind.

Zu meinen Fragen: Mir ist völlig klar, dass es immer finanzielle Wünsche und viele gute Gründe dafür gibt. Das muss man im Einzelfall bewerten. Ich habe aber ausdrücklich die Bitte, dass Sie uns vielleicht jenseits der rein pekuniären Tauschrelation „Arbeitszeit zu Einkommensmöglichkeiten“ Ratschläge geben, welche weiteren Attraktivitätsbausteine Ihnen wichtig sind.

Ich habe verschiedene Impulse von Anwesenden so verstanden, dass Sie zur Kenntnis genommen haben, dass einzelne Elemente in der zurückliegenden Legislaturperiode unter dem Stichwort „Attraktivitätsoffensive“ auf den Weg gebracht worden sind, die Sie als ersten Schritt bezeichnet haben. Ich fände es sehr schön, wenn Sie uns noch andere Hinweise geben – es sind nicht nur rein pekuniäre Fragen, es geht auch um Flexibilität, Arbeitsgestaltung, andere Aspekte in der Gesamtbewertung der Attraktivität von Arbeitsstellen.

Denn auch als Vertreter einer Oppositionsfraktion sage ich: Ihnen ist auch klar, dass es sehr billig und einfach wäre, wenn ich jedem hier alles versprechen würde, aber so einfach können wir es uns natürlich auch nicht machen, weil am Ende des Tages ein verfassungskonformer Haushalt stehen muss.

Speziell nachfragen möchte ich insbesondere im Bereich der Polizei, schwerpunktmäßig beim BDK. Ich habe die Einschätzung der Lage bei der Polizei noch nie so drastisch gehört, wie sie der BDK heute vorgetragen hat. Wir bekommen im Nachgang das Wortprotokoll der Sitzung, wo man das alles im Einzelnen noch einmal nachlesen kann.

Das Bild, das Sie gezeichnet haben, wenn ich es richtig verstanden habe, war, dass die Kriminalpolizei am Abgrund steht, ihren gesetzlichen Auftrag nicht erfüllen kann. Das hat Auswirkungen auf die Strafverfolgung, Tausende von Verfahren bleiben unbearbeitet; die Kriminalpolizei ist nur bedingt handlungsfähig.

Das ist nicht der Anspruch, den wir im Rechtsstaat haben können. Man kann sich nur wünschen, dass diese Botschaft nicht bei kriminell geneigten Subjekten dieser Gesellschaft ankommt, die das vielleicht als Aufforderung auffassen, sich hier zu betätigen – und ich rede ja noch in aktuell sehr friedlichen Zeiten.

Wir wissen alle nicht, wie Rahmen, Umfeld, Bedingungen sind, wenn einmal größere Katastrophen passieren – Blackout-Gefahren um die Jahreswende aufgrund der energiepolitischen Lage etc. –, und was dann noch alles auf uns zukommen kann.

Deshalb würde es mich interessieren, was die drei wichtigsten Forderungen für ein Sofortprogramm sind, weil wenn die Rechtsstaatlichkeit nicht gegeben ist und Chaos auf den Straßen herrscht und Straftaten systematisch nicht mehr verfolgt werden, ist das weder der Anspruch einer Regierung in diesem Land noch das, was man Bürgern vermitteln kann. Ihre Lagebeschreibung hört sich nach Handlungsdruck an und nicht, dass man jetzt ein Zehnjahresplan entwickelt.

Ich stelle diese Frage auch deshalb, weil ich mich nicht ganz von der Vermutung befreien kann, dass ein Teil der Lösung darin bestehen wird, Personal aus anderen Bereichen der Polizei abziehen, wo wir dann möglicherweise ähnliche Fragen gestellt bekommen. Auch wenn ich völlig bei Ihnen bin, ist eine unbesetzte Stelle in der Verkehrsüberwachung sicherlich nicht so folgenreich wie bei der Kriminalpolizei.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Vielen Dank. – Ich habe die Fragen so verstanden, dass wir jetzt in der ersten Runde allen, die möchten, die Gelegenheit zur Beantwortung geben. Es wurden zwei ganz allgemeine Fragen an alle – 41-Stunden-Woche und Attraktivierung – gestellt. Es gab dann noch einen Schwerpunkt in den Bereichen Bildung und Polizei. Ich hoffe, Sie haben sich die Fragen notiert, und wir beginnen wieder mit Frau Dr. Graf. Noch ein Hinweis: Drei Minuten wären nach wie vor gut.

Dr. Sabine Graf (DGB Bezirk NRW): Vielen Dank. – Die erste Frage an mich war nach dem Königsweg einer Lösung zur Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Das ist in der Tat eine Frage, die schwierig zu beantworten ist. Ja, die Arbeitszeit gehört dazu, und ja, in der Tat, wenn ich kürzer arbeite, habe ich einen immer höheren Aufwuchs an Aufgaben, die erledigt werden müssen.

Ich denke, am Ende muss es ein Paket sein aus der reduzierten Arbeitszeit, aus einer angemessenen Bezahlung, aber auch aus einer besseren Karrieremöglichkeit, aus guter Durchlässigkeit. Es muss natürlich für Gerechtigkeit in der Bezahlung gesorgt werden, besonders in den jetzigen Zeiten. Es muss ein Paket sein; die eine Superlösung gibt es dafür nicht.

Es gab eine Frage zum Pensionsfonds: Da reicht ein Gesetz. Es gibt bereits ein Pensionsanpassungsgesetz, in dem in § 7 geregelt ist, wie das zu gehen hat.

Die Frage nach der Modernisierungsoffensive: Unsere Position ist, dass wir den Prozess, der im Moment stattfindet, begrüßen. Wir begrüßen ebenso, dass die Prämisse, dass alles nichts kosten darf, aufgegeben worden ist. Das ist genau der richtige Weg.

Das Parlament hat seine Beobachtungs- und Berichtspflicht zu erfüllen. Bezüglich der angemessenen Alimentation in Sachen „Bürgergeld“ und „Inflation“ muss nachgeprüft werden, wie die Entwicklungen sind und dann muss gegebenenfalls auch nachgebessert werden. Den Prozess begrüßen wir aber und möchten ihn auch begleiten.

Es gab eine Frage, wie die angemessene Bezahlung auszusehen hat und ob wir uns nur um die Beamten kümmern. Ich kann dazu nur sagen, dass unsere Mitgliedsgegewerkschaften etwas für alle Beschäftigtengruppen tun. Ich kann den Vorwurf nicht teilen; das wird auch in unserer Stellungnahme klar. – Danke schön.

Roland Staudé (DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich beginne mit der 41-Stunden-Woche. Ich glaube, wir haben darüber in der Vergangenheit sehr ausführlich und detailliert gesprochen. Wir hatten in der letzten Legislaturperiode auch Arbeitsgruppen, in denen wir als Gewerkschaften uns auf Langzeitarbeitszeitkonten in Kombination mit dem hessischen Modell geeinigt hatten – nur gab es keine Resonanz darauf.

Man bekommt es in jeder Personalversammlung zu hören: Bei der 41-Stunden-Woche muss etwas passieren. Andere Bundesländer haben es in der Vergangenheit vorge gemacht, wie man damit umgehen kann. Bayern hat beispielsweise in einem Stufenplan eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit durchgesetzt, damit man dementsprechend planen kann.

Sicherlich habe ich Verständnis dafür, dass, wenn man das von jetzt auf gleich machen würde, dies die Konsequenz hätte, dass sich die Leerstellen noch weiter erhöhen würden. Aber man muss einmal ernsthaft an dieses Thema herangehen, und vor allen Dingen braucht man einen ganzheitlichen Ansatz, denn wir können eine große Beschäftigungsgruppe nicht aussparen: Die Lehrer muss man mit in den Fokus nehmen.

Zum Thema „Modernisierung“ darf ich den Koalitionsvertrag zitieren: Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, werden wir in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und mit den Gewerkschaften eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst erarbeiten und durchführen.

In der Koalitionsvereinbarung steht unter anderen auch die Umsetzung des § 3 der Arbeitszeitverordnung auf der Bundesebene. Das bedeutet, die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen ist ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine schnelle und zeitnahe Umsetzung wäre hier sicherlich hilfreich.

Einen großen Platz in der Diskussion hat das Thema „A13“ eingenommen. Einige haben gesagt, das sei eine reine Besoldungsfrage. – Das sehen wir ganz anders. Für uns ist das eine Frage des Laufbahnrechts. Dieses Laufbahnrecht muss generell auf den Prüfstand und in die Zeit gestellt werden.

Neue Arbeitsformen sind angesprochen worden, ich nenne die Stichworte „Homeoffice“ und „Coworking“. Das sind sicherlich sehr interessante Ansätze mit einer Menge Potenzial, um auch den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen entsprechend aufzustellen.

Wichtig ist aber: Wenn wir uns in Arbeitsgruppen perspektivisch zusammensetzen, dann müssen vorab die Rahmenbedingungen geklärt werden. Wir können nicht einfach in die leere Luft reindiskutieren, sondern es müssen im Vorfeld gewisse Spielregeln feststehen. Dann werden die Gewerkschaften entsprechend proaktiv sich in die Diskussion einbringen.

Ich bitte um Verständnis, dass ich hier und heute keine Priorisierung vornehme, sondern gespannt bin, wie die Rahmenbedingungen für eine solche Diskussion aussehen. – Vielen Dank.

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW): Zur Abkehr von der 41-Stunden-Woche und dass dies mehr Belastung für den Bestand bringen würde: Ich glaube, es muss eine stufenweise Absenkung sein. Im Zusammenhang mit dem leichten Stellenaufbau ist da etwas möglich, ohne die Belastung zu überziehen.

Das hessische Modell sieht vor, dass man das Abfeiern in die Zukunft schiebt, indem eine Stunde in der Woche auf das LAK eingezahlt wird. Unsere Forderung ist dabei eine Stunde und zehn Minuten, um den Gleichklang mit den tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen hinzubekommen.

Was ist zur Attraktivierung wichtig? Im Prozess der Attraktivitätsoffensive haben wir viele Vorschläge gemacht, aber wir müssen erst einmal die Rahmenbedingungen klären. Beim letzten Mal haben wir zwei Stunden unsere Ideen vorgetragen und dann wurde gesagt: Das FM habe alles bewertet und man sehe keinen Handlungsbedarf. – Ich glaube, so kann man mit Gewerkschaften nicht umgehen.

Natürlich gibt es da viele Möglichkeiten: Zulagen, Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Sachen stehen im LBG – voraussetzungslose Teilzeit, Sabbatjahr usw. –, die aber aufgrund der prekären Personalsituation auch in den Behörden nicht genehmigt werden.

Wir müssen die Langzeitarbeitskonten, die rückwirkend zum 01.01 eingeführt wurden, weiterentwickeln. Gerade für den Bereich der Polizei brauchen wir viel höhere jährliche Bebuchungsmöglichkeiten, sonst werden wir unsere Problematiken in den Stundenständen nicht in den Griff bekommen.

Zu der konkreten Frage, wie viel Regierungsinspektoranwärterinnen und -anwärter wir uns wünschen würden: 100 jährlich wäre eine Zahl, die ganz gut passen würde.

Zu Herrn Rock und den Auswirkungen der 3.000 Einstellungsermächtigungen auf die Polizei: Ja, das ist eine gute Entscheidung, wenn wir alle am Ende auch einstellen und wenn wir die Drop-out-Quote senken können, sodass in den Dienststellen – sowohl in den Kommissariaten als auch in den Wachen – eine Verstärkung ankommt. Das ist bisher so nicht der Fall.

Natürlich wird die Erhöhung auf 3.000 Stellen auch die Belastung bei den Tutorinnen und Tutoren erhöhen. Aber ich glaube, wenn man das Ziel vor Augen hat, nämlich dass wir wirklich eine nennenswerte Erhöhung des Personalbestands bekommen werden, ist jeder bereit, diese Belastung auf sich zu nehmen.

Zu Herrn Witzel und zur Frage nach den Attraktivitätselementen: Das habe ich vorhin schon beantwortet. Ich glaube, wir dürfen in der Kriminalpolizei-Diskussion den einen Bereich auch nicht gegen den anderen Bereich ausspielen. Wenn Sie bei V Beamten wegnehmen und diese zu K packen, dann können Sie gerne einmal mit den Eltern von Verkehrsunfallopfern sprechen.

Insgesamt muss in der Polizei ein Personalaufbau stattfinden, sodass wir dort zukünftig mehr Personal einsetzen können. Zugleich muss die Attraktivität der Kripo in der Form gesteigert werden, dass keiner gezwungen werden muss, dorthin zu gehen. Das müssen freiwillige Entscheidungen werden, und dafür müssen die Rahmenbedingungen stimmen: Die Vorgangsbelastung muss runter, die Arbeitszeitmodelle müssen besser werden, Homeoffice und all die Dinge, die hier schon angesprochen worden sind. – Vielen Dank.

Oliver Huth (Bund Deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Nordrhein-Westfalen): Meine Damen und Herren, auf die Fragen werde ich zunächst antworten, wo wir stehen, und daraus ableiten, was wir verbessern können.

1995 hat die Politik beschlossen, Polizisten einheitlich auszubilden, ohne dass sie bei der Kriminalpolizei für die Anforderungen, die sie bestehen müssen, das lernen dürfen, was sie lernen sollen. Da gab es hier im Land einer Aufklärungsquote von 44 %. Das war etwas unter dem Bundesdurchschnitt.

2015 hat sich die Situation nicht verändert. Jetzt steht Nordrhein-Westfalen an viertletzter Stelle, und die Aufklärungsquote ist nur noch gegenüber den Stadtstaaten Bremen, Berlin und Hamburg besser. 2015 hatten wir eine Aufklärungsquote von 49 %, ebenso wie 2020.

Das heißt, die Kriminalpolizei in Nordrhein-Westfalen reißt den Bundesdurchschnitt in der PKS und insbesondere in der Aufklärungsquote. Eigentlich müsste der Bund zu Nordrhein-Westfalen sagen: Machen Sie mal etwas für die Kripo, dann sieht unsere bundeseinheitliche Aufklärungsquote auch besser aus. – Man kann wissenschaftlich vertreten, dass die Aufklärungsquote tatsächlich etwas mit der Personalausstattung der Kriminalpolizei zu tun hat.

Bayern führt den Bundesdurchschnitt mit einer Aufklärungsquote von über 60 % an. Dort hat man bei der Kriminalpolizei so viel Personal, dass sich zum Beispiel ein Einbruchs-Sachbearbeiter mit 80 Fällen herumschlagen muss. Wenn Sie nach Düsseldorf oder Dortmund gehen und über die Schulter eines Kollegen gucken, der Massenkriminalität bearbeitet, hat der ungefähr 150-200 offene Vorgänge auf dem Tisch. Eine aktuelle Zahl aus der Präsidialbehörde: Behörden schieben 3.000 offene Vorgänge vor sich her. Das ist demokratiegefährdend. Der Bürger bekommt auf 3.000 offene Vorgänge keinen Response. Wenn ich der Staatsanwaltschaft erzähle, wir ermitteln den Täter, dann ist der Fall noch nicht einmal angefasst.

Was wünschen wir uns? Erstens, dass meine Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit nicht krank werden. Wie mache ich das? Sie müssen dringend das Personal bei der Kriminalpolizei aufstocken. Wir sind definitiv nicht angetreten, um andere Direktionen gegeneinander auszuspielen. Das Personal muss her, und vielleicht müssen dafür

Entscheidungen getroffen werden, die kurzzeitig wehtun. Aber das, was wir an Personalausstattung haben, reicht nicht. Wir schieben Vorgänge vor uns her; Kolleginnen und Kollegen werden krank.

Zweitens. Vielleicht dürfen meine Kolleginnen und Kollegen bei der Kriminalpolizei einfach einmal das lernen, was Sie als Steuerzahlerinnen und Steuerzahler und als Politik von denen erwarten. Wenn ein Kollege in der Direktion Verkehr sinnvollerweise am Lasermessgerät geschult wird, damit er ein Verwarnungsgeld von 20 Euro eintreiben kann, dann ist das in seiner Personalakte hinterlegt.

Sie schicken Berufsanfänger auf die Straße, die dann als Leichensachbearbeiter arbeiten und Tötungsdelikte von natürlichen Todesfällen unterscheiden sollen. Das haben die nie gelernt. – Das ist das Spannungsfeld, in dem wir uns bewegen, und das macht krank.

Sie stecken Kolleginnen und Kollegen, die aus der Ausbildung kommen, im Kriminalkommissariat, die zum Beispiel Kinderpornographie bearbeiten sollen. Die wissen überhaupt nicht, was sie da tun sollen, und das macht krank.

Drittens wollen die Kolleginnen und Kollegen bei der Kriminalpolizei auch einmal eine planbare Woche haben – auch in jungen Jahren. Das würde den Beruf auch attraktiv machen, aber das haben sie nicht.

Ich habe gestern mit einem Mordkommissionsleiter gesprochen, der in der letzten Woche 80 Stunden gearbeitet hat. Welche junge Bewerberin und welchen jungen Bewerber wollen Sie da noch zu einer Mordkommission kriegen? Früher war das einmal attraktiv, heute ist es das nicht mehr. Viele Kolleginnen und Kollegen können bei der Kriminalpolizei im Dienst überhaupt nicht mehr antizipieren, das ist familienfeindlich.

Am Ende des Tages brauchen wir mehr Personal und – wenn wir auf die Bedürfnispyramide gucken – natürlich spielt auch das Monetäre eine Rolle. Jemand von der Fachhochschule bekommt ein A9er-Gehalt. Das hat er verdient, das ist auch richtig so. Aber er verdient 300 Euro weniger, wenn er zur Kriminalpolizei geht. Wenn er eine Familie gründen will oder in der Großstadt arbeitet – warum soll er zur Kriminalpolizei gehen? Dafür gibt es gar keinen Grund: Er hat Einbußen und in anderen Dienstgeflechten sicherlich einen planbareren Dienst als bei der Kriminalpolizei. Also müssen wir uns beim Zulagenwesen überlegen, wie wir das auffangen können. – Vielen Dank.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen):

Die von den Abgeordneten gestellten Fragen gehen in vielen Bereichen an der Thematik, die den Bund der Richter und Staatsanwälte beschäftigt, vorbei. Ich fühle mich bei bestimmten Fragen nicht ganz unmittelbar angesprochen – wohl aber mit der Frage, was unser Kernanliegen ist und was man am besten tun sollte, aber Geld darf es keines kosten. Um mit dem Letzten anzufangen: Das schaffe ich nicht. Ich möchte das aber in einen etwas größeren Kontext einbinden.

Die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes haben zu Recht den Anspruch darauf, dass derjenige, der in einem Gericht zu entscheiden hat, mindestens genauso schlau ist wie alle anderen Juristen in demselben Saal, denn man muss auch komplexe Sach-

verhalte vernünftig einsortieren können. Man muss auch schwierige Rechtsfragen verstehen können, und man muss schwierige Rechtsausführungen von Nebelkerzen unterscheiden können. Das schafft man nur, wenn man mindestens nicht der ganz Letzt-schlaueste im Saal ist.

Ich habe so herumgeeiert, weil die Äußerung sonst schnell arrogant herüberkommt: Wir haben als Justiz schon den Anspruch der Bestenauslese – nicht als Selbstzweck, sondern um unseren eigentlichen Auftrag zu erfüllen.

Bestenauslese kann man definieren, wie man möchte: Man kann auf die Noten schauen, man kann auf persönliche Qualifikationen schauen. Aber traditionellerweise bemüht sich die Justiz ihren Nachwuchs immer im Bereich derer zu finden, deren Notenabschlüsse im oberen Drittel, besser im oberen Viertel, besser im oberen Zehntel liegen.

Diejenigen, die jetzt mit solchen Qualifikationen einen universitären Abschluss schaffen, bekommen in der freien Wirtschaft Einstiegsgehälter im Bereich von 120.000-140.000 Euro brutto und müssen sich daher vor ungefähr so viel krummlegen, wie wir etwa von unseren Proberichterinnen und Proberichtern erwarten.

Ich bin jetzt 58 Jahre alt und im Beförderungsam R2. Ich habe quasi am Ende meiner Berufslaufbahn netto so viel, wie diese Leute in der freien Wirtschaft am Anfang ihres Berufslebens bekommen.

Wenn wir also mit diesen pekuniären Vorstellungen an die Leute herantreten, die richtig gut sind, ist man in vielen Bereichen sehr schnell am Ende der Diskussion. Diese Diskussion wird dadurch weiter verschärft, dass in den letzten 20 Jahren die Zahl derer, die überhaupt noch einen rechtswissenschaftlichen Abschluss machen, auf mittlerweile etwa 60 % gesunken ist. Die Quote der Prädikatsexamina ist nicht ganz so stark gesunken, aber der Markt ist deutlich verknappt. Er wird zusätzlich weiter dadurch verknappt, dass in den nächsten zehn Jahren in den ostdeutschen Bundesländern eine riesengroße Pensionierungswelle kommt. Dort werden aber so gut wie keine Leute mehr ausgebildet.

Sarkastisch formuliert: In Mecklenburg-Vorpommern wird im ganzen Jahr so viel ausgebildet wie im Landgerichtsbezirk Bielefeld im Quartal. Die stellen dann die guten Leute ein, indem sie die von uns – Niedersachsen und Bayern bilden auch viel aus – holen. Wenn die über das Wirtschaftliche die guten Leute locken wollen, dann können die in ihrer Länder-R-Besoldung einfach mehr zahlen. Das ist kein Problem, denn bei der geringen Anzahl von Menschen, um die es geht, sind das gar keine Beträge.

Dann kriegen wir gar keine Leute mehr eingestellt. Momentan funktioniert es noch – die Betonung liegt auf „noch“. Das sage ich seit Jahren, aber es passiert leider nichts.

Um den Bogen zum Thema „Attraktivitätsoffensive“ zu schlagen: Wir haben konkrete Vorschläge gemacht, wie man mit sehr kleinem Geld im Wege der Umsetzung eines Stellenhebungskonzepts wenigstens innerstrukturell die Attraktivität verbessern könnte. Das ist abgelehnt worden, weil es Geld kostet. – Klar, aber ganz ohne Geld geht es nun einmal nicht.

Der parlamentarische Gesetzgeber muss sich entscheiden, ob er eine gut funktionierende Justiz oder Geld sparen will. – Danke.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter NRW): Ich möchte mich dem anschließen, was mein Kollege Herr Friehoff gesagt hat und das mit einer Zahl unterlegen.

Es gibt eine Studie der Europäischen Kommission für die Qualität im Rechtsstaat, die 2018 einen europäischen Vergleich gezogen hat. Dabei wurden die Anfangsgehälter und die Schlussgehälter der Richter ins Verhältnis zum Durchschnittseinkommen der Gesamtbevölkerung in dem jeweiligen Land gesetzt. Von allen europäischen Ländern – ich rede nicht nur von EU-Mitgliedern – befindet sich Deutschland bei der Einstiegsbesoldung auf dem letzten Platz. Die Studie ist aus dem Jahr 2018, die Zahlen stammen aus 2016. Es mag da einige Verschiebungen gegeben haben, aber das ist das Ergebnis.

Oliver Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich kann mich im Wesentlichen nur an die Worte meiner Vorredner anschließen. Ich möchte aber Ihnen, Herr Zimkeit, direkt antworten: Absenken der Wochenarbeitszeit und Attraktivität sind ein Paket und gehören zusammen.

Für den Bereich des Justizvollzugs stellt sich die Stundenkombination teilweise sehr schwierig dar, weil wir einen großen Berg Überstunden vor uns herschieben, ähnlich wie die Polizei auch, und weil wir keine Leute haben.

Es ist im Rechtsausschuss offen kommuniziert worden: Wir haben im Bereich des Justizvollzugs einen Fehlbestand von 1.000 Stellen – über die Laufbahn drüber.

Herr Friehoff hat es sehr gut beschrieben, was den juristischen Dienst angeht, ich will es für den Vollzug sagen: Wir finden keine vernünftigen Bewerber – Juristen – für Anstaltsleiterposten. Das liegt am Geld, keine Frage, manchmal muss man etwas Geld in die Hand nehmen. Aber es liegt auch an den Perspektiven. Da wäre eine Veränderung des Laufbahnrechts ganz entscheidend, gerade in den unteren Bereichen.

Die Fehlstellen, die wir im Bereich des allgemeinen Vollzugsdienstes haben – Ausbildung der Leute, Behandlung der Leute – fehlen uns. In der letzten Wahlperiode ist es gelungen, 953 Stellen für den Bereich des Justizvollzugs zu realisieren, aber es fehlt immer noch im Bereich des Vollzugsdienstes an Personal – Einstiegsgehalt A7.

Herr Suermann, Sie haben die Problematik mit den Werkstattleitern sehr gut herausgearbeitet. Das kann man vergleichen mit den Werkdiensten in den Vollzugseinrichtungen. Aber unsere Kollegen fangen mit A7 an, nicht mit A9, nicht mit A10, und sie bekommen 39,95 Euro im Monat Meisterzulage.

Liebe Abgeordnete, liebe Frau Vorsitzende, wenn Sie das nicht anpacken, wird sich die Situation nicht nur im Bereich des Justizvollzugs, sondern auch in allen anderen Bereichen definitiv nicht verändern. Wir hinken da hinterher. – Danke schön.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen): Es reicht nicht zu beklagen, dass wir eine 41-Stunden-Woche haben. Das hören wir aber seit 20 Jahren in diesem Parlament – egal unter welcher Regierung.

Es kommt dann immer das Argument, man könne das nicht bezahlen und man habe auch die Leute nicht. – Dabei ist die Sache aus meiner Sicht ganz einfach: Wir müssen einmal anfangen, das Problem zu lösen. Das fängt damit an, dass man ein Konzept entwickelt. Dann fährt man eine Einstellungsoffensive, damit man diese Stellen irgendwann einmal ausgleichen kann – im gesamten öffentlichen Dienst. Dann begleitet man das mit einer Automationsoffensive, die Arbeit abnimmt. Anschließend verkürzt man die Arbeitszeit in Stufen, um einen gleitenden Übergang zu schaffen und um den Kolleginnen und Kollegen zu zeigen, dass man sie wertschätzt, dass man ihr Bedürfnis nach einer am Markt konkurrenzfähigen Arbeitszeit ernst nimmt.

Dann wird man erstaunliche Erkenntnisse gewinnen, zum Beispiel, dass die Bewerberzahlen wieder besser werden. Da bin ich mir ganz sicher. Ich würde mich freuen und auch gerne mitarbeiten, wenn der Landtag dazu eine Arbeitsgruppe einsetzt.

Zur Frage, was das Wichtigste ist. – Es ist schwer, Prioritäten zu setzen, aber eines steht fest: Wir haben im öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren die Einkommensverbesserungen nicht im optimalen Bereich. Im Gegenteil waren wir immer hintendran. Deswegen muss zunächst eine angemessene Einkommensentwicklung sichergestellt werden, auch damit der öffentliche Dienst wieder marktfähig wird. Das gilt für den Tarif- wie den Beamtenbereich.

Es kann doch nicht sein, dass man im Beamtenbereich die Kinderzuschläge erhöht und im Tarifbereich so tut, als ob nichts wäre. Damit zieht man auseinander, was zusammen gehört, nämlich einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Da müsste das Hohe Haus hier auch einmal an der einen oder anderen Stelle einen Punkt setzen.

Ich bin gefragt worden, welchen Effekt die hohen Einstellungszahlen haben. Diese setzen die Finanzverwaltung im Augenblick überhaupt erst in die Lage, ihre Arbeit zu machen. Wir haben dabei zwei Probleme. Das eine Problem ist eine Abgangsquote während der Ausbildung – ich habe gerade gelernt: Drop-out-Quote – von 25 % in den ersten neun Monaten. Wenn wir 1.600 Leute einstellen, dann sind nach einem Jahr 300 bis 400 schon wieder weg. Das hat die unterschiedlichsten Gründe, dafür reichen die drei Minuten nicht.

Aber wir brauchen diese hohen Einstellungszahlen, um dann am Ende der Ausbildungszeit – im Übrigen mit drei bis vier Jahren Verzögerung zu den Beschlüssen des Landtags – unsere Arbeit machen zu können. Tatsächlich sind die Personalfehlzahlen in den letzten Jahren minimal zurückgegangen; wir sind von 1.700 auf 1.500 unbesetzte Stellen herunter.

Diese Aufstellung ist sehr fließend. Das gilt für alle, die mit unbesetzten Stellen arbeiten. Denn die geringste Zahl an unbesetzten Stellen gibt es im Regelfall am 01.09., wenn die Berufsanfänger kommen und die Stellen besetzen. In den kommenden Monaten tritt dann der Schwund ein, und am 30.06. haben wir im Regelfall die höchste Zahl der Fehlbestände. Daraus erklärt sich im Übrigen ein starker Unterschied in der

medialen Wahrnehmung. Gewerkschaften nehmen immer den 30.06., aber die Verwaltung erstaunlicherweise immer den 01.09.

Wenn wir den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten wollen, geht das nicht ohne Geld. – Aber Geld ist ja da: 34,3 %. – Danke.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Ich danke Herrn Zimkeit für die Möglichkeit, noch einmal Stellung nehmen zu können. Ich werde zuerst auf die Attraktivitätssteigerungsfaktoren und dann auf die Umsetzung von A13 eingehen.

Herr Zimkeit hat gesagt, er habe das hier als einen dringlichen und übergreifenden Hilferuf in allen hier angesprochenen Bereichen empfunden. – Ich glaube, das ist so. Wir dürfen diese Situation nicht kleinreden.

Für den Bereich „Bildung“ kann ich sagen: Wenn Bildung ein Patient wäre, wäre Bildung intensivpflichtig und müsste sofort reanimiert werden.

Was ist das grundlegende Versprechen von Bildung? Was erwarten wir als Gesellschaft von Bildung? – Bildung soll zur Entfaltung der Möglichkeiten eines jeden Menschen beitragen und den Menschen gleichzeitig zu einer mündigen Partizipation an gesellschaftlichen und demokratischen Prozessen befähigen. Denn Demokratie muss gelernt werden, weil Demokratie auf denkende, selbstkritische und aufgeklärte Menschen baut – was in anderen Formen so nicht der Fall.

Insofern hängt das auch mit der Rechtsstaatlichkeit zusammen. Ich habe eben von der Wehrhaftigkeit der Demokratie gesprochen, und dafür brauchen wir gute Bildung. Daraus leitet sich für mich ab, dass jeder Mensch unabhängig von sozialen Merkmalen diese Möglichkeiten bekommen muss.

Nun haben wir seit über 20, 30 Jahren ein Bildungssystem, das diese soziale Ungleichheit immer mehr verschärft. Wir schaffen es nicht, da herauszukommen. Die Medizin, die das schaffen würde, sind auskömmliche Investitionen.

Die Politik muss sich endlich bewegen, die Problematik ernst nehmen und ausreichend in Bildung investieren. Wenn sie das nicht tut, wären die Konsequenzen etwas, was wir alle nicht wollen.

Ich komme zu den möglichen Attraktivitätsfaktoren. Es gibt langfristige und es gibt kurzfristige. Kurzfristige wären zum Beispiel die Stärkung der Schulen durch multiprofessionelle Teams, insbesondere an den Grundschulen, sowie vom Land finanzierte Verwaltungsassistenten an jeder Schule, um Lehrkräfte von Verwaltungsarbeit zu befreien, damit sie ihrer Kernaufgabe, pädagogisch und didaktisch mit dem Kind zu arbeiten, nachkommen können. Auf jeden Fall sollten Nachqualifizierungen von Seiten- und Quereinsteigern möglich sein, ebenso wie natürlich ein voll besetztes Sekretariat.

Langfristig müssen wir dahin kommen, dass wir die Studienkapazitäten erhöhen – besonders für die Grundschule und sonderpädagogische Förderung. Wir müssen unsere Bemühungen verstärken, um Studienabbrüche zu verhindern. Dafür braucht es eine Beratungs- und Betreuungsinfrastruktur. Vielleicht sollte man einfach Lehrämter für

den MINT-Bereich über den Seiteneinstieg ermöglichen. Berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen wie Coaching müssen ermöglicht werden, denn wir bilden Lehrkräfte aus, und als Berufseinsteiger kümmern wir uns nicht mehr um sie und sagen: Bis zu deiner Pensionierung kommst du mit allen Widrigkeiten und gesellschaftlichen Herausforderungen schon klar. – Das geht so nicht.

Wenn wir diejenigen, die jetzt die Bildung noch hochhalten, wertschätzen, dann dürfen wir sie nicht zusätzlich belasten. Es muss sofort eine Entlastung her; einige Möglichkeiten dazu habe ich eben genannt.

Ich komme zu A13 für alle: Das ist eine langjährige gewerkschaftliche Forderung, nämlich gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit. Die entsprechenden Zulagen sind im Haushaltsentwurf für die Lehrkräfte der Primarstufe und der Sekundarstufe I, die derzeit in der A12-Besoldungsgruppe sind, vorgesehen.

Die Notwendigkeit eines Stufenplans bis 2026 können wir aber nicht nachvollziehen. Es wäre auch eine Wertschätzung, dies mit A13Z sofort umzusetzen. Bei 4.000 Stellen, die am Anfang des Schuljahres gefehlt haben, bei einem Verrechnungssatz von 65.000 Euro je Stelle entsteht ein Betrag von 260 Millionen Euro. Das heißt, die Lehrkräfte finanzieren A13 alle selber.

Das Ziel müsste jetzt eine einheitliche Lehrkräftelaufbahn sein. Ich hätte mir gewünscht, dass die Landesregierung den Mut hat, das sofort zu tun, weil das ein ähnlich entscheidender und wegweisender Prozess wäre wie es das Lehrerausbildungsgesetz von 2009 war, nämlich die Schaffung einer gleichwertigen Lehrerinnenausbildung für alle Schulstufen und Schulformen.

Beschäftigte, die derzeit ein A13-Beförderungsamt haben oder die Schulleitung sind, müssten im Grunde genommen jetzt auch höher gruppiert werden – Stichwort „Abstandsgebot“. Diese werden im Haushalt nicht berücksichtigt. Ebenso fehlt es an Plänen der Landesregierung für eine Angleichung der Fachleitungen, die im Grundschul- und Sek-I-Bereich unterwegs sind, obwohl diese Angleichung über die Schaffung eines Beförderungsamtes im Koalitionsvertrag sogar angekündigt wurde.

Hier wird die Ungleichbehandlung fortgesetzt. Wünschenswert wäre es, dass die Landesregierung mit der Einführung von A13 als Einstiegsamt die Chance genutzt hätte, die Besoldungsstruktur zu reformieren und vorhandene Ungleichbehandlungen aufzuheben.

Eben wurden die Werkstattelehrkräfte genannt. Dazu kommen auch die Fachlehrerinnen. Wir als GEW haben ein Gutachten herausgebracht, das schon ohne Einführung von A13 rechtfertigt, dass A10 realisierbar ist.

Die tarifbeschäftigten Lehrkräfte werden hier zwar berücksichtigt und analog dazu in E13 überführt, werden aber – da gebe ich Herrn Nierfeld recht – nicht gleich bezahlt. – Danke für die Aufmerksamkeit.

Stefan Behlau (Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW): Herzlichen Dank, dass ich auch noch einmal – ich versuche, es kurz zu halten – etwas zur Situation sagen darf.

Es ist nicht die erste Anhörung im Unterausschuss Personal, die sich um den Personalkräftemangel dreht. Es ist sehr eindrücklich, dass letztendlich alles mit allem zusammenhängt. Wenn wir den öffentlichen Dienst, wenn wir die Bildung, wenn wir die Justiz, wenn wir die Polizei letztendlich nicht vernünftig ausstatten bzw. wenn das der Landesregierung das nicht wert ist, dann sehen wir unsere Gesellschaft wirklich gefährdet.

Das fängt selbstverständlich auch und gerade im Bildungsbereich an. Wenn wir die Kinder und Jugendlichen nicht ausbildungsreif und zu mündigen, demokratischen Bürgern heranziehen können, wenn wir dafür keine Mittel zur Verfügung haben, dann krankt das ganze System in jeder Situation.

Herr Friehoff, ich kenne und wertschätze die Problematik der Richterauslese und der Bestenauslese. In den Schulen wären wir mittlerweile wirklich froh, wenn wir wieder eine Bestenauslese haben könnten. Was hier den Kolleginnen und Kollegen teilweise angeboten wird oder was hier auch als Lehrkraft firmiert ...

Das ist überhaupt nicht gegen die Menschen gerichtet, die sich dieser Aufgabe annehmen. Aber es ist durchaus bedenkenswert, was wir als Gesellschaft mit unseren Schülerinnen und Schülern, die jeden Tag in der Schule sitzen, veranstalten und was aus der Profession der Lehrkraft geworden ist und wie letztendlich mit den Ansprüchen von der Gesellschaft, die wir in Schule zu erfüllen haben, umgegangen wird.

Deswegen möchte ich an dieser Stelle auch einflechten, dass A13 für uns nicht nur eine Frage der Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen im Dienst ist. Es ist auch nicht nur eine Frage der Attraktivierung. Es ist auch eine zutiefst bildungspolitische Antwort der Gesellschaft darauf, dass schulische Bildung gleich viel wert ist – egal in welcher Schulform.

Das zeigt auch IQB: Was wir in den Grundschulen versäumen, können wir in den weiterführenden Schulen teilweise nicht mehr aufholen. Insofern müssen wir den Blick auf die gesamte Schullaufbahn richten und müssen hier gleichwertige Unterstützung schaffen, damit wir unterschiedliche Voraussetzungen auch unterschiedlich behandeln können.

Zu den Entlastungen nicht pekuniärer Art empfehle ich der Landesregierung, in den Zukunftsvertrag zu schauen. Dort gibt es den wohlklingenden Dreiklang aus Ruhe, Unterstützung und Entlastung. Schön wäre es, daraus würde Zeit generiert werden, und Zeit ist der Schlüssel, wie wir die Bildung wieder vernünftig aufstellen können. Alleine können wir in der Schule Zeit letztlich nur über Stellen generieren, und Stellen bedeuten dann wieder Geld.

Die Kollegin Celik hat schon viel gesagt, welche Möglichkeiten es gibt, um Rahmenbedingungen zu ändern. Sie hat auch von der Multiprofession gesprochen. Ich glaube, dass das sehr wichtig ist. Multiprofession ist durch die Regierung und die Politik leider erst zu dem Zeitpunkt in die Schulen geholt worden, als wir keine Lehrkräfte hatten. Wir hätten sie viel früher gebraucht.

Kinder und Jugendliche verbringen viel mehr Zeit in den Schulen als früher. Diesem muss auch standgehalten werden – auch durch unterschiedliche pädagogische und nicht pädagogische Institutionen.

Wir als Gesellschaft müssen uns langsam die Frage stellen, wie wir mit den Menschen umgehen, die mit Menschen tagtäglich arbeiten. Da spreche ich nicht nur für den Bildungsbereich, sondern auch für Jugendhilfeeinrichtungen und Ähnliches.

Um auch einen Kontrapunkt zu Frau Celik zu setzen, was die zeitliche Bewertung des Stufenplans A13 angeht: Natürlich hätten wir uns auch eine schnellere Umsetzung gewünscht. Wenn wir aber einen solchen Plan, den ich eben als bildungspolitisches Ziel bewertet habe, sehen, dann wissen wir auch, dass das eine große Herausforderung auch finanzpolitischer Art ist. Insofern ist man zwar niemals zufrieden, aber dass ein Stufenplan vorgelegt worden ist, ist ein großer und wichtiger Punkt, der in dieser Legislaturperiode seinen Anfang nimmt und auch beendet wird. Das ist ein sehr deutliches Signal.

Wichtig sind aber auch – das steht im Koalitionsvertrag – die Konsequenzen für die derzeitigen Beförderungsstelleninhaberinnen und -inhaber, für die Schulleitungen und für die Fachleitungen. Hier gilt es, die Änderungen schnellstmöglich nachzuziehen.

Ansonsten möchte ich nicht versäumen, noch auf den Kollegen Staude zu verweisen, der vollkommen recht hat: Wenn bezüglich Modernisierung und Attraktivierung des öffentlichen Dienstes über Lebensarbeitszeitkonten gesprochen wird, dann bitte nicht den Schulbereich vergessen, denn bisher sind wir diesbezüglich immer wieder ausgespart worden. – Herzlichen Dank.

Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW):

Ich komme auf eine Studie zur Rolle des Berufskollegs in der Bildungslandschaft von Nordrhein-Westfalen zu sprechen, die Mitte des Jahres herausgekommen ist. Dort standen selbst für mich verblüffende Ergebnisse drin:

Zum Beispiel kommen ein Drittel der Hochschulzugangsberechtigungen kommen vom Berufskolleg. Besonders überrascht haben mich die Zugänge zum dualen System, wenn man nach der Herkunftsschule schaut. Berufskollegs liefern mehr Schülerinnen und Schüler in das duale System als Gymnasium, Realschule und Hauptschule zusammen.

Das macht deutlich, dass dieser Nachregelungsbedarf bei den Berufskollegs momentan einen fundamentalen Stellenwert hat. Übrigens ist das Berufskolleg die zweitgrößte Schulform im Land direkt nach den Grundschulen. Das ist uns meistens gar nicht bewusst.

Zahlreiche schulische Abschlüsse können am Berufskolleg erworben werden – angefangen vom Hauptschulabschluss über das Abitur bis zum Fachschulabschluss auf Bachelor-Niveau, der im DQR-6-Bereich liegt.

All das müssen die Kolleginnen und Kollegen stemmen; das heißt, sie werden nicht nur in einem Bereich eingesetzt, sondern über die komplette Palette hinweg. Dementsprechend muss auch die Ausbildung sein.

Wir haben Schülerinnen und Schüler, die können nicht lesen und schreiben. Wir haben Schülerinnen und Schüler mit Abitur. Wir haben zunehmend Schülerinnen und Schüler, die schon mehrere Semester studiert haben. Das Berufskolleg ist die Chancenermöglichungsschule dieses Landes, und genau daraufhin zielt die Agenda zur Stärkung der beruflichen Bildung.

Ich habe mich in der Stellungnahme übrigens vertan, es sind nicht 552, sondern 674 Stellen, die für die Agenda der beruflichen Bildung bereitgestellt worden sind. Alleine 552 Stellen davon sind die Mehrbedarfe zur Anpassung der gymnasialen Oberstufe. Letztlich dient das dazu, dass der Unterricht nicht ausfällt beziehungsweise dass der Unterricht überhaupt gegeben werden kann, der im Lehrplan gefordert wird. Das war bisher in dem Bereich nicht möglich. Im dualen System ist es immer noch nicht möglich, weil dort die Schüler-Lehrer-Relation nicht passt.

Dann haben wir 50 Planstellen zur Unterstützung des Ausbildungskonsenses. Diese 50 Stellen brauchen wir dringend. Wenn man davon ausgeht, dass wir die Zubringerschule für Handwerk und Industrie sind, reichen die eigentlich nicht aus.

Das ist eigentlich verrückt: Man erwartet, dass alle anderen Schulen die Zubringerschulen für Industrie und Handwerk sind. Aber die Berufsorientierung funktioniert nicht. Das liegt nicht nur an Corona, sondern KAOA muss entsprechend weiterentwickelt werden, damit man nicht so spät ansetzt und die Leute erst in relativ hohem Alter in die Ausbildung gehen.

45 Planstellen zur Entlastung beim Seiteneinstieg: Diese Zahlen sind alle ein Witz im Vergleich zu dem, wie viele Stellen man zum Zählen von Unterrichtsausfall ausgibt. Bei diesen 45 Planstellen geht es nicht darum, die Leute auszubilden.

Ich fand es schockierend, was Herr Huth sagte, nämlich dass die Leute eine Arbeit machen, die sie nie gelernt haben. Ich dachte immer, wir wären in der Schule die einzigen. Wenn bei uns jemand den dualen Master geht und der sich bei uns an der Schule bewirbt, unterrichten diese Personen mit einer halben Stelle. Es ist so ähnlich wie einen Blinddarm im Medizinstudium heraus operieren. Das klappt auch – wenn man sich nicht für den Patienten interessiert. Das ist bei uns auch so: Es funktioniert, wenn man nicht hinguckt, was mit den Schülerinnen und Schülern passiert.

Diese 45 Planstellen sind nicht für die Ausbildung und Qualifizierung gedacht. Momentan ist die Situation so: Wenn eine Schule so jemanden einstellt, bekommt die Schule die Planstelle, kann die Person aber nur zur Hälfte einsetzen, weil diese parallel entsprechend zum Studium geht. Das heißt, die andere halbe Stelle – schickt man die Schüler nach Hause.

Von daher ist das gut angelegtes Geld. Beim Seiteneinstieg – das wären noch viel mehr Stellen – gibt es das nicht; auch da wäre es erforderlich. Es geht nicht darum, den Job bequemer zu machen, sondern es geht um die jungen Menschen und dass sie den Unterricht bekommen, den sie dringend brauchen.

Dann gab es noch 24 Planstellen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Ich habe erzählt, dass wir Leute haben, die nicht lesen und schreiben können, die aber

zusammen mit den Abiturienten in der gleichen Klasse sitzen. – Wir kriegen das hin, aber das kostet sehr viel Energie und Aufwand.

Dann bleiben noch drei Planstellen für integrative Angebote, berufsbildender Bereich als Förderschulen.

Das heißt, der größte Teil der Stellen für die Agenda zur Stärkung der beruflichen Bildung dient zur Anpassung der Schüler-Lehrer-Relation in der gymnasialen Oberstufe. Dafür sind wir sehr dankbar, weil es lange überfällig war. Wie gesagt fehlt es aber noch im Bereich der dualen Ausbildung. Gerade die Auszubildenden werden extrem benachteiligt, weil sie nicht den Unterricht bekommen können, den sie benötigen. – Danke.

Stefan Nierfeld (SCHaLL NRW): Frau Dr. Graf, ich habe Ihr Papier gerade studiert, und ich sehe da nicht annähernd die Forderung, dass Tarifbeschäftigte und Beamte das gleiche Einkommen bekommen sollen. A13 und E13 haben nicht das gleiche Einkommen, sondern dienen der Besoldungsgerechtigkeit – das ist auch gut so –, aber nicht der Einkommensgerechtigkeit. Das tut mir leid.

Herr Witzel, zu Ihrer Frage mit dem Geld: Ihre Fraktion hat im letzten Landtag das Schulministerium nicht vertreten, ich weiß. Aber Sie und auch Wirtschaftsminister Prof. Dr. Pinkwart sind mit dem Motto „weltbeste Bildung“ angetreten. – Sie nicken.

Aber gleichzeitig wussten Sie, dass Sie von 16 Bundesländern bei der Finanzierung pro Schüler pro Jahr auf Platz 16 sind. Das heißt, da hat die letzte Landesregierung nichts getan. Ich habe noch nicht gehört, ob die jetzige Landesregierung unter Federführung der CDU an der weltbesten Bildung festhält, aber sie wollen sicherlich nicht schlechter werden. Da empfiehlt es sich, den Aufsatz „Bildungserträge“ von Franziska Kluge und Ludger Wößmann in dem sehr interessanten Werk „Das Bildungswesen in Deutschland: Bestand und Potenziale“ von 2018 zu lesen.

Ich zitiere: Eine um 25 Pisa-Punkte verbesserte Schülerleistung würde für Deutschland ein Plus von 8,8 Billionen Euro in den kommenden 60 Jahren mit sich bringen. – Für das Land Nordrhein-Westfalen würde sich bei solchen Investitionen ein Ertrag 148 Milliarden Euro bis 2050 ergeben. Das heißt, es gibt kein besseres Investment, als im Bildung zu investieren.

Noch eine Bemerkung dazu, wo Attraktivitätszuwächse gemacht werden können: Richten Sie für alle 5.500 Schulen eine neue Personaldecke ein, die die Lehrkräfte von unterrichtsfremden Tätigkeiten entbindet. Wenn ich in einer Berufsgrundschule mit ganz schwierigen, aber lebenswerten Menschen als Klassenlehrer arbeite – zwei Klassen à 30 Schüler – fehlen von den 30 Schülern in der Klasse morgens zwölf. Dann habe ich noch 18. Dann brauche ich jemanden, der den Anwesenheitszettel nimmt und der mir mittags mitteilt, welche Dinge zu tun sind. Dann kann ich diese Person bitten, mir Termine zu machen für Sprechstunden mit Eltern etc. Das entlastet mich; wenn ich sechs Stunden in der Berufsgrundschule war, dann bin ich durch und kann das nicht auch noch erledigen.

Eine neue Personaldecke wäre eine Entlastung, und die Unterrichtsqualität würde automatisch steigen. Davon hätten alle substantiell etwas.

Eine Sache habe ich vorhin noch vergessen, die mir am Herzen liegt: Unsere Schulen müssen unabhängig von der Finanzkraft der Schulträger gleich gut finanziert und ausgestattet werden. Es kann nicht sein, dass Monheim finanziell wunderbar dasteht und der Essener Norden, Gelsenkirchen usw. können keine Chancengerechtigkeit herstellen.

Wenn wir die Schulträger in der Finanzierung nicht mündig machen – wie das finanziert wird, ist mir egal, ob Bund, Land, Kommune oder Querfinanzierung –, bekommen wir da keinen Fuß in die Tür.

Wir wissen alle, dass die Adresse der Eltern und die Postleitzahl den Bildungserfolg bestimmen. Aber der Schulträger bestimmt den Bildungserfolg definitiv mit. Wir brauchen nicht über Chancengerechtigkeit für alle sprechen, wenn dieses Thema so sträflich vernachlässigt wird.

Die Schulträger haben doch oftmals gar kein Geld. Ich komme aus dem Essener Norden, wenn ich mir die Schulen dort angucke, geht dort kein Dachdecker auf das Dach, weil er Angst hat, das Dach bricht zusammen. Ich kenne Berufskollegs, wo man seit Jahren die Kabel unter der Decke angucken kann, weil der Schulträger die finanziellen Mittel nicht hat. Da müssen wir gemeinsam dringend ran. – Danke schön.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Ich gucke noch einmal in die Runde, ob es weitere Fragen gibt. – Das sehe ich nicht. Dann sind wir für heute fertig.

Vielen Dank für die Stellungnahmen. Ich möchte mich sehr herzlich für Ihre Teilnahme bedanken. Wir haben ein Wortprotokoll, das wir zeitnah – der 22.11. ist das Ziel – zugänglich machen werden. Weitere Beratungen finden dann am 1. Dezember gemeinsam mit dem Haushalts- und Finanzausschuss statt.

Ansonsten kann ich nur noch eine gute Heimreise wünschen und bedanke mich noch einmal. Ich schließe die Sitzung.

gez. Carolin Kirsch
Vorsitzende

Anlage

23.11.2022/23.11.2022

**Anhörung des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
am Dienstag, 15. November 2022
um 14.00 Uhr bis ca. 16.00 Uhr
E 1 D 05**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans
des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2023
(Haushaltsgesetz 2023) → Personaletat 2023**

Gesetzentwurf der Landesregierung,
Drucksache 18/1200 und Drucksache 18/1500 (Ergänzung)

Tableau

Stand: 15.11.2022 / 16.30 Uhr

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	Dr. Sabine Graf Daniela Zinkann	18/83
ver.di Landesbezirk NRW Düsseldorf	Keine Teilnahme	---
dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Düsseldorf	Roland Staudé Andreas Bartsch Uwe Groß	18/66
dbb Jugend NRW Düsseldorf	keine Teilnahme	---
Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW Duisburg	Keine Teilnahme	18/54
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW Düsseldorf	Patrick Schlüter Andreas Nowak	18/70
Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Oliver Huth	18/85
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e.V. Hamm	DAG Christian Friehoff RAG Prof. Dr. Gerd Hamme	18/86
Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW Düsseldorf	Dr. Martin Hollands	18/69

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
Neue Richtervereinigung NRW Düsseldorf	Christina Linnenkämper	---
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Landesverband NRW e.V. Düsseldorf	Oliver Biermann Birgit Westhoff Detlef Plömacher	18/88
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	Manfred Lehmann	18/64
Gewerkschaft Erziehung und Wissen- schaft NRW Essen	Ayla Celik Iris Linz	18/72
Grundschulverband Nordrhein-Westfalen Dortmund	Keine Rückmeldung	---
VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e.V. Dortmund	Stefan Behlau	18/84
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V. Düsseldorf	Michael Suermann	18/82
SCHaLL.NRW e.V. – Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer Ennepetal	Stefan Nierfeld Boris Lutter Johannes Kassenberg	18/65

Weitere Stellungnahme

GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e.V. Sprockhövel		18/87
DJG NRW - Deutsche Justiz-Gewerk- schaft Nordrhein-Westfalen Neuss		18/109