



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

55. Sitzung (öffentlich)

4. Oktober 2016

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 17:15 Uhr

Vorsitz: Eva Lux (SPD)

Protokoll: Thilo Rörtgen

Verhandlungspunkt:

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes
Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz
2017)**

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/12500

Öffentliche Anhörung der Berufsverbände
Schwerpunkt: Personaletat 2017

– Öffentliche Anhörung von Sachverständigen –

(Teilnehmende Sachverständige und Stellungnahmen siehe Anlage.)

Vorsitzende Eva Lux: Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Meine sehr geehrten Damen und Herren. Ich begrüße Sie zur 55. 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 der Präsidentin heute gefolgt sind. Ebenfalls begrüße ich die anwesenden Gäste zu dieser öffentlichen Anhörung.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt. Dazu begrüße ich Herrn Rörtgen vom Stenografischen Dienst.

Die Tagesordnung haben Sie alle mit der Einladung 16/1956 erhalten. Wir führen heute die Anhörung zum Personalhaushalt 2017 durch. Ich rufe daher auf:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/12500

Öffentliche Anhörung der Berufsverbände
Schwerpunkt: Personaletat 2017

Der Gesetzentwurf über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017) Drucksache 16/12500 wurde am 15. September 2016 in den Landtag eingebracht. Der Gesetzentwurf wurde nach der ersten Lesung einstimmig an den Haushalts- und Finanzausschuss überwiesen mit der Maßgabe, dass die Beratungen des Personalhaushalts einschließlich aller personalrelevanten Ansätze im Haushalts- und Finanzausschuss unter Beteiligung unseres Unterausschusses Personal erfolgt.

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

(Es folgen organisatorische Hinweise.)

Als erstem Sachverständigen bitte ich Herrn Manfred Lehmann von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft um sein Eingangsstatement. – Bitte.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft hat eine schriftliche Stellungnahme vorgelegt. Dabei legen wir großen Wert auf die Feststellung, dass der Personalhaushalt 2017 ein eindeutiges Zeichen in die richtige Richtung ist. Nach 20 Jahren Personalabbau und mehr

oder weniger differenzierter oder undifferenzierter Einschnitte erkennen wir in diesem Haushalt zum ersten Mal nach 2016 – da war der Nachtragshaushalt schon entsprechend erfreulich – einen Trend zu aufgabengerechten Personalverstärkungen. Diese sind allerdings auch bitter nötig, weil über den Abbau der vergangenen Jahre eben üble Lücken in den Leistungsbereich des öffentlichen Dienstes geschlagen worden sind. Das gilt insbesondere für die im Bereich des Einzelplanes 12 vertretenen Dienststellen wie das LBV oder das Rechenzentrum der Finanzverwaltung.

Für alle Bereiche gilt, dass auch in der näheren Zukunft die demografischen Einschnitte im öffentlichen Dienst dramatische Formen annehmen. Die Personalabgänge zum Beispiel in der Finanzverwaltung werden im Jahre 2018 etwa 1.350 Köpfe betragen, in 2019 werden es 1.500 Köpfe sein und in 2020 und den Folgejahren jeweils 1.600 Köpfe, die die Verwaltung verlassen. Das sind dann nicht nur Altersabgänge, das sind dann alle Abgänge zusammen, und es werden sich mit Sicherheit auch Verschiebungen über die Jahre hinweg ergeben. Fest steht aber, das sind Abgänge, die in ihrer Menge kaum noch aufzuhalten bzw. zu ersetzen sind. Dabei ist es schon sehr erfreulich, dass in der Finanzverwaltung mit insgesamt 1.227 Einstellungen im mittleren und im gehobenen Dienst versucht wird, dagegen zu steuern. Aber bei den genannten Zahlen bleibt dann immer noch ein kräftiges Delta.

Was uns wichtig wäre, was wir in dem derzeitigen Haushaltsansatz nicht wirklich erkennen, das ist die Behandlung des Ausbildungsumfeldes. Natürlich müssen Kapazitäten geschaffen werden, und natürlich muss insbesondere die praktische Ausbildung gestaltet werden. Wenn wir, wie gerade schon gesagt, 1.227 Beschäftigte neu einstellen, in die Ausbildung hineinnehmen, dann brauchen wir dafür neben den Ausbildungseinrichtungen für die theoretische Ausbildung so banale Dinge wie zusätzliche Computer in den Dienststellen, zusätzliche Schreibtische, zusätzlichen Raum, alles Dinge, die nicht vorgesehen sind – und das, obwohl wir vermutlich, wenn man den mittelfristigen Planungen glauben darf, in den nächsten fünf bis acht Jahren mit ähnlich hohen Zahlen rechnen dürfen.

Also, die praktische Ausbildung darf nicht vergessen werden und muss sich im Haushalt wiederfinden. Bisher haben wir dazu an zu wenigen Positionen Verstärkungen gefunden. Das gilt insbesondere eben für die sachlichen Ausstattungen.

Ein Punkt, der sehr wichtig ist, wenn man solche Zahlen einstellen möchte, ist: Der Arbeitsmarkt wird enger. Die Zahl der Abiturienten nimmt ab. Das heißt, die Werbung auf dem Arbeitsmarkt wird wichtiger. Nachwuchswerbung ist das Schlagwort der Zukunft. Hier sind uns die bereitgestellten Mittel deutlich zu gering. Die DSTG fordert einen Zuschlag, damit in 2017 insgesamt 860.000 € für Nachwuchswerbung ausgegeben werden können. Das ist dann immer noch deutlich weniger als in den übrigen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, aber man muss sich mittlerweile einer breiten Konkurrenz stellen, und das wird nur gelingen, indem man auch entsprechend die Werbetrommel rührt.

Schließlich werden wir den Ausgleich der freiwerdenden Stellen nicht schaffen, wenn wir uns nicht der Wiedereinstellung von Tarifbeschäftigten zuwenden. In den Ausführungen ist dargelegt, kw-Vermerke sind abgebaut in der Finanzverwaltung. Wir werden

in Zukunft wieder Tarifbeschäftigte einstellen. Was wir aber brauchen, sind 150 zusätzliche Stellen als Puffer, damit wir die Leute einstellen, einarbeiten können und dann erst der Arbeitsplatz von jemandem freigemacht wird, der in Ruhestand geht. Die Einarbeitung können wir über die derzeitigen Strukturen und über die derzeitigen Stellen nicht sicherstellen.

Was das Thema „Zukunft der Finanzverwaltung“ angeht, habe ich Frau Carolin Außem gebeten, hier was zum Thema „junge Leute in der Finanzverwaltung“ zu sagen. Ich hoffe, das passt noch kurz in die Redezeit hinein.

Carolin Außem (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Neben der guten Ausbildung sehen sich die Leute natürlich nach der Ausbildung auch um, wie sie weiter fortfahren können in ihrer beruflichen Entwicklung, was dazu führt, dass ca. 50 % aller Absolventen ein Studium – auch verwaltungsextern – anschließen. Dadurch werden sie für den Arbeitsmarkt, für den externen Arbeitsmarkt natürlich attraktiver.

Die Landesregierung kann meiner Meinung nach da nur mit monetären Ansätzen entgegensteuern, das heißt mit einem Eingangsamt von A10 im gehobenen Dienst bzw. einem Eingangsamt von A7 im mittleren Dienst.

Die Wertschätzung innerhalb der Finanzverwaltung ist meiner Meinung nach in den letzten Jahren gestiegen. Nichtsdestotrotz möchten die Studienabsolventen und Masterstudenten natürlich auch monetär dadurch belohnt werden.

Dr. Sabine Graf (Deutscher Gewerkschaftsbund NRW): Zunächst einmal bedanke ich mich für den DGB NRW für die Einladung und die Gelegenheit, unsere Stellungnahme mündlich zu kommentieren.

Die Vergangenheit hat gezeigt – das hat ja auch mein Vorredner gesagt –, dass das Sparen auf dem Rücken des Personals der ganz genau falsche Weg zur Konsolidierung des Landeshaushalts ist und war. Daher begrüßen wir das, was jetzt vorliegt. Vor allem für die neuen Aufgaben, die anstehen, wie Inklusion, Integration, innere Sicherheit und Digitalisierung sieht der Haushalt ja deutlich mehr Stellen vor, aber auch in den Bereichen Justiz und Finanzverwaltung werden neue Arbeitsplätze geschaffen. Von diesem Personalaufbau profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Bürgerinnen und Bürger, und es ist gut für eine bürgernahe Verwaltung, für ein funktionierendes Gemeinwesen und für einen starken öffentlichen Dienst. Wir freuen uns darüber.

Allerdings sind die Fehler der Vergangenheit auch heute noch deutlich spürbar. Durch die falsche Personalstrategie in der Vergangenheit klaffen immer noch Lücken in der Personaldecke. Beispielsweise bleiben mangels ausreichender Planungskapazitäten Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur aus, die ja in den nächsten Jahren vorangetrieben werden sollen. Die Schulen kämpfen wegen fehlender Stellenreserven mit Unterrichtsausfall, und Hunderte von Schulleiterstellen sind weiter unbesetzt.

Ich denke, wenn da nicht gegengesteuert wird, wird diese Tendenz sich weiter verschärfen. Der öffentliche Dienst leidet ja auch an einer massiven Überalterung. Schon

jetzt ist es in vielen Bereichen schwierig, Nachfolge für erfahrende Kolleginnen und Kollegen zu finden.

In dieser Gemengelage ist es deshalb wichtig, die bestehenden Lächer zügig zu stoppen und auch lang- und mittelfristig in gute Personalentwicklungsmaßnahmen zu investieren. Wir als DGB NRW erwarten, dass die notwendigen Investitionen zum Abbau der bestehenden Defizite erfolgen und dass die Idee, einen starken öffentlichen Dienst zu fördern und zu unterstützen, weiter fortgeführt wird. Es darf sich nicht um eine Einmalmaßnahme handeln.

Weitere Details bitte an unsere Gewerkschaftsverbände. – Danke schön.

Andreas Bartsch (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich möchte vorab zwei, drei Sätze zur Organisation sagen. Am 16. September erhielten wir Post mit der Bitte, zum Haushalt Stellung zu nehmen. Das machen wir natürlich immer gerne, aber bei der zeitlichen Planung sind uns einige Schweißperlen auf der Stirn stehen geblieben. Nicht einmal 14 Tage waren Zeit, um eine Stellungnahme für so ein umfangreiches Thema zu erarbeiten. Der dbb hat 41 Fachverbände, Fachgewerkschaften und zahlreiche Untergliederungen. Das ist in dieser Zeit beileibe nicht machbar. Zeitgleich bekamen wir noch die Aufforderung zu drei weiteren Stellungnahmen, die innerhalb von einer Woche abgegeben werden mussten. Wir bitten also höflichst um Zugeständnisse an der Stelle und darum, in Zukunft mehr Zeit zu haben, weil es ja auch ein wichtiges Thema ist.

Vorsitzende Eva Lux: Herr Bartsch, das haben Sie ja auch schon schriftlich mitgeteilt. Sie können versichert sein, das ist auch bei uns angekommen. Danke.

Andreas Bartsch (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion): Das kriegen wir auch schriftlich? – Danke.

Inhaltlich möchte der dbb schwerpunktmäßig zur Beamtenversorgung, genauer gesagt zum Pensionsfonds Stellung nehmen und abschließend noch ganz kurz zu den kw-Vermerken im Haushalt.

Bei der Beamtenversorgung kann man das Gefühl bekommen, dass für den Dienstherrn nichts Überraschender kommt als der Ruhestand seiner Beamten. Es ist fast so wie Weihnachten. Eigentlich weiß man, das in 81 Tagen Weihnachten ist, aber letztlich wird der 24. Dezember auch in diesem Jahr wieder für viele überraschend kommen. Ähnlich geht es der Landesregierung offensichtlich mit den Versorgungsausgaben. Es scheint ihr grundsätzlich klar zu sein, dass die Beschäftigten irgendwann in den wohlverdienten Ruhestand gehen, aber dass jemand auch die Kosten dafür aufbringen muss, das scheint für sie allmählich überraschend wie der plötzliche Weihnachtsabend. Anders ist es nicht zu erklären, dass die Landesregierung bei der Vorsorge für die Beamtenversorgung auf einmal eine Rolle rückwärts macht. Wenn nicht jetzt, wann dann, in einer Zeit, wo Steuereinnahmen sprudeln und Zinsraten höchst attraktiv sind, in einer Zeit, in der aufgrund des Niedrigzinses Pensionszurückstellungen ohnehin neu

berechnet werden müssen? Im Übrigen, in der Wirtschaft sind Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz rechtlich zwingend vorgeschrieben.

Mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfonds war die Landesregierung zusammen mit den Beamtinnen und Beamten in der Vergangenheit – ich meine die letzte Legislaturperiode – auf einem guten Weg. Das Ziel war eine 70%ige Finanzierungs- und Versorgungsausgabendeckung zu erreichen. Ein löbliches Ziel vor allem mit Blick auf die Generationengerechtigkeit! Ab 2017 kommt nun der Pensionsfonds. Er führt beide Modelle zur Finanzierung der Beamtenpensionen zusammen, und vorbei ist es auf einmal mit den guten Zielen. Schon 2017 werden keine eigenen Mittel zugeführt. Die 514 Millionen €, die im Finanzbericht zu finden sind, sind nämlich keineswegs Mittel des Landes. Es sind Beiträge, die die Beamtinnen und Beamte selbst durch Besoldungs- und Versorgungsverzicht leisten. Der Beitrag des Landes ist also gleich null. Ich frage mich immer wieder, wie Sie, wie wir den Kolleginnen und Kollegen das erklären sollen, dass sie Gehaltsverzicht üben, in den Pensionsfonds einzahlen, dieses Geld aber letztendlich zweckentfremdet wird und dort nicht ankommt.

Aber das Ganze lässt sich ja noch steigern. Im Jahr 2018 beträgt die Leistung des Landes nämlich minus 390 Millionen €. Wie das gehen kann, fragen Sie vielleicht. Ganz einfach: Der Anteil, den die Beamtinnen und Beamte leisten, liegt für 2018 bei 590 Millionen €. Die Zuführung zum Fonds beträgt aber nur 200 Millionen €. Die restlichen 300 Millionen € versickern irgendwo im Haushalt, es sei denn, die Beamtinnen und Beamten erhalten 2018 eine zusätzliche Erhöhung ihrer Bezüge um 1,8 %. Immerhin würde das dem Teil der Besoldung und Versorgung entsprechen, auf den sie verzichtet haben und der bis 2017 in die Versorgungsrücklage bzw. den Fonds fließt. Ab 2018 kommen die 1,8 %, also 519 Millionen €, aber nicht mehr dem Pensionsfonds zugute. Fairness würde bedeuten, diese Kürzungen nicht still und heimlich unter den Teppich zu kehren, Fairness würde bedeuten, sie ab 2018 aufzuheben. Also erhalten die Beamtinnen und Beamten ab dem 1. Januar 2018 eine zusätzliche Besoldungs- und Versorgungserhöhung von 1,8 %. Ich vermute aber mal, eher nicht, weil wir ja alle die Wirklichkeit wahrnehmen.

Das, meine Damen und Herren, ist moralisch absolut nicht hinnehmbar, ganz abgesehen von der Tatsache, dass es auch mit Blick auf die Vorsorge mindestens kurzsichtig, wenn nicht sogar fahrlässig ist. Deshalb fordert der dbb eine Erhöhung der Zuführung zum Pensionsfonds auf die Beträge, die ursprünglich für den Versorgungsfonds und die Versorgungsrücklage geplant waren. Mindestens aber fordern wir eine komplette Zuführung des Eigenanteils der Beamtinnen und Beamten über das Jahr 2017 hinaus.

Zum Schluss noch ein paar Worte zum kw-Vermerk im Haushalt. Vergangene Woche schreibt der „Kölner Stadtanzeiger“, wie dringend Personal bei den Kommunen benötigt wird und wie schwer es ist, qualifiziertes Personal mit den Gehältern des öffentlichen Dienstes zu gewinnen. Ich gehe mal davon aus, dass die Situation im Land analog schwierig ist und noch schwieriger werden wird in Konkurrenz zur Wirtschaft. Der öffentliche Dienst braucht dringend eine Attraktivitätsoffensive. Denn die Herausforderungen besonders im Zusammenhang mit dem Thema „Integration“ sind gesellschaftliche Aufgaben. Sie zwingen zu einer sachgerechten und aufgabengerechten Personalausstattung.

Im Übrigen sind kw-Stellen temporäre Mittel für Stelleneinsparungen. Das wissen wir alle. Personalbedarfe müssen sich aber immer an den aktuellen Handlungen, Herausforderungen und politischen Schwerpunkten orientieren. Und genau diese haben Sie in den vergangenen Monaten entscheidend verändert. Deshalb gehören für den dbb kw-Vermerke im Haushalt 2017 grundsätzlich auf den Prüfstand. – Ich danke Ihnen.

Vorsitzende Eva Lux: Vielen Dank, Herr Bartsch. – Dann bitte ich Herrn Rettinghaus von der Deutschen Polizeigewerkschaft NRW um das Wort.

Peter Feldbrügge (Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW): Herr Rettinghaus musste gerade noch einmal nach draußen. Feldbrügge ist mein Name. Ich werde das Eingangsstatement übernehmen.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft Nordrhein-Westfalen bedankt sich ausdrücklich für die Erhöhung der letzten Einstellungszahlen. Das zeigt, hier sind wir auf dem richtigen Weg. Wir verbinden das aber mit der Hoffnung, dass wir genügend geeignete und qualifizierte Bewerber bekommen. Wir bleiben dabei, dass Realschüler eine echte Alternative wären, und verweisen dazu auf unsere diversen Stellungnahmen an den Landtag.

Ebenso begrüßen wir die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, die endlich erfolgt.

Wichtiges Ziel ist es, die Polizei auch nach 2017 bürgernah und leistungsstark zu erhalten. Die Leistungsstärke wird bereits jetzt unweigerlich nur durch eine fortdauernde Überlastung des Personals erreicht. Der Stand der Mehrarbeitsstunden bei der Polizei Ende 2015 von knapp 4 Millionen – und das sind nur die MD-Stunden – spricht deutlich für sich. In anderen Mehrarbeitszeitkonten sind auch entsprechend viele Stunden aufgelistet.

In 2016 wird es einen weiteren Anstieg aufgrund der insgesamt gestiegenen Belastungen insbesondere bei unserer Bereitschaftspolizei kommen.

Aufgrund des bereits heute fehlenden Personals, der fortschreitenden Belastung mit immer weiteren zusätzlichen Aufgaben ist die Polizei bereits jetzt eine reine Einsatzbewältigungspolizei. Die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung ist mehr als überlastet und seit Langem an ihrer äußersten Belastungsgrenze. Kriminalität wird so meist nur noch verwaltet. Der Bürgerkontakt für Opfer von Straftaten ist meist auf den reinen Bereich der Anzeigenerstattung reduziert. Bürgernähe ist dadurch ein eher frommer Wunsch und fern der Realität.

Mögliche Synergien durch den Wegfall von Aufgabenfeldern sind im direkten Zusammenhang mit den originären und subsidiären Zuständigkeiten zu betrachten. Hier gilt eindeutig: Wer die Aufgabenzuweisung hat, die finanziellen Mittel dafür im Haushalt hält, muss auch das Personal dafür vorhalten. Das erfolgt jedoch nicht durchgängig, und die Polizei erledigt diverse Aufgaben in subsidiärer Zuständigkeit für andere Behörden, ohne entstandene Kosten erstattet zu bekommen. Wenn das bisher durch die Polizei geleistet werden konnte, wird das nun bis 2025 die Gewährleistung der inneren

Sicherheit entscheidend beeinflussen. Daher wird es vonnöten sein, die Ordnungsbehörden mit mehr Personal auszustatten, sodass diese ihre Aufgaben auch 24 Stunden am Tag erfüllen können. Die mehr als angespannte Situation der Kommunen darf nicht dazu führen, dass deren gesetzliche Aufgaben nicht erfüllt werden können. Kostengesetze und -verordnungen wären eine Möglichkeit, für die Polizei Einnahmen zu generieren und so für Neueinstellungen zu verwenden. In anderen Bundesländern ist das seit Langem gängige Praxis. Dazu haben wir als DPoIG ausführlich an den Landtag Stellung bezogen und bisher in jedem Jahr in unseren Stellungnahmen zum Haushalt aufgeführt.

Zur Belastung der Bereitschaftspolizei: Die Bereitschaftspolizei ist mehr als an die Grenzen der Belastbarkeit angelangt. Dienstfrei oder gar erlassfrei ist kaum mehr möglich. Familien zerbrechen mittlerweile an der immens gestiegenen Belastung. Teils bundesweite Einsätze mit ständig wechselnden Einsatzorten und Anlässen, hohen persönlichen Gefährdungen für Leib, Leben und Gesundheit, zusätzlichen persönlichen Aufwendungen und hohen psychischen Belastungen sind die Indikatoren der Arbeit unserer Hundertschaften. Die Einführung einer Verwendungszulage in diesem Bereich erscheint mehr als notwendig. Unzureichend in der Höhe, nicht angemessen, insbesondere unverständlich ist, dass der Zulageverdienst zu ungünstigen Zeiten nach dem Nachtdienst um 6 Uhr endet und mögliche belastende Überstunden, die sich dann nach dem Nachtdienst anschließen, nicht vergütet werden. Gerade dann beginnt eigentlich die ungünstige Zeit, wenn ich schon acht Stunden Nachtschicht hinter mir habe. Dazu verweisen wir auf unsere eingereichte Stellungnahme zu einer neuen Arbeitszeitverordnung Polizei. Auch dazu wird ausführlich Stellung genommen. – Herzlichen Dank.

Arnold Plickert (Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW): Die Stellungnahme der GdP liegt vor. Deswegen will ich versuchen, recht kurz und knapp hier auszuführen.

Die GdP glaubt, Paris eins, zwei, Brüssel, Ansbach, München und die Diskussion in Nordrhein-Westfalen um Angsträume, Brennpunkte, No-Go-Areas haben der Politik deutlich vor Augen geführt, dass unsere Forderungen nach Personal in den letzten Jahren nicht eine gewerkschaftliche Forderung war, sondern dass wir einfach mehr Personal brauchen, um die Menschen in diesem Land vor den Gefahren zu schützen. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass endlich ein Paradigmenwechsel eingeleitet worden ist. Wenn ich den Bereich Personal sehe, wird bei der Polizei 77,8 Millionen € mehr eingestellt als im letzten Jahr. Und das Gleiche ist im Sachhaushalt. Auch da sind 40 Millionen € mehr eingestellt, weil wir unsere Kolleginnen und Kollegen anders ausstatten müssen, um die Bürgerinnen und Bürger in diesen gefährlichen Situationen zu schützen.

Von daher sind wir vom Grundansatz zufrieden, Detailforderungen haben in der Stellungnahme dargelegt. Von daher würde ich jetzt meine Zeit lieber dazu nutzen, gleich auf Fragen zu antworten. – Danke schön.

Sebastian Fiedler (Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband NRW): Ich versuche es ähnlich kurz zu halten und will meine ergänzenden Ausführungen, die über das Schriftliche hinausgehen, unter die Überschrift stellen, dass dieser Landtag mit der Verabschiedung des kommenden Haushaltes in der Hand hat und damit auch bestimmt, wie die Aufklärungsquote und wie die Kriminalitätsbelastung der nordrhein-westfälischen Bevölkerung in den nächsten Jahren sein wird. Nicht mehr und nicht weniger. Das können wir durch einfache Vergleiche untermauern, indem wir zum Beispiel uns genau anschauen, dass ein Münchener Kriminalbeamter halb so viel Fälle zu bearbeiten hat wie ein Kölner Kriminalbeamter und damit auch mehr Zeit für seine Ermittlungstätigkeit hat. Das heißt, de facto nehmen Sie mit dem Haushalt Einfluss auf die Kriminalitätsbelastung der nordrhein-westfälischen Bevölkerung.

Unser Ziel, das wir schon seit 2009 formuliert haben, lautet: Wir brauchen 2.000 Kriminalbeamte mehr im Jahre 2009, um unserem gesetzlichen Auftrag nachzukommen. Das zieht natürlich – ich schaue zu meiner Nachbarseite – Forderungen der Justiz nach sich. Das ist mir bekannt. Es ist allerdings damit noch nicht getan, denn Sie können sich vergegenwärtigen, was im Jahr 2009 noch nicht an Kriminalitätsbelastungen auf uns zugekommen war. Das ist also eine sehr konservative Rechnung. Und das führt zum zweiten Punkt.

Wir müssen uns natürlich fragen, selbst wenn Sie das im Haushalt einstellen, wo diese Menschen herkommen. Wir haben schon – angefangen mit Manfred Lehmann – einige Sätze zur Attraktivität des Berufsbildes gehört. Dazu gehört die Besoldung. Sie wissen wahrscheinlich, dass wir uns diesem Besoldungskompromiss nicht angeschlossen haben und nach wie vor der Auffassung sind, dass derzeit die Besoldung nicht der verfassungsgemäßen Ordnung genügt. Das heißt, wir müssen auch hier nach Berlin schauen und sehen, welche Auswirkungen eine schlechte Besoldung hat. Dann zieht der Bund die Beamten dort entsprechend ab. Der Innensenator versucht, es zu verhindern. Diese Zustände wollen wir nicht so gerne haben.

Darüber hinaus müssen wir das Berufsbild dadurch attraktiver machen, dass wir für die Kriminalpolizei überhaupt wieder ausbilden und ermöglichen, dass die Frage in Nordrhein-Westfalen, wie man in Nordrhein-Westfalen zur Kriminalpolizei kommt, valide beantwortet werden kann. Das geht derzeit nicht, sondern ist nur durch sehr viele Unsicherheiten zu beantworten, weil wir nur einen Studiengang zur Schutzpolizei haben und dann durch verschlungene Wege mehr oder weniger zufällig der Weg zur Kriminalpolizei führt. Das wiederum hat zur Folge, dass wir die Leute anschließend weiterqualifizieren müssen, und das macht unseren Ausbildungsgang teurer, als wenn wir beispielsweise spezialisierter ausbilden würden. Dann könnten wir uns diese Weiterqualifikation sparen, und der Haushaltsgesetzgeber könnte auf zweistellige Millionenbeträge verzichten, wenn er spezialisierter und damit auch besser für Schutz- und Kriminalpolizei ausbilden würde.

Darüber hinaus können wir auch Tarifbeschäftigte zur Entlastung von Verwaltungsaufgaben dringend benötigen. Der Kommissariatsleiter, der am Kopierer steht, oder der Sachbearbeiter, das ist nicht gerade zielführend und auch zu teuer.

Und ganz am Ende des Tages benötigen wir auch eine adäquate Ausstattung. Das heißt, wenn uns Zivilfahrzeuge beispielsweise in Landratsbehörden nicht zur Verfügung stehen, um unsere Aufgaben wahrzunehmen, ist auch das ein nachhaltiges Problem.

Sie merken, ich habe nur ein Blitzlicht auf unsere Forderungen gesetzt und nur versucht, einen Schwerpunkt zu setzen. Weitere Hinweise finden Sie in der schriftlichen Stellungnahme. – Herzlichen Dank.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW): In den vergangenen Jahren war es relativ einfach, an dieser Stelle eine Stellungnahme zum Personalhaushalt abzugeben. Wenn nicht gerade an Stellen gekürzt wurde, wurde in einem deutlich zu kleinen Maßstab, in einem Maßstäbchen gehandelt. Das war dann relativ einfach, wie man dazu Stellung nehmen konnte. Nun ist – das erkennen wir auch an – seit dem Haushalt 2015 für die Justiz sehr viel getan worden. Von dieser Seite großen Respekt und auch einen großen Dank! Dennoch sind die Belastungszahlen in der Justiz schlimmer als jemals zuvor. Silvester 2015 fehlten etwa 670 Richter und Staatsanwälte. Es sind 200 Stellen geschaffen worden und dennoch fehlen Stand 30. Juni mehr als 1.000 Kräfte. Wie kann das sein? Ist die Statistik wirklich realitätsfern oder sind Gegenmaßnahmen sinnlos? Was ist passiert? Deswegen muss ich ein wenig mit Zahlen ausholen, werde aber gleichwohl versuchen, mich an das gegebene Zeitfenster zu halten.

Wir haben einmal festzustellen, dass wir einen absoluten Bedarfsanstieg innerhalb von sechs Monaten in einer Größenordnung von 500 Arbeitskraftanteilen haben. Addiert man jetzt die Differenzen, also Bedarf minus verbesserter Ausstattung, ergibt sich im Groben jedenfalls folgende Rechnung: Ausgehend von 670 Kräften vom 31. Dezember plus Bedarfe Landgerichte im Wesentlichen ordentliche Gerichtsbarkeit 200 Kräfte, Staatsanwaltschaft Anstieg Belastung 56, Sozialgerichtsbarkeit 26, Verwaltungsgerichte plus 90. Und dann ist es so: Was ist mit den Stellen? Die Stellen wirken sich in der Statistik aktuell jetzt noch nicht aus, weil erst zeitverzögert besetzt werden kann. Und so kommen wir auf den Fehlbedarf Stand 30. Juni – das ist eine Momentaufnahme – von 1.026. Das ist eine Hammerzahl. Und wenn das das letzte Wort zum Sonntag wäre, würde ich jetzt hier den Untergang des Abendlandes ausrufen.

Wahrscheinlich wird es sich zum Jahresende ein wenig besser darstellen. Allerdings betone ich: wahrscheinlich. Wie sich die Zahlen entwickeln werden, kann man jetzt nicht absehen. Da sind viel zu viele Unwägbarkeiten drin. Zum einen haben wir die Situation, dass 2015 ein – ich sage das jetzt mal ganz wertneutrag – Bevölkerungszuwachs in einer Größenordnung in Nordrhein-Westfalen stattgefunden hat, die uns alle überrascht hat. Und das hat natürlich Konsequenzen für die Belastungen der Justiz auf vielen Ebenen. Welche Konsequenzen das genau haben wird, das wird man am Ende des Jahres, genauer, wenn die ausgerechneten Statistiken vorliegen, etwa im April 2017 sehen. Wie sich die Einstellungen nach den neuen Stellen dann auswirken werden, wird man dann auch sehen. Das heißt, man kann jetzt nicht wirklich sagen, 1.025 ist das letzte Wort zum Sonntag. Es können genauso gut auch 1.200 werden.

Es können aber auch vielleicht nur 800 werden. Aber jedenfalls werden wir mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit sehr, sehr viel schlechter landen als 2015.

Dazu ein Wort: Im Wesentlichen Belastungszuwächse wohl aufgrund des Zuwachses an Bevölkerung, aber bei den Landgerichten – das muss man dazu sagen – ist ein statistisches Problem, da ist eine Umstellung im Personalberechnungssystem erfolgt. Das ist aber, um das zu sagen, keine statistische Schönrechnung der Justiz, dass wir uns aufhübschen, um jetzt immer neue Forderungen zu präsentieren, sondern es wird jetzt endlich einmal bei den Landgerichten die Belastung ausgewiesen, von der wir schon seit über zehn Jahren wissen, dass sie vorhanden ist, aber dass wir sie nicht quantifizieren konnten.

Was ist die Konsequenz? – Nachdem, was in den letzten eineinhalb Jahren getan worden ist und so, wie die Situation im Augenblick im Schwange ist, muss ich sagen: Wir müssen es jetzt beobachten, aber zeitnah beobachten. – Wir werden im April 2017 valide Zahlen haben, wo das Jahr 2016 geendet hat. Und wenn sich das dann bewahrheitet, wie sich das entwickelt hat, dann wird man unterjährig nachsteuern müssen. Denn wenn das wirklich das letzte Wort zum Sonntag wäre, hätten wir ein Riesenproblem. Ich hoffe jedenfalls, dass es an der Stelle noch besser wird.

Ich werde mich jetzt wahrscheinlich einige Sekunden überziehend dem Thema „Besoldung“ kurz zuwenden. Selbst wenn wir die 1.000 Stellen, die zum 30. Juni fehlen, jetzt bekämen, wir könnten sie noch nicht einmal besetzen; auch das muss man redlicher Weise sagen. Wir können sie nicht besetzen, weil es der Markt nicht hergibt, weil wir auch da das Absolventenproblem haben und weil die Justiz zunehmend nicht mehr konkurrenzfähig ist. Die Reaktion ist landläufig, dass man sagt, wir haben in der Justiz den Anspruch, Bestenauslese zu treiben, aber dann gehen wir mit den guten Ansprüchen ein bisschen weiter herunter, dann kriegen wir sie auch noch. Auch das bewahrheitet sich leider nicht mehr. Im Bezirk des OLG Hamm, immerhin der größte Oberlandesgerichtsbezirk der Bundesrepublik Deutschland, größer als so manches Bundesland, sind wir Stand 30. Juni mit den Prädikatseinstellungen, also mit den besten Noten runter auf 31 %. Das ist ein Paradigmenwechsel. Ich will nicht sagen, dass die Kolleginnen und Kollegen, die mit schlechteren Noten eingestellt werden, deswegen schlecht sind. Es gibt auch jenseits der guten Noten schlechte Richter und unterhalb der guten Noten gute Richter. Das ist keine Frage. Es geht aber um einen Qualitätsanspruch in der Justiz und um die Konkurrenzfähigkeit der Justiz. Dieses Argument, dass man runter ist auf 31 % Prädikatseinstellungen, ist im Übrigen auch ein Aspekt, der in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 5. Mai 2015 zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung große Aufmerksamkeit hatte. Dies ist ein ernsthaftes Problem.

Also, wir müssen die Justiz insgesamt attraktiver machen. Da reden wir über Arbeitsbedingungen – zu den Belastungen habe ich gerade etwas gesagt –, wir reden natürlich auch über Geld, wir reden über Wertschätzung. Eine Eins-zu-eins-Übertragung nach den Kürzungen der vergangenen Jahre wird da sicherlich nicht ausreichen. Jubiläumszuwendungen: Einzelbeträge lesen sich ganz ordentlich. Bezogen auf ein Arbeitsleben ist das ein Bakschisch, muss man sagen. Die Umlage der Sonderzuwen-

dung ist wirtschaftlich interessant, wirtschaftlich, wenn man es rein wirtschaftlich betrachtet, von Vorteil. Sie ist dann der Disposition der Politik entzogen. Das sehen wir – Entschuldigung, dass ich das so sage – als Vorteil, Sie vielleicht weniger, wir schon. Sie ist auch ruhegehaltstauglich; auch das ist vorteilhaft. Nur von der Wertschätzung, von der Psychologie her, ist diese Entscheidung unseres Erachtens fatal falsch. Die Leistungsträger in der Justiz werden sich mit den Leistungsträgern in der freien Wirtschaft vergleichen, und dort sitzt man dann beispielsweise am Kartentisch in der Kneipe oder am Esstisch zusammen: Urlaubsgeld, wieviel kriegt ihr denn? – Wertschätzung null. Weihnachtsgeld, wieviel kriegt ihr denn? – Wertschätzung null. Das ist die Psychologie, die ankommen wird. Wohlgermerkt, ich sehe, es ist wirtschaftlich von Vorteil, aber letztendlich, wenn das abgefrühstückt ist in den Köpfen der Kolleginnen und Kollegen, wird das andere hängenbleiben.

Attraktivität und Werbetrommel – damit komme ich zum Schluss –: Das ist ein Appell. Der Werbeetat im Justizbereich beträgt im Augenblick, wenn ich richtig orientiert bin, 200.000 €. Davon entfallen 100.000 auf das Justizministerium und 100.000 auf den Geschäftsbereich. Die Anstrengungen, die das OLG Hamm unternommen hat, um die Stellen bei aller Kritik, die ich gerade damit geäußert habe, besetzt zu bekommen, sind bekannt. Das sind erhebliche Werbemaßnahmen, die da geführt worden sind. Angesichts der Probleme, die wir haben, rege ich dringend an, diesen Werbeetat aufzustocken. Ich würde mal vorschlagen, wir versuchen es mit 400, wenn es geht. – Vielen Dank.

Dorothea Schäfer (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Auch die GEW NRW begrüßt, dass es im Einzelplan 05 einen Stellenzuwachs gibt im Umfang von 1.767 Stellen, wobei man eigentlich sagen muss, dass es zunächst einmal nur 1.200 sind, weil die 570 Stellen zunächst gesperrt sind, weil man abwarten möchte, wie sich die Schülerinnen- und Schülerzahlen weiterhin entwickeln. Trotzdem muss man sehen, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler um 2,5 % angestiegen ist, während der Einzelplan 05 lediglich einen Aufwuchs um 1 % hat. Wenn man dazu noch sieht – und das wissen ja, glaube ich, alle, die hier im Raum sind –, dass dieser Anstieg der Schülerzahlen vor allen Dingen durch geflüchtete und zugewanderte Kinder und Jugendliche zustande gekommen ist, die natürlich eine besondere Beschulung brauchen, eine besondere Bildung, zusätzliche Sprachförderung usw., dann ist klar, dass diese Zahl der Stellen leider noch nicht reicht.

Die beiden großen „I“ sind eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, nämlich die Inklusion und die Integration. Deswegen – wir haben das auch mit Stichworten ausgeführt in der schriftlichen Stellungnahme – brauchen wir sowohl bei dem Stellenbudget für die Inklusion als auch bei der Unterstützung der Beschulung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen weitere Stellen. Die Sprachfördergruppen bzw. im Moment noch die Vorbereitungsklassen sind zum Teil viel zu groß, um der ganzen heterogenen Gruppe von gar nicht alphabetisierten Kindern bis zu Jugendlichen, die natürlich schon in der Schule waren, gerecht zu werden.

Morgen, am 5. Oktober, wird der Welttag der Lehrerinnen und Lehrer begangen, 1994 eingeführt von der UNESCO. Das passt ganz gut, er ist nämlich eingeführt worden,

um die Wertschätzung und die Stellung für Lehrerinnen und Lehrer für die Bildung und für die Zukunft der jeweiligen Länder herauszustellen. Wir sind der Meinung, dass zur Wertschätzung auch eine entsprechende Besoldung und Vergütung gehört. Deswegen weisen wir erneut darauf hin, dass aus unserer Sicht das Besoldungsgesetz von Nordrhein-Westfalen verändert werden muss und wir für die ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer als Eingangsbesoldung die A13 mit Zulage haben müssen und natürlich für die Tarifbeschäftigten die entsprechende Anhebung und da fehlt uns immer noch der Tarifvertrag.

Wir haben ja im Moment anders als vor vielen Jahren tatsächlich ein Mangel an Lehrkräften. Deswegen ist es erforderlich, auch noch nicht ausgebildete Menschen in den Schulen einzustellen. Die brauchen aber eine berufsbegleitende Qualifizierung. Das passiert auch. Vielleicht ist nicht so richtig bekannt, dass das aber von den Schulen selber finanziert wird. Wenn also jemand für ein berufsbegleitendes Referendariat fünf Stunden, sechs Stunden Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung bekommt, um berufsbegleitend das Zweite Staatsexamen nachzuholen, dann muss das aus dem Bestand der Schule finanziert werden. Das heißt, wir brauchen für diese Nachqualifizierungen zusätzliche Stellen, die dann den Schulen entsprechend gegeben werden können. Da besonders Schulen in sozialen Brennpunkten davon betroffen sind, dass sie zu wenige Lehrerinnen und Lehrer bekommen, ist das dann doppelt schwierig, wenn die, die eingestellt werden, noch berufsbegleitend qualifiziert werden müssen. Dass das notwendig ist, wird, glaube ich, von keinem bestritten.

Die 95 Fortbildungsstellen für den Bereich gemeinsames Lernen sind sehr positiv. Wir hätten eine entsprechende Zahl gerne auch, um die Schulen auf den Weg in die Digitalisierung zu begleiten und dafür fit zu machen. Denn wenn man weiß, Lehrerinnen und Lehrer haben vor 30 Jahren, vor 20 Jahren, vor 40 Jahren ihre Ausbildung gemacht, dann brauchen wir auch dort eine Fortbildungsinitiative, um überhaupt etwas wie Lernen in der digitalen Welt vorbereiten zu können. Bezüglich der personellen Unterstützung wird man sich sicherlich mal darüber unterhalten müssen, ob das die Kommunen stellen oder welche Rolle das Land dabei spielt. – Herzlichen Dank.

Peter Silbernagel (Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen): Ich verweise auf unsere Stellungnahme und mache nur drei kurze Anmerkungen zu den Ausführungen.

Erstes Stichwort: Lehrerversorgung. Wir haben an Gymnasien, aber auch an anderen Schulformen einen strukturellen und einen fachspezifischen Lehrermangel, einen strukturellen Unterrichtsausfall deshalb, weil beispielsweise die sogenannte Kienbaum-Lücke – ich führe es jetzt nicht weiter aus – immer noch nicht ausgeglichen ist, und einen fachspezifischen, weil immer noch viel zu wenig getan wird, um in den MINT-Fächern gegenzusteuern. Wir fordern von daher, dass man endlich anfängt, eine Stellenreserve aufzubauen. Damit würde man gleichermaßen manche andere Diskussionen ein wenig mehr in den Griff kriegen. Wir hätten beispielsweise nicht die Heftigkeit in der Diskussion um Schulzeitverkürzungen, wenn wir nicht gleichermaßen beispielsweise ein Lehrerversorgungsproblem an den Gymnasien besitzen würden.

Zweite Anmerkung: Wir erleben in der Lehrerausbildung, dass das Kerncurriculum, das der zweiten Lehrerausbildungsphase thematisch zugrunde gelegt wird, inhaltlich

immer weiter ausgedehnt wird. Gleichmaßen verändern wir aber nicht den sogenannten bedarfsdeckelnden Unterricht, den Lehramtswärterinnen, der Lehramtsanwärter, Referendarinnen oder Referendare zu leisten haben. Das ist allein an den Schulformen Realschule, Gesamtschule, Gymnasium ein Umfang von über 1.400. Insgesamt weist der Haushalt einen Umfang, der durch diesen bedarfsdeckelnden Unterricht erwirtschaftet wird, von mehr als 2.400 Stellen aus. Wir plädieren deshalb dafür, aus pädagogischen Gründen diesen selbstständigen Unterricht, der bedarfsdeckend gerechnet wird, schrittweise zu reduzieren.

Dritte Anmerkung: Wir verkennen nicht, dass in diesen Haushalt im Bereich der Inklusion weitere Stellen hineingenommen worden sind. Das ist ein positives Signal, aber ein Signal, das einige Jahre verspätet kommt und deutlich macht, dass gerade im Bereich der Inklusion viel mehr benötigt wird, als am Anfang vorausgesehen oder ange-setzt worden ist. Wir wünschen, dass einmal eine Zwischenbilanz gemacht wird, eine Evaluation zu dem, was im schulischen Inklusionsbereich bisher gemacht worden ist, damit man dann wirklich weiß, wo dringendst noch nachgesteuert werden muss, wo sich auch im strukturellen Bereich – Stichwort: Bündelung von Kräften – Nachholbedarf darstellt. – Danke schön.

Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW): Eines ist wichtig: Die Qualität der beruflichen Bildung entscheidet über die wirtschaftliche Zukunft des Landes. Wir sind die zweitgrößte Schulform im Land. Sämtliche schulische Abschlüsse und zahlreiche berufliche Abschlüsse können hier erworben werden. Wir sind die Chancenermöglichungsschule des Landes. Aber wir haben ein Problem. Bildung funktioniert nicht ohne Unterricht und eben nicht ohne ausreichenden Unterricht. Der Haushaltsplan 2017 weist eine Lücke auf von 1.401 Stellen, um den Unterricht abzudecken, der abgedeckt werden müsste. Ich habe es mal umgerechnet: Für die 250 Berufskollegs, die wir haben, bedeutet das, dass jedes Berufskolleg im Durchschnitt mit 5,6 Stellen unterbesetzt ist. Das heißt, wir wissen heute schon, wir werden einen systematischen Unterrichtsausfall von 7,2 % haben, vorausgesetzt, alle sind gesund, und das bei der Digitalisierung der Berufswelt, bei den zu bewältigenden Integrationsleistungen und bei dringend zu verbessernden Erfolgsquoten in den beruflichen Vollzeitschulformen. Der vlbs ruft dazu auf, dass diese Schüler-Lehrer-Relationen entsprechend angepasst werden, um eben den Unterricht abzudecken zu können. Das ist der eine Punkt.

Der nächste Punkt ist das, was Frau Schäfer eben auch schon ansprach, trifft uns aber in besonderem Maße. Speziell die gewerblich-technischen Berufskollegs sind in hohem Maße darauf angewiesen, Seiteneinsteiger einzustellen, weil es eigentlich keine Lehrerinnen und Lehrer auf dem regulären Markt gibt, speziell Maschinenbau, Elektrotechnik. Für die Seiteneinsteiger wird im Prinzip von der Universität eine Drittlehrerstelle der Schule abgezogen und für die FH-Absolventen fünf Jahre lang eine halbe Stelle. Ich kenne Schulen, die haben bis zu 15 Seiteneinsteiger beschäftigt. Was meinen Sie, wer die Zeche bezahlt? – Die zahlen die Schülerinnen und Schüler, und letztlich zahlen wir die, was den Wohlstand dieses Landes in Zukunft betrifft.

Es geht noch weiter: Es gibt Stellen gegen Unterrichtsausfall, was sehr zu begrüßen ist. Die liegen im Durchschnitt bei 103,2 %. Schlusslicht bildet das Berufskolleg mit 101,7 Stellen. Das heißt, von diesen 4.000 Stellen gehen gerade mal 350 an das Berufskolleg. Wenn man bedenkt, dass sowieso schon 1.401 Stellen fehlen, um überhaupt den Unterricht abzudecken, ist das ein Hohn. Wir fordern, wenn wir mal davon ausgehen, wir hätten 100 % – eigentlich haben wir ja nur 92,8 % Abdeckung –, dass wir zumindest den durchschnittlichen Satz von 103,2 % bekommen. Dann müssten wir noch zusätzlich 309 Stellen bekommen. Aber selbst die würden ja nicht ausreichen, um den Unterricht abzudecken.

Und dann haben wir noch einen letzten Punkt, da geht es um die Leitungszeit. Berufskollegs sind sicherlich die komplexesten Schulsysteme, die es gibt. Das heißt, wir haben zahlreiche Bildungsgänge, Dutzende von Bildungsgängen, in manchen Schulen bis zu 5.000 Schülerinnen und Schüler, und jeder einzelne Bildungsgang hat oft mehr Schülerinnen und Schüler als manche ganze Schulen. Die Regelung in der AVO sieht so aus, dass nach der 50. Lehrerstelle diese 0,7 Wochenstunden als Leitungszulage auf 0,3 abfallen. Wir fordern, diese Deckelung zu streichen, um überhaupt dieses System vernünftig steuern zu können. Denn mit Sicherheit gibt es keine Schulform, die entsprechende Vernetzungen braucht wie das Berufskolleg.

Wenn Ihnen die wirtschaftliche Zukunft des Landes im Ansatz am Herzen liegt, fordere ich Sie auf, diese Missstände dringend aufzuheben, denn wie gesagt: Ohne Unterricht haben wir letztlich auch keine Bildung. – Danke schön.

Vorsitzende Eva Lux: Danke, Herr Suermann. – Ich leite weiter zu Herrn Heinrich von SCHaLL.NRW, dem ich dazu beglückwünschen möchte, dass er 1. Vorsitzender geworden ist.

Ralf Heinrich (SCHaLL.NRW): Danke, Frau Lux, für die Gratulation.

SCHaLL.NRW nimmt zu dem Haushaltsgesetz 2017 wie folgt Stellung: In NRW unterrichten ca. 170.000 Lehrerinnen und Lehrer. Davon sind 40.000 Lehrer Tarifbeschäftigte; alle anderen sind verbeamtet. SCHaLL.NRW weist seit 2001 alle Fraktionen des Landtags auf die fundamentale Schlechterstellung der Tarifbeschäftigten im Verhältnis zu ihren verbeamteten Kolleginnen und Kollegen hin. Dies bedeutet erhebliche finanzielle Benachteiligungen im aktiven Dienst, in der sozialen Absicherung und im Rentenalter bis hin zur Altersarmut. Um ein paar Zahlen auf den Tisch zu legen: Der Nettoverdienst der tarifbeschäftigten Lehrkräfte ist deutlich geringer, nämlich monatlich ca. 500 € niedriger. In 30 Berufsjahren addiert sich diese Differenz auf 180.000 € ohne Zins und Zinseszins. Tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer erhalten mittlerweile eine Nettorente, das heißt, eine Rente aus gesetzlicher Rente und VBL-Zusatzversorgungsrente, die um 700 bis 1.000 € geringer ist als die Pension ihrer verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung bedeutet dies, dass tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im Rentenalter ca. 250.000 € weniger zur Verfügung haben. Diese Ungerechtigkeit geschieht bei gleicher Ausbildung und gleicher Belastung in einem Beruf mit sehr komplexen Anforderungen und hoher gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Zunächst einmal möchten wir feststellen, dass auch der Haushalt 2017 keine Mittel bereitstellt, um die jahrzehntelange Ungleichbehandlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte zu beenden. Wir konstatieren: Das Land NRW unterlässt es weiterhin als demokratischer Flächenstaat, eine gerechte Bezahlung und gerechte soziale Absicherung am Arbeitsplatz Schule zu installieren. Wir möchten an dieser Stelle auch festhalten, dass die hier skizzierte Ungerechtigkeit eine Missachtung des § 24 Abs. 2 der Landesverfassung des Landes NRW bedeutet. Da heißt es nämlich:

„Der Lohn muss der Leistung entsprechen ... Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn.“

Wir gehen im Folgenden auf die einzelnen Aspekte der Benachteiligungen ein und zeigen Wege aus dieser Misere. Wie kann also dieses ungerechte Zwei-Klassen-System verändert werden? – Zum einen über Tarifverhandlungen. Alle bisherigen Tarifverhandlungen zwischen den Ländern als Arbeitgeber und den Gewerkschaften haben die enorme Nettolohndiskriminierung der tarifbeschäftigten Lehrer und Lehrerinnen im Vergleich zu den Beamten und Beamtinnen nicht beseitigen können. Dies wird auch in Zukunft so bleiben, wenn sich in den Tarifverhandlungen die Ziele nicht grundlegend ändern. Und so fordert SCHaLL den gleichen Nettolohn für die gleiche Arbeit, und dies bedeutet zunächst einmal öffentliche und transparente Tarifverhandlungen und vor allem eine Lehrkräfteentgeltordnung, die die Nettolohndiskriminierung nicht zementiert, sondern beseitigt. Es ist also ein Entgeltgleichstellungsgesetz auf den Weg zu bringen.

Der zweite Bereich ist die Rente. Die Lohndiskriminierung hat ein langes Gedächtnis und führt zu einer geringeren Rente, die bis zu 1.000 € unter der Pension eines vergleichbaren Beamten liegt. Für viele tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer bedeutet dies die Gefahr von Altersarmut. Hier ist dringend eine Angleichung an die Höhe der Pensionen erforderlich mit identischen Steigungen im Rentenalter und mindestens in Höhe der Geldentwertung. SCHaLL.NRW fordert die Wiedereinführung der beamten-gleichen Bruttogesamtversorgung im Alter, ebenso einen vollen Inflationsausgleich auf die Rentenansprüche während der Bezugsdauer wie bei den Ruhestandsbeamten und -beamtinnen. Die Startgutschrift soll bis zur Wiedereinführung der Gesamtversorgung in Höhe der Inflationsrate dynamisiert werden.

Die Punkte Tarifverhandlung bzw. Rente wären ein Block, mit dem eine Gleichstellung erreicht werden könnte.

Eine weitere Möglichkeit wäre, die Verbeamtung, die im letzten Jahr mit dem Höchstalter 42 im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens geregelt wurde, noch mal ins Auge zu nehmen. Tatsächlich könnte man, wenn man wollte, auch diesen Aspekt umsetzen. Das finanzielle Problem für Tarifbeschäftigte, die im hohen Alter pensioniert werden und nur wenige Jahre als Beamte gearbeitet haben, könnte durch das von uns vorgestellte Zweisäulenmodell in den Griff bekommen werden. Auch dies wäre ein Ansatz, um eine Gleichstellung zu erreichen, wenn man denn diesen Schritt hier und heute unternehmen würde.

Fazit: Die Einlösung der Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist weiterhin von zentraler Bedeutung an den 7.000 Schulen in NRW. Alle Fraktionen im Landtag sind in der Verantwortung, diesem verfassungsgemäßen Grundsatz jetzt endlich gerecht

zu werden und konkrete Maßnahmen einzuleiten. Auf dem Spiel stehen nicht weniger als Gerechtigkeit, Gleichheitsgrundsätze und die Glaubwürdigkeit aller politisch Verantwortlichen.

Es sei an dieser Stelle auch Folgendes angemerkt: Bildung ist in Deutschland im internationalen Vergleich unterfinanziert. Leider sind die Ausgaben des Landes NRW im gesamtdeutschen Vergleich ganz besonders niedrig. Die Ausgaben pro Schüler sind lediglich im Saarland niedriger. Wer heute als Lehrer arbeitet, insbesondere in einem unterfinanzierten System, der kommt sehr schnell an seine physischen Grenzen, erkrankt häufig bzw. langfristig und kann das Geforderte nicht leisten. Wer in dem aktuellen Zwei-Klassen-System der sozialen Absicherung und Bezahlung in NRW arbeitet, für den gibt es also hier die beschriebenen weiteren demotivierenden und krankmachenden Faktoren. Dies gefährdet den Erfolg des Bildungswesens in NRW zusätzlich. Gerechte Arbeitsbedingungen sind gesunde Arbeitsbedingungen und sind einem demokratischen Staat des 21. Jahrhunderts zu realisieren. Es wird ein erfreulicher Nebeneffekt sein, dass eine gerechte und angemessene Bezahlung das Klima an den Schulen verbessert und das Leistungsvermögen der Kolleginnen und Kollegen positiv beeinflusst.

Wir fordern das Land Nordrhein-Westfalen zu großen Anstrengungen für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte auf. Das bevölkerungsreichste Bundesland muss sein ganzes Gewicht in die Waagschale werfen.

Da es in dieser Frage um kein parteipolitisches Problem handelt, hoffen wir auf eine fraktionsübergreifende Initiative, die die Ungerechtigkeit, die 40.000 tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer seit Jahrzehnten erleben müssen, zeitnah beendet. Damit würde der § 24 Abs. 2 der Landesverfassung des Landes NRW endlich mit Inhalt gefüllt und beachtet werden. – Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende Eva Lux: Danke, Herr Heinrich. – Dann treten wir jetzt in die Fragerunde ein. – Herr Kollege Lohn, bitte.

Werner Lohn (CDU): Ganz herzlichen Dank an die Damen und Herren Sachverständigen, dass sie trotz der kurzen Frist hierhergekommen sind und eine Stellungnahme abgegeben haben. Aber es ist nicht nur für Sie ein Problem, es ist auch für die Abgeordneten und die Mitarbeiter ein Problem, wenn die Stellungnahmen zum Teil erst am 3. Oktober eingehen und wir am 4. Oktober hier fundierte Fragen stellen müssen. Da wird die Nacht manchmal ein bisschen kurz. Das ist also ein Verfahren, was einer zielführenden Arbeit nicht unbedingt zuträglich ist.

Über alle Sachverständigenbeiträge hinweg kann man feststellen, dass Sie sich erst einmal freuen, dass insgesamt im Personalhaushalt mehr ausgegeben wird, dass die Einstellungszahlen sich erhöhen. Das ist auch von der Opposition nicht schlechtzureden. Doch dann kommt das Aber. Wenn man nämlich die Abgänge mit den Zugängen vergleicht, dann führt das oft zu einem negativen Delta. Das ist dann auch die Frage an alle Vertreter hier: Reicht das Controlling, was die Arbeitsbelastung und das vor-

handene Personal angeht, aus, um einigermaßen zeitnah zu einer sachgerechten Personalausstattung der verschiedenen Ressorts zu kommen? Das ist eine sehr allgemeine Frage.

Speziell an die Polizeigewerkschaften konkretisiere ich das: Bei der Polizei gibt es ja die sogenannte BKV, Belastungsbezogene Kräfteverteilung. Irgendeine Art von belastungsbezogener Kräfteverteilung wird es geben müssen. Ist das heutige Verfahren Ihrer Meinung nach noch zeitgemäß, oder ist es so, dass man, wenn Leute gut arbeiten, spätestens mit dem Nachlauf von zwei, drei, vier Jahren Personal abgezogen bekommt und präventive Aspekte vielleicht zu wenig Berücksichtigung finden?

Dann gehe ich mal neben den mehr oder weniger allgemeinen Fragen in die Einzelfragen.

Herr Lehmann, eine Frage an Sie: Sie haben ausgeführt, dass gerade im Bereich der Steuerverwaltung das Delta zwischen Zugängen und Abgängen relativ groß ist. Können Sie das noch mal genau in absoluten Zahlen quantifizieren? Ich habe das jetzt entweder nicht so mitbekommen oder aus Ihrer Stellungnahme so nicht entnehmen können. Und Sie führen aus, dass die Personalnot, auch was die Werbung von Nachwuchskräften angeht, dadurch gemindert werden soll, dass man die Mittel für Werbung von 430.000 auf 850.000 € verdoppelt. Haben Sie konkrete Vorstellungen, was da gemacht werden soll? Müssen ganz andere Wege beschrieben werden, um an Personal und eine ausreichende Anzahl geeigneter Bewerber zu kommen?

Dann habe ich eine Frage an Herrn Bartsch vom Deutschen Beamtenbund. Sie haben sehr anschaulich dargestellt, dass die Mittel im Pensionsfonds zu gering sind und dass, was dann natürlich sehr fatal ist, bei den Beamten mehr Geld von den Gehaltserhöhungen einbehalten wird, als letztendlich tatsächlich pro Jahr in die Rückstellungen eingestellt wird. Das wäre dann das Gegenteil von vorsorgender Finanzpolitik, und das ist, glaube ich, auch an den Zahlen zu belegen. Mich interessieren die Folgen. Wenn man das so macht, wie Sie es beschrieben und auch kritisiert haben, ist da nicht die zwangsläufige Folge, dass man mehr oder weniger geplant in eine Unterfinanzierung, in eine Kapitalunterdeckung hineinsteuert, die dann dazu führt, dass irgendwann zu einem Zeitpunkt Notmaßnahmen ergriffen werden müssen, um den Beamten überhaupt noch die Pension bezahlen zu können, dass da schon ein neues, negatives Szenario im Prinzip absehbar ist?

Die Fragen an die Polizeigewerkschaften möchte ich bündeln. Die richten sich an alle drei. Ich gehe mal der Reihe durch. Die DPoIG hat angesprochen, dass sie fordert, so wie es die CDU auch tut, auch Realschülern den Zugang zum Bewerbungsverfahren und dann letztendlich auch den Zugang zum Fachhochschulstudium zu ermöglichen. Ist das aus Ihrer Sicht, aus Sicht aller drei Polizeigewerkschaften, auch deswegen erforderlich, weil die Relation von geeigneten Bewerbern zu tatsächlich eingestellten hinterher zu schlecht ist? Also Klartext: Haben wir zu wenige geeignete Bewerber, von denen wir hinterher fast alle nehmen müssen, um die Stellen, die erfreulicherweise da sind, um die 2.000 pro Jahr, besetzen zu können?

Dann wurde angesprochen, dass die Arbeitszeitverordnung angepasst werden muss. Da möchte ich nur eine ganz kurze Aussage: Kann man das in Stellen quantifizieren,

was die Anpassung und die Beachtung von europäischem Recht im Bereich der Polizei an zusätzlichen Stellen ungefähr bedeuten könnte, mit welchen Dimensionen wir damit zu rechnen haben?

Dann gibt es eine Personalprognose im Bereich der Polizei von einer sogenannten Expertenkommission. Die basiert aber mit ihren Daten nicht auf den letzten erhöhten Einstellungszahlen, sondern die müsste aus meiner Sicht, aus unserer Sicht eigentlich regelmäßig fortgeschrieben werden. Wie sieht jetzt die aktuelle Personalprognose für die nächsten fünf bis zehn Jahre aus Sicht der Polizeivertreter aus, basierend auf den neuen Zahlen?

Dann hat Herr Plickert im Prinzip dargestellt, dass die negativen Entwicklungen im Bereich Kriminalität, im Bereich Terrorismusbekämpfung, Terrorismusprävention letztendlich zu einer Handlungsbereitschaft im Bereich der Politik geführt haben. Das kommentiere ich nur mal: Das sehe ich so ähnlich. Ohne diese ganzen vielen negativen Entwicklungen wäre es schwierig geworden, zu den Ergebnissen zu kommen, was das Personal angeht, die wir jetzt haben.

An Herrn Fiedler noch einmal eine konkrete kriminalpolizeispezifische Frage. Sie haben kritisiert, dass es keine richtige oder sachgerechte Ausbildung für die Kriminalpolizei gibt. Wie konkret sieht Ihr Umsetzungsvorschlag aus? Würde diese sogenannte Y-Ausbildung, dass man sich nach einem gemeinsamen Grundstudium dann spezialisiert, dem schon Rechnung tragen, oder aber fordern Sie einen eigenen Studiengang Kriminalpolizei?

Und dann noch mal an alle drei Polizeigewerkschaften die Frage, was das Thema „Ausbildung“ betrifft. Die Ausbildung teilt sich ja, ganz egal, wie sie jetzt in der Theorie gestaltet ist, in einen theoretischen und einen praktischen Teil auf. Wie sehen die Belastungen durch die praktische Ausbildung in den Behörden aus? Denn wenn ein dritter Beifahrer, Mitfahrer in einem Streifenwagen dabeisitzt, ist das nicht unbedingt eine Arbeitsentlastung für die Polizeibeamten. Denn oft kommt man ja neben den Ausbildungstätigkeiten nur noch schwerlich zu der eigentlichen Arbeit, die man machen muss. Oder andersrum: Die Ausbildung leidet darunter, weil man von einem Einsatz zum anderen hetzt.

An Herrn Friehoff die Frage: Sie sagen, wir haben einen massiven Personalbedarf von mindestens 500 Stellen, und Sie regen auch an, den Werbeetat zu erhöhen. Wie müsste denn Ihrer Meinung nach das Eingangsgehalt eines Richters oder eines Staatsanwaltes aussehen, damit man den Kampf um die besten Köpfe unter den Jura-Studenten, unter den Jura-Absolventen gewinnen kann? Ich habe eben die Polizei nach einem Belastungscontrolling gefragt. Gibt es im Bereich der Justiz ein Belastungscontrolling, wovon man Personalmaßnahmen und Personalverwendung abhängig macht? Und wenn ja: Wie ist das zu optimieren?

Frau Schäfer von der GEW, ich fand beeindruckend, dass Sie gesagt haben, wir haben zwar 2,5 % mehr Schüler im System, aber insgesamt macht die Steigerung im Personalhaushalt nur 1 % aus. Das zeigt ja im Prinzip, dass trotz der lobenswerten Personalerhöhung diese eigentlich nicht ausreicht.

Dann habe ich eine Frage zu den Ungerechtigkeiten, die von allen Lehrgewerkschaften angesprochen worden sind, besonders von SChALL.NRW. Gibt es im Haushalt des Jahres 2017, in der mittelfristigen Finanzplanung oder vielleicht auch ansatzweise in dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, was vor kurzer Zeit erst rechtskräftig geworden ist, irgendwelche Ansätze, um diese Ungerechtigkeiten in der Besoldung, Bezahlung, die ja offenkundig sind, zumindest in Schritten zu beseitigen, oder ist da komplett Fehlanzeige?

Die Ungerechtigkeiten im Bereich der Lehrertätigkeiten auch innerhalb der beamteten Lehrer sind da immens. Wenn jemand Klausurfächer unterrichtet, zum Beispiel eine Fremdsprache und Deutsch oder Mathematik – da ist schon wieder eine Einschränkung –, da sind die Arbeitsbelastungen, was die Korrekturtätigkeiten angeht, ungleich größer als bei anderen Fächerkombinationen, was normalerweise sich auch irgendwie in der Arbeitsbelastung widerspiegeln müsste. Gibt es da Ihrerseits Ansätze, die erkannt werden können, oder Vorschläge wie man das realitätsnah umsetzen kann? Wir können jetzt kein Wunschkonzert hier machen, auch als Opposition können wir das nicht machen und wollen das auch nicht.

Noch eine Frage an alle Lehrgewerkschaften: Frau Schäfer hat kritisiert, dass der Weg in die Digitalisierung noch zu wenig beschriftet wird. Das ist ja im Moment ein Thema, das relativ intensiv diskutiert wird. Welche Ansätze gibt es denn überhaupt im Haushalt 2017 bzw. in den Folgehaushalten, damit die Schule den Anforderungen der Digitalisierung gerecht werden kann, oder könnte da eventuell Fehlanzeige sein? Wenn man ein Ranking aufstellen sollte innerhalb der Bundesländer, wo steht NRW, was die Vorbereitung auf Digitalisierung und die Schaffung von Digitalisierungsmöglichkeiten angeht?

Letzte Frage an die Lehrer: Stellenreserve tauchte einige Male auf. Wie größte müsste die Stellenreserve sein, und wie sind die Erfahrungen in den anderen Ländern?

Ich könnte noch viele Fragen stellen, aber wir machen ja noch eine zweite Runde. Ich glaube, für die nächste halbe Stunde reicht das erst einmal. – Herzlichen Dank.

Simone Brand (PIRATEN): Auch im Namen der Piratenfraktion möchte ich mich für die Stellungnahmen und die Gelegenheit bedanken, hier heute Ihnen noch Fragen stellen zu können. Sie sehen mich hier heute ohne Schild und Foto, weil ich kurzfristig für einen Kollegen eingesprungen bin.

Zunächst meine Fragen an die Lehrgewerkschaften und Verbände. Wie sieht aktuell die Lage beim Thema „Inklusion“ aus? Sie haben es schon ein bisschen ausgeführt. Deckt der Haushaltsentwurf die benötigten Stellen in diesem Bereich ab?

Und an die Lehrervertreter, die darauf antworten mögen: Wir als Piratenfraktion hatten den Antrag „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ hier gestellt. Wir haben versucht, uns dafür einzusetzen, dass tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer ihren verbeamteten Kollegen in Bezahlung und Arbeitszeit gleichgestellt werden. Sehen Sie im kommenden Jahr diesbezüglich irgendeine signifikante Verbesserung?

Dann speziell die Frage an Frau Schäfer: Wir danken Ihnen und dem GEW zunächst einmal für Ihre Stellungnahme. Wir könnten Ihnen eigentlich zu jedem einzelnen Punkt

aus dieser Stellungnahme Fragen stellen. Aber ich mache es mal exemplarisch, da wir das Thema „Inklusion“ in Verbindung mit der Mülheimer Erklärung gerade erst im Landtag hatten und G8, G9 gerade in aller Munde ist, am Thema der Digitalisierung fest. Zitat aus Ihrer Stellungnahme:

„Eine Offensive für die ‚Schule in der Digitalisierung‘ ist leider nicht erkennbar. Von einer deutlichen Ausweitung von Lehrerfortbildung bis hin zur Bereitstellung technischer Assistenz in (großen) Schulen reichen die Forderungen aus der Praxis. Hier ist der Haushalt 2017 eine vertane Chance. Wer ein Leitbild ‚Lernen in der digitalen Welt‘ entwickelt und propagiert, muss Investitionen folgen lassen.“

Die die Regierung tragenden Fraktionen und Ministerin Löhrmann möchten das ganze Thema in den bisherigen Unterricht integrieren. Bitte geben Sie uns mal eine Vorstellung davon, was und wie jetzt fortgebildet werden müsste, damit man alle Lehrerinnen und Lehrer in NRW in vollem Umfang im nächsten Jahr dazu einsatzfähig machen würde.

Vielleicht noch einmal ein kurzes Statement, Sie sprechen sich ja für Seiteneinsteiger aus. Können Sie noch mal ganz kurz einen Abriss geben über die Lage am Arbeitsmarkt im Bereich der Lehrer?

Dann eine Frage an Herrn Lehmann bzw. die Deutsche Steuer-Gewerkschaft. Die Einstellungszahlen der letzten Jahre bis einschließlich 2016, aber auch die jetzt geplanten Einstellungen werden nach Berechnungen des DSTG trotzdem nicht ausreichen, um die Personalabgänge bis 2020 bzw. in den Jahren danach vollständig zu ersetzen. Es bleibt langfristig bei einem deutlichen Personalabbau in der Finanzverwaltung NRW. Was muss realistisch betrachtet geschehen, damit Sie, die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, denkt, dass ausreichend Personal ausgebildet werden kann und auch wird, also ganz konkret in Bezug auf Kapitel 4 Ihrer Stellungnahme?

Und noch eine letzte Frage an SCHaLL.NRW: Sie nennen in Ihrer umfangreichen Stellungnahme wichtige Punkte. Gibt es eine Priorisierung der gewünschten Maßnahmen? – Vielen Dank.

Ralf Witzel (FDP): Es haben mir der eine oder andere Vorredner die eine oder andere Frage aus dem Mund genommen. Insofern zu meinen Punkten wie folgt – ich mache es einfach mal der Reihe nach, wie auch die Vorträge erfolgt sind –:

Zunächst mal zu Caroline Außem von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft. Ich finde es sehr richtig und sehr wichtig, dass Sie hier das Thema „Nachwuchsgewinnung“ zum Schwerpunkt Ihres Vortrags gemacht haben. Wenn ich Sie eben richtig verstanden habe, haben Sie gesagt, 50 % der erfolgreich ausgebildeten Anwärter interessieren sich für ein externes Studium und verlassen damit die Landesverwaltung. Vielleicht können Sie das noch mal ein bisschen erläutern, auf welchen Betrachtungszeitraum sich das bezieht, weil wir haben vom Finanzministerium komplett andere Zahlen. Wir hören eher, dass das sehr viel geringere Zahlenwerte sind. Das hängt natürlich immer davon ab, wie langfristig man die Entwicklungen dort betrachtet und vor allem auch auf welche Laufbahn oder Funktionen man das bezieht. Ist diese Wechselproblematik,

sich nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung oder einem Studium in der Finanzverwaltung extern zu orientieren, eher eine Fragestellung für den mittleren, gehobenen oder höheren Dienst? Sind alle in gleicher Weise betroffen? Wo sehen Sie da die größten Probleme aus Ihrer praktischen Erfahrung?

Und des Weiteren, gerade weil Sie ja gerade auch eine Verstärkung der Mittel und Maßnahmen zur Nachwuchswerbung einfordern, was wäre da für Sie die Priorität der Instrumente? Welche Faktoren sind besonders wichtig, um junge qualifizierte Leute für den öffentlichen Dienst zu gewinnen? Welche Art von Werbung für die Finanzverwaltung und den öffentlichen Dienst ist für Sie das Instrument, was eigentlich nach Ihrer bisherigen Erfahrung am ehesten den Kontakt zu jungen Zielgruppen herstellt, die Sie für die Rekrutierung gerne verstärkt hätten?

Zu Herrn Lehmann von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft: Sie hatten auch die Notwendigkeit neuer Fortbildungsmöglichkeiten für die Steuerverwaltung angesprochen. Woran haben Sie da insbesondere gedacht? Wo sehen Sie Defizite? Wo, in welchen Bereichen, können Sie sich vorstellen, dass zukünftig methodisch konzeptionell Neues stattfindet oder angeboten wird, und wo liegen aus Ihrer Sicht heute Mangelzustände vor?

Nächste Frage zu den Ausführungen von Andreas Bartsch, was die Beamtenpensionen angeht: Wir sind uns in der Bewertung sicherlich sehr nahe, dass nicht genügend Vorsorge getroffen wird, wenn man sich den Handlungsdruck anschaut, zumal ja auch, wie Sie wissen, der vierte Versorgungsbericht keine realistische Prognose der zukünftigen Lasten darstellt, sollen einfach nur die Übernahme alter Daten des dritten Versorgungsberichtes ist. Jetzt sagt der Finanzminister immer, letztlich muss das ja nicht die Sorge des dbb oder der Berufsverbände sein. Es gibt ja einen gesetzlichen Anspruch, und der ist zu befriedigen, wenn die Anspruchsberechtigung vorliegt, unabhängig davon, wie zukünftig aus öffentlichen Haushalten Mittel aufgebracht werden. Warum ist das für Sie trotzdem ein wichtiges Thema? Nicht, dass das meine Meinung ist, aber um Ihnen zumindest die Gegenposition vorzuhalten: Es gibt ja auch durchaus die Sichtweise, zu sagen, die Hausaufgabe muss Politik dann erledigen, wenn sie ansteht, und was kümmert Sie die Frage, wie Politik die Mittel später aufbringt.

Zum Bereich der Polizei meine nächste Frage an Peter Feldbrügge. Sie hatten gerade abgestellt auf die besondere Belastung der Bereitschaftspolizei. Das deckt sich mit meinen Rückmeldungen, die ich erhalte. Wir haben aber die Ankündigungen durchaus mit der Erfolgsmeldung versehen, da gebe es Fortschritte, dass genau im Bereich der Bereitschaftspolizei durch eine Konzentration auf Einsätze im Land Nordrhein-Westfalen und weniger Entleihungen an andere Bundesländer dieses Problem in Nordrhein-Westfalen schon deutlich entspannter wäre als in früheren Jahren. Wie stellt sich das aus Ihrer praktischen Bewertung dar?

An Arnold Plickert von der GdP habe ich die Frage, in welchen Bereichen er vor allem einen Personalengpass sieht? Ist das im Wesentlichen ein Problem der Bereitschaftspolizei, oder gibt es gemessen an der Aufgabenfülle durchaus auch andere Bereiche, wo Sie dienstliche Notwendigkeiten sehen, zu Veränderungen zu kommen?

Dann habe ich eine Frage an Sebastian Fiedler vom BDK. Sie haben etwas sehr Interessantes gesagt, was ich – vielleicht habe ich es auch überlesen trotz gründlicher Lektüre – so jetzt nicht in Ihrer schriftlichen Stellungnahme finden konnte, nämlich Ihre Berechnungen mit dem Zeitvergleich, wieviel Zeit eigentlich ein Kriminalbeamter hat, eben auch hier tätig zu werden, Sachverhalte aufzuklären. Ich glaube, Sie haben das Beispiel München gewählt im Vergleich zu Köln. Ich habe es, wie gesagt, in Ihrer Stellungnahme so nicht finden können. Woher stammen die Daten, respektive, wenn ich sie nicht überlesen habe, sondern sie vielleicht tatsächlich nicht publiziert sind in Ihren Ausführungen: Haben Sie eine Gelegenheit, uns die Daten nachzuliefern und uns noch einzureichen?

Des Weiteren, Herr Fiedler, haben Sie in Ihrer schriftlichen Stellungnahme ausgeführt, Sie haben valide Berechnungen vonseiten Ihrer Organisation vorgenommen, dass sich in einigen Bereichen Neueinstellungen auch ökonomisch rechnen würden und da auch aus staatlicher Sicht Milliardenpotenziale schlummern würden. Ist das insbesondere auf Abschöpfungen im Bereich OK gemünzt, oder auf welchen Grundlagen beruht Ihre Annahme, dass sich eben in bestimmten Sektoren auch Neueinstellungen konkret wirtschaftlich rechnen?

An Christian Friehoff vom DRB habe ich die Frage, ob Sie Einschätzungen haben, ob der öffentlichen Hand Mehrkosten entstehen durch Arbeitsrückstau, unerledigte Aufgaben. Es gibt ja gerade sehr große Verfahrensanzahlen im Bereich von Asyl. Wenn es dort also zu einer sehr langen Bearbeitungsdauer kommt mit der Folge, dass diejenigen, die ein Aufenthaltsrecht erwerben, das sehr viel später erwerben, damit auch später integriert werden, oder auch umgekehrt für diejenigen, die ausreisepflichtig sind, solche Verfahren sehr lange dauern, dann hat das ja möglicherweise auch eine ökonomische Dimension für das Land, wo man sagen könnte, an der einen oder anderen Stelle würde – bis hin auch zur rechtlichen Durchsetzung von Ansprüchen, damit nicht Verjährungsproblematiken eintreten etc. – sich auch ökonomisch in bestimmten Bereichen eine Personalaufstockung lohnen. Gibt es auch solche Überlegungen bei Ihrem Verband? Haben Sie das Thema mal kalkuliert oder durchdacht?

An die Bildungsverbände insgesamt habe ich die Frage, sofern sie nicht schon selber proaktiv von sich zu dem Punkt Stellung bezogen haben, wie das überhaupt mit der aktuellen und zukünftig von Ihnen eingeschätzten Personalverfügbarkeit auf dem Lehrerarbeitsmarkt aussieht. Ich habe sehr häufig in der Vergangenheit mitbekommen – das ist auch Hintergrund meiner Frage –, dass selbst dann, wenn Schulen händeringend zum Beispiel für den Bereich der Inklusion, über die wir heute schon viel gesprochen haben, ausgebildeten Sonderpädagogen suchen, Sie die auf dem Arbeitsmarkt so ohne Weiteres keine finden können. Das heißt, wie schätzen Sie auch für die unterschiedlichen Bereiche und Schulformen und Bildungsgänge, die Sie vertreten, auch die Rekrutierungsmöglichkeiten dort in den nächsten Jahren ein?

Und dann habe ich noch eine übergreifende Frage an alle, die sich davon angesprochen fühlen. Insbesondere stellt sich nach meinen bisher bekannt gewordenen Rückmeldungen aus der beruflichen Praxis der letzten Wochen und Monate diese Frage sicherlich für die Bereiche Polizei, Justiz und Finanzverwaltung und, ich glaube, etwas weniger für den Bildungsbereich. Bei der strukturellen Zusammensetzung Geld ist

wichtig und interessiert uns als Haushalts- und Finanzausschuss des Landtags Nordrhein-Westfalen, aber Geld ist nicht alles. Und die Attraktivität von Tätigkeiten und Perspektiven, die Menschen für sich in Laufbahnen erkennen, hängt nicht nur von Bezahlungsfragen ab. Ein Thema, was uns massiv erreicht hat und Sie auch ausweislich Ihrer Einlassungen bei Polizei, Finanzverwaltung und Justiz in den letzten Wochen und Monaten, ist die Neuregelung im Dienstrecht, Stichwort: Frauenquote. Gerade weil wir uns hier über Rekrutierungsperspektiven unterhalten haben, ist das, glaube ich, eine ganz wichtige Frage, die im Zusammenhang mit ...

Vorsitzende Eva Lux: Herr Kollege Witzel, darf ich Sie kurz unterbrechen. Wir sind hier beim Haushalt und nicht bei der Frauenquote. Ich bitte Sie, haushaltsrelevante Fragen zu stellen. Zur Frauenquote werden wir in der nächsten Ausschusssitzung am 25. Oktober noch hinreichend Zeit zur Diskussion haben. Danke, Herr Kollege.

Ralf Witzel (FDP): Frau Vorsitzende, ich stelle die Frage so, dass sie völlig unstrittig gedeckt ist durch die Fragestellung, die wir hier haben, wie Sie sicherlich sehr schnell erkennen werden, weil wir reden hier über Ausbringung von Beförderungsstellen, die zusätzlich erfolgt sind. Wenn das kein Thema sein soll auch zur Kompensation von Effekten für den Personalhaushalt, dann weiß ich es nicht. Und wenn wir uns über Attraktivität unterhalten zur Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst im Rahmen des Personalhaushaltes, dann finde ich es mehr als berechtigt, zu fragen: Ist das ausschließlich ein Thema von Bezahlung und finanziellen Ressourcen, oder hängen Karriereperspektiven nicht auch von solchen Faktoren des Dienstrechts mit ab? Also ich würde mich sehr wundern, wenn Sie diese Frage bei den Themen, die wir hier bislang diskutiert haben, nicht für gedeckt hielten über einen Aspekt Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Personal und Personalhaushalt. Und deshalb hätte ich ausdrücklich die Bitte, dass die Betroffenen auch diese Frage beantworten.

Martin-Sebastian Abel (GRÜNE): Auch von der Grünen-Fraktion herzlichen Dank für Ihre trotz der Kurzfristigkeit detaillierten und ausführlichen Stellungnahmen und dafür, dass Sie uns für die ausführlichen Fragen zur Verfügung stehen.

Ich möchte beginnen mit den Fragen an die Bildungsverbände, die anwesend sind. Ich würde gerne von Ihnen die Bewertungen haben, wie Sie den Aufwuchs im Schuletat seit 2010 beurteilen und wie Sie diese Entwicklung im Ländervergleich sehen. Können Sie dazu Stellung nehmen, wie sich aus Ihrer Sicht der Betreuungsschlüssel über alle Schulformen hinweg – eben wurde sehr einseitig nur auf die Pro-Kopf-Ausgaben verwiesen – in den letzten sechs Haushaltsjahren entwickelt hat?

Dann habe ich eine Frage an die Gewerkschaften der Polizei. Wie beurteilen Sie den Aufwuchs im Bereich der Polizei im Ländervergleich? Sie haben ausgeführt, dass zwar die Zahl der Anwärtnerinnen massiv angestiegen sei, aber insbesondere Herr Fiedler hat angemerkt, dass es im Bereich der Kriminalpolizei noch Bedarf gebe und das auch in der Stellungnahme sehr ausführlich gemacht. Können Sie sagen, wie sich das im Vergleich zu anderen Ländern entwickelt hat?

Dann habe ich eine Frage zu den Mehrarbeitsstunden. Wir müssen ja bei diesen Statistiken zwischen der Mehrarbeit, die per anno anfällt, und dem Mehrarbeitsbestand unterscheiden. Können Sie Auskunft geben, wie sich die Mehrarbeit im Jahr seit 2010 entwickelt hat und wie sich diese Entwicklung, die nach meinen Informationen um 40 % gesunken ist gegenüber 2010 und im Verhältnis der Vorjahre, mittelfristig auf den Mehrarbeitsbestand auswirken wird? Vielleicht können Sie für mein Verständnis auch noch einmal Folgendes ausführen, weil mir das anhand der Stellungnahmen nicht klar wurde: Dort wurde differenziert zwischen den Mehrarbeitsbeständen, die älter als zwei Jahre sind. Meines Wissens ist es immer so, dass die ältesten angefallenen Überstunden, also die ältesten Teile der Überstunden in dem Mehrarbeitsbestand, zuerst abgefeiert werden müssen. Ist das so richtig? Denn zumindest in der Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei wird diese Praxis kritisiert.

Dann eine weitere Frage, da geht es um die Einzeletats Sicherheit, also der sicherheitsrelevanten Titelgruppen im Einzelplan 03, wie die Polizei und die Kriminalbeamten die Entwicklung dieser Ansätze bewerten. Mit dieser Frage für die erste Runde möchte ich schließen. – Danke.

Heike Gebhard (SPD): Auch im Namen der SPD-Fraktion darf ich mich ganz herzlich bei Ihnen bedanken für Ihre schriftlich eingereichten und mündlich vorgetragenen Stellungnahmen. Ich bin in der Tat ganz bei Herrn Lohn. Es ist sicherlich in der Kurzfristigkeit der Zeit für Sie eine große Belastung gewesen, das in diesem Tempo zu machen. Wir selbst muten uns dies aber auch zu, und zwar nicht aus Gründen, dass wir uns gerne selbst quälen, sondern deshalb, weil wir gerne sicherstellen wollen, dass wir den Haushalt noch in diesem Jahr verabschiedet kriegen, damit das, was Sie ja auch selbst festgestellt haben, was an Gutem in dem Haushalt drinsteht an Stellenbesetzungen, tatsächlich möglichst zügig angepackt werden kann. Sie haben ja dargestellt, wie lange es dauert, Stellen zu besetzen. Ich denke hier insbesondere an dem, was Herr Friehoff dargestellt hat. Stellen beschließen ist das eine, sie zu besetzen, ist das andere. Dazwischen ist ein langer Weg. Ich darf Ihnen insgesamt dafür danken, dass eigentlich alle Fachbereiche deutlich gemacht haben, dass Sie die Anstrengungen, die in den letzten Jahren und insbesondere mit dem Haushalt 2017 – ich glaube, wir können auch das Jahr 2016 mit seinen Nachtragshaushalten sehr wohl mit einbeziehen – unternommen worden ist, wahrgenommen haben, was ja nicht heißt, dass es nicht noch besser werden kann. Darum will ich mich nach den vielen Fragen, die bereits gestellt worden sind, auf sehr einzelne prägnante Fragen konzentrieren.

Die erste geht an die DSTG, Herrn Lehmann. Dabei würde ich mich gerne beziehen wollen auf Ihre Punkte 5 und 7, also einmal die Frage der Strukturverbesserungen in der Steuerfahndung. Sie wissen, es ist uns ein liebes Kind, diesen Bereich zu stärken. Sie haben aufgelistet, wie die zukünftige Stellenstruktur in dem Bereich sein sollte. Können Sie mir sagen – das würde mir sehr helfen; dann müsste ich nicht schwierig suchen –, wie die gegenwärtige Stellenstruktur ist, also wie sich die Prozentzahlen tatsächlich verschieben sollen?

In der Ziffer 7 haben Sie sich dafür ausgesprochen, alle Dienststellenleiter in der Finanzverwaltung auf A16 anzuheben. Wenn ich Ihre Stellungnahme richtig sehe, bedeutet das, dass wir offenbar in dem Bereich bis 150 Beschäftigte dann 14 anzuheben hätten. Alle anderen sind bereits auf A15. Und in dem Bereich von 151 bis zu welcher Beschäftigtenzahl wären dann A16 und ab wann sollte A16 mit Zulage greifen, also ganz präzise?

An Frau Dr. Graf: Erst mal meinen herzlichen Dank an den DGB, dass Sie auch die Beamtinnen und Beamten in den Blick genommen haben, die in dem Bereich A4, A5 beschäftigt sind. Sie haben darauf hingewiesen, dass wir da zu wenig funktionsunabhängige Beförderungssämter nach A6 hätten. Nun haben wir ja im Dienstrechtsmodernisierungsgesetz A3, A4 des Einstiegsamts schon beseitigt, das heißt, es werden keine neuen A4er mehr kommen, sondern es sind die, die im System sind, von denen Sie wohl die Sorge haben, dass sie keine Chance haben, aufzusteigen. Könnten Sie das quantifizieren, welche Zahl da erforderlich wäre, um da Abhilfe zu schaffen?

An den Beamtenbund habe ich die Frage: Sie haben insbesondere darauf aufmerksam gemacht, dass man sich die kw-Vermerke vornehmen müsste, das aber nicht näher spezifiziert. Es sind ja schon eine ganze Reihe angepackt worden, einige laufen in diesem Jahr je nach Bereich aus. An welchen Bereich hatten Sie insbesondere gedacht, um den wir uns da kümmern sollten?

Die Polizeigewerkschaft hat ausgeführt, dass die Bereitschaftspolizei unter einer großen Belastung steht. Dies ist sicherlich unumstritten. Neu war mir – mag bei den Innenleuten anders sein, aber mir als Haushälterin war das neu –, dass Sie nun vorschlagen, dass man hier eine Verwendungszulage etablieren sollte. Mich hat das etwas verwundert, weil Sie das im Zusammenhang bringen mit der Entschädigung für die hohen psychischen Belastungen. Ich kann mir eigentlich schlechterdings vorstellen, wie durch mehr Geld psychische Belastungen abnehmen. Müsste man da nicht andere Maßnahmen ergreifen? Vielleicht könnten Sie mir das noch einmal erklären.

An Herrn Plickert von der GdP habe ich die Frage: Sie haben darauf hingewiesen, dass wir im Bereich der Tarifbeschäftigten mehr gebrauchen könnten, um Beamte und Beamtinnen an anderer Stelle sozusagen von Aufgaben wieder zu entbinden. Ich bin in Gesprächen mit Polizeipräsidiën und auch den Kollegen dort vor Ort darauf hingewiesen worden, dass man das mit Vorsicht betreiben sollte, dass das auch sehr kippen könnte, denn diese Innendienststellen seien ja insbesondere für Polizeibeamte, die nicht mehr Dienst auf der Straße machen können, notwendig, damit sie im Dienst verbleiben können und nicht ganz ausscheiden müssten. Von daher würde ich gerne dieses noch einmal konkretisiert haben, bis zu welchem Grad das denn verkräftbar wäre und wo dann die Schmerzgrenze wäre? Denn ich glaube, wir haben alle Interesse daran, dass möglichst die Erfahrung, die bei der Polizei vorhanden ist, nicht frühzeitig die Polizei verlässt.

Die ganzen Schulfragen sind mir schon abgenommen worden. Da kann ich mich jetzt zurückhalten. – Herzlichen Dank.

Vorsitzende Eva Lux: Es sind jetzt an alle Sachverständigen Fragen gestellt worden. Ich schlage vor, dass wir diesmal in anderer Reihenfolge vorgehen. Dann würde ich jetzt anfangen mit Herrn Heinrich.

Ralf Heinrich (SCHaLL.NRW): Die Frage, die an mich gerichtet wurde einerseits von Herrn Lohn, andererseits aber auch von den Piraten, ist: Wie soll die Bezahlung verbessert werden, dass die Situation der Tarifbeschäftigten optimiert wird? Dazu ist zunächst einmal Folgendes zu sagen: Eine Gleichstellung im Nettolohn und in der sozialen Absicherung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten könnte einerseits erzielt werden, indem in den anstehenden Tarifverhandlungen ganz klar und deutlich eine andere Position gefahren wird und auch eine ganz andere Bereitschaft dieses großen Landes NRW, finanziell in Vorleistung zu treten. Eine finanzielle Gleichstellung könnte erreicht werden, indem man die Entgeltgruppen den Beamtenbesoldungen ganz anders zuordnet. In den Anlagen, die Ihnen vorliegen, haben wir das nachgewiesen. Das würde zum Beispiel bedeuten bei den Entgeltgruppen 11 bis 13 eine Zuordnung zu A14. Das wäre ein Ansatz und der erste Ansatz, um hier den richtigen Weg zu nehmen. Und für die Kolleginnen und Kollegen, die hier und heute Entgeltgruppe 14 erhalten, müsste dann wiederum eine höhere Gruppierung vorgenommen werden, um ebenso einen gleichen Nettolohn zu erreichen. Das wäre eine Sache.

Zur Rentenproblematik müsste man eben sagen, dass hier, um eine Gerechtigkeit wirklich herzustellen, sichergestellt werden müsste, dass man bei der Zusatzversorgungsrente sich wiederum auf den Zuschnitt aus der Vergangenheit zurückbesinnt. Da gab es nämlich mal eine beamtengleiche Nettorente in der Zusatzversorgungsrente. Das ist etwas, was natürlich langfristig in den Blick genommen werden muss. Von heute auf morgen geht das nicht. Aber man muss das ernsthaft in den Blick nehmen und umsetzen.

Alternativ verweise ich noch mal darauf, dass es durchaus möglich wäre, bei der Verbeamtung für Lehrer einen Weg zu gehen, wie er von uns aufgezeigt wurde, der eben bedeutet, dass die Höchstaltersgrenze entfällt und dass die ehemals Tarifbeschäftigten im Alter eine Zweisäulenversorgung erhalten, nämlich einerseits über die Deutsche Rentenversicherung und andererseits eben über ihre Pensionen. Das sind natürlich sehr komplexe Themen. Aber wenn man sich damit nicht auseinandersetzt, wird man auch keinen Schritt vom Fleck kommen. Wo ein Wille ist, ist ein Weg, denke ich. Und ich meine, es ist Wert, diese Gedanken in den Blick zu nehmen und noch mal in den Blick zu nehmen, dass diese Ungleichbehandlung einerseits der Landesverfassung widerspricht und andererseits in einem Beruf stattfindet, in dem auch über die Besonderheiten hinaus, die Sie angesprochen hatten, Herr Lohn, die Belastungsfaktoren immens sind. Diesen Belastungen sollte man Stand halten können. Wenn man nun diese von mir hier umrissenen Wege gehen sollte, dann würde das auch bedeuten, dass wir in einer Zeit, in der wir um Köpfe buhlen ... Denn die anderen Ländern warten keineswegs. Die haben zum Teil Besoldungssysteme, die sind deutlich besser als unsere, zum Beispiel eine Verbeamtung mit 50 in Hessen. In Berlin gibt es verschiedene Wege, Tarifbeschäftigte von Anfang an die höchste Stufe in ihrer Entgeltgruppe zu zahlen. Das heißt, Mitbewerber warten nicht, bis wir hier den letzten Platz besetzt haben. Die

Plätze sind möglicherweise durch die Angebote der Mitbewerber schon längst besetzt. Es gibt also auch aus diesem Grunde dringend einen Handlungsbedarf.

Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW): Ich habe heute keine Anmerkung zu diesem Punkt.

Peter Silbernagel (Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen): Ich gehe mal in der Reihenfolge der Fragenden vor. Herr Lohn, zu den Ansätzen zur Ungerechtigkeit hat Herr Heinrich gerade schon einiges aus seiner Sicht vorgetragen. Es ist Sache der Tarifpartner, dieses Problem zuerst einmal nicht nur zu identifizieren, sondern auch ernsthaft anzugehen. Jeder in diesem Raum weiß, es ist nicht damit getan, dass wir nur auf den Tariferhöhungswert blicken. Wenn sie danach von den Beamten quasi eingefordert werden, dann ändert sich ja de facto nichts. Es ändert sich aber auch nichts Vernünftiges, wenn wir es so wie vor einigen Jahren machen, dass wir einfach bestimmte Gruppen rausnehmen aus der Besoldungserhöhung. Das ist genauso wenig sinnvoll. Das heißt, man muss die unterschiedlichsten Systeme zuerst mal in ihrer Unterschiedlichkeit sehen und dann versuchen, entsprechend in den Systemen, hier im Tarifsystem, gegenzusteuern, schrittweise. Beispielsweise – ich will es mal ergänzen –: Man hat Entgeltgruppen und man hat Erfahrungsstufen. Man könnte ja beispielsweise sagen, es gibt eine Erfahrungsstufe 6 im nächsten Jahr zusätzlich für die Tarifverhandlungen. Das könnte der Arbeitgeber, das könnte das Land Nordrhein-Westfalen mit einbringen als am Tariftisch Sitzender. Das ist sicherlich noch eine andere Position als das, was der Haushaltsgesetzgeber jetzt machen kann in diesem Land. Aber dieses Problem ist gerade im Lehrbereich virulent. Es ist eine himmelschreibende Ungerechtigkeit, die sich auch nicht nur im Finanziellen niederschlägt, sondern auch in anderen Rahmenbedingungen, einiges ist ja angesprochen worden. Aber man muss es angehen, und man muss es auch in den Systemen – ich wiederhole mich – gleichermaßen angehen.

Zweites Stichwort: arbeitszeitliche Belastung. Ja, sie ist unterschiedlich innerhalb eines Kollegiums. Sie ist unterschiedlich in jedem Kollegium. Wenn wir vielfach darüber sprechen, dann haben wir Korrekturfachlehrerprobleme im Blick. Das ist aber nur eine Facette, die für Realschulen, Gesamtschulen und Gymnasien zutrifft. Eine andere Facette gibt es in anderen Schulformen. Das heißt, eigentlich muss jede Schulform und damit auch jede einzelne Schule einen Topf bekommen als ersten Schritt, um gröbere Ungerechtigkeiten ausgleichen zu können. Das gilt für die Grundschule genauso wie für die Berufskollegs. Dass das in bestimmten Schulformen sich festmacht an Korrekturbelastung, ist okay. Aber an anderen gibt es eben auch unterschiedlich belastete Lehrerinnen und Lehrer. Und dann müssen natürlich diese entsprechenden Entlastungstöpfe – klar, hat alles was mit Ressourcen, mit Geld zu tun – zweckgebunden sein, damit es da ankommt, wo es vernünftig ist.

Stichwort: Digitalisierung im Haushalt. Dazu kann ich nicht allzu viel sagen, weil ich da jetzt nicht allzu viel gefunden habe. Natürlich schlägt sich das im Wesentlichen im Fortbildungsbereich nieder. Aber Umgang mit Digitalisierung ist jetzt keine völlig neue

zusätzliche Aufgabe, sondern eine Herausforderung, die sich innerhalb der pädagogischen Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern in der Zukunft verstärkt zeigt und natürlich dann auch Ressourcen benötigt, nicht nur in der Fortbildung, sondern auch, wenn man es ernsthaft umsetzen will, in der Entlastungssituation für einzelne Schulen.

Stellenreserve: Ich kann heute nichts dazu sagen, wie die Situation in den anderen Bundesländern ist. Darauf habe ich mich nicht vorbereitet. Das weiß ich auch nicht, ob andere Bundesländer eine Stellenreserve haben. Ich weiß aber, dass wir bestimmte Problembereiche speziell in Nordrhein-Westfalen haben, zum Beispiel diese Kienbaum-Lücke, die es ja seit eineinhalb Jahrzehnten gibt. Das heißt, die Ausrechnung der Lehrerstellen entspricht nicht den Erfordernissen in Gesamtschulen, Berufskollegs und Gymnasien beispielsweise. In anderen Schulformen ist es ja abgebaut. Das heißt, nicht nur deshalb benötigen wir ein Aufarbeiten dieser Lücke, sondern gleichermaßen, weil die Lehrerausbildung es notwendig macht, nicht immer in eine Tal- und Bergfahrt zu kommen. Stellenreserve also nicht nur wegen der krankheitsbedingten Ausfälle, sondern um insgesamt die Lehrerversorgung relativ konstant zu halten, wir sagen Größenordnung 8 bis 10 %.

Frau Brand, aktuelle Situation Inklusion. Ja, dazu kann man viel sagen. Ich sage es mal so: Ich kenne aktuell keine Lehrerin und keinen Lehrer und keine Schulleiterin und keinen Schulleiter, der oder die zufrieden ist. Nun kann man sagen, Lehrkräfte sind selten mit den Zuständen insgesamt zufrieden. Aber Inklusion ist vielfach auch deshalb ein Ärgernis, weil man alles hineingibt an Herzblut und dennoch die Ergebnisse nicht zustande kommen. Bei eigentlich allen Familienfeiern kommt man auf dieses Thema, weil eben auch viele Lehrkräfte dabei sind, die mit Inklusion zu tun haben. Und dann schildern die Einzelnen von Einzelfällen. Und diese Einzelfälle machen das pädagogische Arbeiten so schwer, und dafür braucht man eben – da sind sich auch alle Lehrerverbände einig – eine Doppelbesetzung in der Regel, in der Regel, das heißt, die Doppelbesetzung muss da sein und das erfordert Tausende Stellen. Wir sehen ja – plus 295 Stellen –, dass was dazu gekommen ist, ist okay. Aber das Stellenbudget ist innerhalb der letzten sechs Jahre auch zweimal runtergefahren worden von 9.406 Stellen, jetzt wieder aufgestockt worden, insgesamt, wenn man alles zusammenrechnet, sogar auf über 10.000. Aber man sieht ja, die Quote der Inklusionsschülerinnen und -schüler ist nicht geringer geworden. Sie ist maßvoll geklettert. Darüber wird mancher Politiker froh sein, dass es nicht ganz so heftig geworden ist. Aber es reicht nicht aus. Wir brauchen eine ehrliche Bilanzierung, wo wir denn stehen, und dann das ehrliche Herangehen, wo nachgesteuert werden muss, um Effekte wirklich zu erreichen. Dieser Haushalt zeigt nur an ganz wenigen Stellen, dass man etwas verstanden hat. Man muss die Kollegien mitnehmen und muss die einzelnen Betroffenen, die sich fortbilden lassen wollen, mitnehmen usw.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Das ist eigentlich das Thema, was ich am Anfang schon erwähnt habe.

Herr Witzel, Lehrerarbeitsmarkt: Ja, wir haben Engpässe. Wir haben schon letztes Jahr Engpässe gehabt im Sekundarstufen-I-Bereich, BK-Bereich in besonderer Weise. Jetzt haben wir ganz heftige Engpässe im Grundschulbereich. Es reicht noch gerade im gymnasialen und Gesamtschulbereich. Aber wir gehen Zeiten entgegen, wo es

schwieriger werden wird, Lehrerinnen und Lehrer zu rekrutieren. Deshalb muss man einfach immer eine gewisse Verlässlichkeit im Einstellungsbereich dokumentieren, um eben nicht diesem Schweinezyklus quasi das Wort zu reden. Man muss alles tun, um gegenzusteuern. Wir werden auch im Bereich der Inklusion nicht die Lehrkräfte haben, die notwendig wären. Und ich bin – als Verbandsmensch muss man ja immer optimistisch sein – nicht so – ich sage mal – illusorisch geprägt, dass ich sage, in zwei Jahren ist alles besser, weil wir ein paar Universitäten mehr haben, die jetzt in Inklusion Ausbildungsangebote machen. So optimistisch sehe ich das Ganze nicht. Wir müssen uns wahrscheinlich auch dann in einigen Bereichen noch zusätzlich behelfen. Da muss also noch viel Kreativität eingebracht werden.

Rekrutierungsmöglichkeiten: Ja, die Universitäten haben in den letzten Jahren den Numerus Clausus über den gesamten Lehrerbereich verteilt. Das heißt, wenn man ein MINT-Fach studieren will, hat man den Numerus Clausus vor sich. Gleiches gilt, wenn man Förderpädagogik studieren will. Da muss viel mehr ineinandergreifen zwischen dem Schulministerium und dem Wissenschaftsministerium.

Herr Abel, Bewertung Schuletat, Aufwuchs der Lehrerstellen. Ich habe es jetzt nicht detailliert in der kurzen Zeit gefunden im Erläuterungsband. Wenn ich mir die Zahl der Lehrerstellen für Gymnasien 2011 und 2016/2017 anschau, dann stelle ich fest, dass die Lehrerstellen etwas zurückgegangen sind. Ist ja auch logisch. Wir haben ja einen doppelten Abiturjahrgang gehabt. Da haben wir eine ganze Jahrgangsstufe verloren. Gleichmaßen fällt aber der Blick auf die absoluten Zahlen wahrscheinlich nicht sehr negativ aus. Dieses Land hat durchaus eine sehr kontinuierliche und auch quantitativ beachtliche Einstellungsqualität im Vergleich zu sämtlichen anderen Bundesländern. Das muss man sagen. Aber wir haben auch die Herausforderungen an vielen Stellen anders als andere Bundesländer, nicht nur, dass wir erst im Schulgesetz die individuelle Förderung drin haben, wir haben die Erfordernisse im Ausbildungsbereich – Stichwort: Praxissemester, um nur ein Beispiel zu nennen –, wir haben Inklusion, wir haben Integration in anderer Größenordnung als andere Bundesländer. Das muss man alles gegenrechnen, wenn man den Blick auf die Auskömmlichkeit von Lehrerstellen einbezieht.

Betreuungsschlüssel: Nach dem, was ich in den letzten Tagen gelesen habe – damit ist ja die Schüler-Lehrer-Relation gemeint –, hat sich generell nichts verändert an Gymnasien. Ich spreche jetzt nur für die Gymnasien. Es hat sich im S1-Bereich nichts verändert, aber im S2-Bereich, glaube ich, 2012 – ich müsste noch einmal genau nachgucken – geringfügig etwas verändert. Aber auch das ist ja eine Zahl, die nicht alles widerspiegelt, was an zusätzlichen Aufgaben hineingekommen ist.

Aber die Zahl der Klassengröße ist zum Beispiel eine, die schon einen gewissen Aussagegehalt hat. Da – muss ich sagen – wäre trotz der Zusage – Stichwort: 2023 jedes Jahr senkbar um einen Schüler im Durchschnittwert die Klassengröße; es hat sich jetzt de facto weniger getan, Stichwort: Integration – Auffüllung von Regelklassen wünschenswert. Also, da könnte man sicherlich noch die Liste, was notwendig wäre und pädagogisch sinnvoll wäre, deutlich erweitern. – Danke schön.

Anette Mevenkamp (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Zu der Frage von Herrn Lohn nach dem Delta: Das Delta sind die 1.200 Stellen. Was kommt dabei tatsächlich bei den Lehrerinnen und Lehrern an – Stichwort: Aufgabenkritik -? Da ist das Land in der komfortablen Lage, dass nach der Verordnung zu § 93 Schulgesetz die Lehrerarbeitszeit definiert ist durch die Unterrichtsstunden. Und alles, was an Aufgaben zusätzlich dazu gekommen ist – Herr Silbernagel hat gerade schon mit der Auflistung ganz zum Schluss angefangen –, das kommt für die Lehrer dazu. Das wird sozusagen nicht erfasst, was Inklusion heißt, was Integration heißt, was Digitalisierung mit sich bringt, was alles an zusätzlichen Gesprächen stattfinden muss, wenn man zusammenarbeiten will in Inklusion mit Sonderpädagogen. Ich könnte wahrscheinlich eine Stunde hier solche Auflistungen machen, die wirklich neu sind: Berufsförderung, Beratungslehrerergänzung – darüber haben Sie hier im Parlament gesprochen –, psychosoziale Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Vor dem Hintergrund gehört da – das sage ich vielleicht gleich noch einmal, wenn ich zum Lehrerarbeitsmarkt etwas sage – eine deutliche Senkung der Stundenzahl hinzu oder auch vor dem Hintergrund des jetzigen Arbeitsmarktes eine Aufgabenkritik, die da deutlich hin muss, und dann müssen vielleicht auch andere Kräfte zusätzlich eingesetzt werden.

Zur Ungerechtigkeit bezüglich der Bezahlung der Lehrerinnen und Lehrer haben meine beiden Vorredner schon was gesagt. Ich möchte aber eines ganz deutlich hinzufügen: Diese Aufgaben, die wir zusätzlich definiert haben, sind pädagogische Aufgaben, und in der Ausbildung ist definiert, alle machen die gleiche Ausbildung, alle machen Master. Wir haben aber eine unterschiedliche Bezahlung. Die geht von A12 bzw. von EG11 bis A16 oder bei der Einstellung bis A13. Es kann nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen, die an dem gleichen Arbeitsplatz arbeiten, gleiche Ausbildung machen bzw. den gleichen Abschluss haben müssen, so unterschiedlich bezahlt werden. Ich bin auch der festen Überzeugung, dass sieht man jetzt schon in den Einstellungsverfahren. In den Grundschulen ist ein katastrophaler Mangel. Ich weiß gar nicht, wie in Grundschulen in Duisburg demnächst noch unterrichtet werden kann. Dann kann man sich die Referendanzahlen angucken. Die gehen in den Schulformen Grundschule, Hauptschule, Realschule und Gesamtschule deutlich zurück. Während wir insgesamt nach wie vor 9.000 Referendare haben, nehmen die in den Laufbahnen, wo man also mit einer Einstiegsbesoldung von A13 anfängt, zu. Wenn Sie einen Abiturienten fragen du willst Lehramt studieren, warum sollte dieser Abiturient heute sagen, ich mache Lehramt Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, wenn er weiß, er wird da schlechter bezahlt, als wenn er die Schulform Sekundarstufe II studiert. Sek. I und Sek. II in der Ausbildung haben wir die Schulstufenzuordnung, aber wir haben eben eine andere Bezahlung. Ich finde, das muss ganz, ganz dringend geändert werden.

Dann der zweite Punkt zu den Ungerechtigkeiten. Darauf ist Herr Silbernagel aber auch schon eingegangen. Natürlich gibt es auch innerhalb eines Kollegiums Ungleichheiten. Ein Klassenlehrer hat wesentlich mehr Aufgaben als ein Fachlehrer. Die werden durch den Anrechnungstopf, der verankert ist und über den die Lehrerkonferenz nach Schulgesetz beschließt, vergeben. Und, ich denke, das ist auch gut so. Denn ein Kollegium selber kann am besten beurteilen, welcher Kollege hat mehr zu tun und welcher nicht. Das geht auch sehr einvernehmlich in diesen Kollegien. Das Problem ist nur, dass der Anrechnungstopf viel zu gering ist- Er müsste mindestens verdoppelt

werden. In der Schulform kann man sagen, wo die Klassenlehrer viel Arbeit haben mit Elterngespräche usw., wenn die eine Stunde an den Klassenlehrer vergeben, ist der Pott leer. Der müsste eigentlich verdoppelt werden.

Zur Digitalisierung: Im Haushalt stehen 324.000 € für die Medienberatung. Und für sämtliche Fortbildung und Ausbildung – das betrifft Inklusion, Medienpass, Integration, DAF-DAZ, Kompetenzorientierung – stehen jetzt 18 Millionen €. Das waren vorher 16,7 Millionen €. Ich bin der festen Überzeugung, und, ich glaube, das sind viele hier im Raum, dass Digitalisierung auch die Bildung auf den Kopf stellen wird. Und da reicht eine Aufstockung von 2 Millionen € überhaupt nicht aus. Ein Ansatz – den hatte Frau Schäfer vorhin schon vorgestellt in der Stellungnahme – wäre, dass man sagen würde, so ein Change Management – als solches würde ich es auch empfinden –, wie es jetzt bei Inklusion mit 95 Stellen für Fortbildung da ist, das wäre ein erster Schritt. Denn, Sie müssen wissen, wenn ein Kollegium Fortbildung macht, dann kriegt das dafür keinerlei Entlastung. Das muss das in – in Anführungsstrichen – seiner Freizeit machen. Jede Schule hat zwei Fortbildungstage im Jahr. Und ich glaube nicht, dass man bei der Zunahme an zusätzlichen Aufgaben in zwei Tagen im Jahr Inklusion, Integration und Digitalisierung der Bildung, Berufswahlorientierung und das, was alles hinzukommt, machen kann. Dafür braucht man zusätzliche Stellen, damit Teile von Kolleginnen sich wirklich auf diese Aufgabe vorbereiten können. Also für den First-Level-Support, der dann in den Schulen zu bewerkstelligen ist bei digitalen Schulbüchern, E-Mail-Konten usw., ist keine einzige Stelle da. Natürlich stellen wir fest, dass diese 2 Millionen € für die Kommunen da sind, und da muss dann weiterverhandelt werden, wie die Aufgabenteilung ist. Aber es kann nicht sein, dass aus den Anrechnungstunden die Stunden genommen werden für den First-Level-Support, den der Kollege an der Schule macht, und dann irgendwie 120 oder 150 Computer in der Schule betreut. So ist das jetzt derzeit in vielen Schulen. Die Kolleginnen, die da affin sind zu Computern, werden dann irgendwie mit zwei oder einer Stunde aus dem Anrechnungstopf entlastet, und das ist, glaube ich, keine Lösung für die Digitalisierung im Schulbereich.

Lehrerarbeitsmarkt: Dazu habe ich vorhin schon mal was gesagt. Im Grundschulbereich ist es katastrophal. Es sieht auch ganz schlimm aus in den Schulen des gemeinsamen Lernens, weil die den größten Schülerzuwachs haben, aber es nicht mehr genügend Leute gibt. Letzte Woche waren in der Liste noch ungefähr 370 Bewerber für die Schulstufen Sek. I. Davon waren aber nur 140 Ausgebildete. Die anderen, das waren schon die Referendare, die schon in der Liste drinstehen, weil man die jetzt möglichst schnell zum 1. November zum Einstellungsverfahren reinholen will. Das macht ungefähr deutlich, dass diese Stellen bei weitem nicht besetzt werden können.

Zur Frauenquote im Grundschulbereich brauche ich, glaube ich, nichts zu sagen. Da gab es auch eine kleine Anfrage im Landtag. Die Antwort fand ich irgendwie kabarettreif.

Bewertung des Personalaufwuchses im Ländervergleich. Eine Zahl, die man dazu nehmen kann, ist ja die Lehrer-Schüler-Relation, also Stelle und Schüler über die letzten fünf Jahre. Ich nehme eine längere Zeit, in den letzten sieben Jahren. 2010 waren wir bei 16,4, und die ist runtergegangen bis letztes Jahr auf 14,5. Die Demografiegewinne, so wie das in den letzten Jahren war, sind also wirklich in den Bildungsbereich

reingegangen. Dieses Jahr ist er wieder angestiegen von 14,5 auf 14,7. Das ist genau das, was das widerspiegelt, dass dieser Stellenaufwuchs zwar da ist, aber nicht entsprechend dem, was an Aufgaben entsprechend da ist.

Über die Mehrarbeitsstunden gibt es keine Zahlen im Lehrerbereich. Das LBV sieht sich außerstande, festzustellen, wieviel Mehrarbeit es gibt. Ich weiß, dass die Personalräte immer wieder versuchen, Zahlenmaterial zu bekommen über die Mehrarbeit im Lehrerbereich, aber dazu gibt es keine Zahlen.

Zu den Sonderpädagogen: Es gibt auch dort einen ganz dramatischen Lehrermangel. Ich glaube, es ist der dramatischste überhaupt. Aber vor dem Hintergrund der Arbeitsbedingungen, die diese Kolleginnen und Kolleginnen im gemeinsamen Lernen haben, ist das ein Problem, und das zweite Problem liegt an den Hochschulen, dass es natürlich nach wie vor ein NC für diesen Studiengang gibt und damit zu wenig Auszubildende an den Universitäten.

Zur Inklusion weiß ich gar nicht mehr, was ich sagen soll, um das zu beschreiben. Vor eineinhalb Wochen hat in Wuppertal ein großer Kongress stattgefunden. Da ist das von verschiedenen Schulen geschildert worden. Eine Sache macht es, glaube ich, für jemanden deutlich, der nicht in Schule selbst ist. Das LES-Budget ist budgetiert. 4,2% der Kinder waren irgendwann betroffen von dieser Einschränkung, und auf dieser Grundlage ist es berechnet worden. Diese Stellen sind ins System verteilt worden nach Vorlage. Erst die Förderschulen nach ihrer Lehrer-Schüler-Relation, dann, was übrig bleibt, die Hälfte an Grundschulen, die andere Hälfte an die Sek.-I-Schulen. Dieses Budget ist verteilt worden auf allen Schulen, als sie im Jahrgang fünf waren. Dann ist das aufgewachsen in sechs. Jetzt sind wir mittlerweile in sieben bzw. Jahrgang acht. Aber die Stellen sind doch alle verteilt, das heißt, die Sonderpädagogen, die früher mal da waren für eine Jahrgangsstufe in einer Schule – ich sage mal fünf Parallelklassen –, die haben vorher fünf Klassen betreut, danach zehn, danach 15, jetzt 20 Klassen, in die diese Kinder doch verteilt sind. Die sitzen doch nicht alle in einem Raum. Das ist ja gerade die Idee von Inklusion. Da kann man sich natürlich vorstellen, wie das in Schule aussieht. Wenn ich die gleiche Anzahl von Sonderpädagogen habe, aber die Kinder verteilen sich auf immer mehr Klassen, dann bleibt hinterher für so ein Kind – ich sage mal – zehn Minuten übrig oder für den Kollegen in seiner Freizeit eine halbe Stunde Kurzberatung, das und das könntest du mit dem Kind machen. Das zeigt eigentlich, das Budget müsste um mindestens 7.000 Stellen aufgestockt werden, damit man da eine vernünftige Betreuung an den Schulen hinbekommen könnte.

Ich glaube, das waren die Fragen. – Danke.

Christian Friehoff (Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW): Zur Frage von Herrn Lohn zum Thema „Besoldung“, wie die A-Besoldung aufgestockt werden müsste, um wieder attraktiv zu werden: Grob kalkuliert, wir waren mal auch wirtschaftlich attraktiv, das ist lange her. Seitdem hat sich die Schere im Vergleich zu dem, was in der freien Wirtschaft bezahlt wird – da werden dann die Köpfe auch weggefangen –, immer weiter auseinanderentwickelt. Das tut sie auch weiterhin. Ungefähr Grob kalkuliert reden wir netto über plus einem Drittel von dem, was wir jetzt haben, um wieder mitspielen zu können.

Belastungscontrolling, fragte Herr Lohn nach. Ja, wir haben ein solches System. Das fußt im Wesentlichen auf dem sogenannten PEBB§Y-System, das nennt sich Personalermittlungsbedarfsberechnungssystem. Es ist – ich will Sie jetzt nicht an dieser Stelle mit Details langweilen – ein wissenschaftlich ziemlich ausgefuchstes System, in dem berechnet wird, wie viel Minuten durchschnittliche Arbeitsstückzahlen etc. produziert werden. Dieses System wird auch immer neu angepasst und überdacht. Es ist jetzt gerade in großen Bereichen der Justiz neu gefasst worden, also zum 30. Juni. Die Zahlen, die wir jetzt haben und die auch gerade diese Probleme verursachen, sind es, die auf der Überarbeitung dieses Systems beruhen, nämlich insbesondere für die ordentliche Gerichtsbarkeit und auch die Staatsanwaltschaft. Die Relation des Bedarfs, die man mit diesem PEBB§Y-System errechnen kann, kann man dann zu der vorhandenen Zahl der Stellen einerseits bilden. Das ist die haushaltstechnische Größe, die hier in erster Linie interessiert. Und die faktisch dann natürlich in zweiter Linie interessierende Größe ist die Frage der Personalverwendung, also des tatsächlichen Personaleinsatzes. Wenn man dann die Relation zwischen dem bildet, was man nach PEBB§Y an Leuten eigentlich bräuchte, um die Arbeit zu bewältigen, und guckt, wieviel Leute haben wir denn an Bord, dann weiß ich, wieviel überlastet die Kolleginnen und Kollegen fahren, derzeit zum Beispiel bei den Staatsanwaltschaften 130 % personalverwendungsbasiert, das heißt durchschnittlich etwa 51, 52 Stunden die Woche. Das sind ziemlich genau sechseinhalb Arbeitstage, die in eine Arbeitswoche reingepackt werden. Insofern ist die Zahl, um die es hier in unserer Stellungnahme wesentlich geht, von 1.026 Kräften Fehlbedarf Stand 30. Juni sicher nur eine Momentaufnahme, aber es ist auch sicherlich eine für diesen Moment valide Zahl. Um eine Größenordnung zu haben: 1.026 fehlende Kolleginnen und Kollegen, das entspricht aus der Hüfte gepeilt ungefähr dem Volumen von zehn großen Landgerichten, die es nicht gibt, aber geben müsste.

Zur Frage von Herrn Witzel, welche Kosten produzieren zu lang dauernde gerichtliche Verfahren, welche Kosten produziert eine personelle Unterbesetzung der Justiz, oder welche Kosten können mit einer vernünftigen Personalausstattung aufgefangen werden: Das ist in konkreten Beträgen, muss ich leider gestehen, kaum bezifferbar. Er hatte auf Asylverfahren oder die Klagen gegen ablehnende Asylbescheide abgestellt. Das leuchtet natürlich jedem ein, wenn das Ergebnis eines solchen Klageverfahrens letztlich ist, dass kein Asylanspruch besteht und dann abgeschoben wird, dass natürlich jedes Jahr dieser Mensch sich rechtlich unberechtigt hier aufhält, dass das natürlich Kosten produziert. Und wenn sich das über die Jahre potenziert und er dann auch noch die Familie herüberholt oder welche Konstellationen auch immer denkbar sind, kann man diese Kosten natürlich hochmultiplizieren. Das im konkreten Euro auszudrücken, ist aber im Augenblick extrem schwer, weil wir zum einen nicht wissen, wieviel Asylverfahren konkret unberechtigt sind, und zum anderen wissen wir natürlich – muss man ehrlicherweise auch sagen –: Nur weil es dann irgendwann eine rechtskräftige Entscheidung gibt, dass man ausreisen muss, heißt noch lange nicht, dass die Ausreise auch vollzogen werden kann, Abschiebungshindernisse etc.

Gleichwohl möchte ich dafür eine Lanze brechen, dass die Justiz in weichen, schwer in Euro auszudrückenden und schwer quantifizierbaren Bereichen einen erheblichen

Wirtschaftsstandortfaktor bildet, beispielsweise Zivilrecht. Stellen Sie sich den klagenden Handwerksmeister vor, der entweder zeitnah ein Urteil bekommt und seine Forderung Beitreiben kann oder jahrelang prozessiert und schließlich daran verzweifelt, vielleicht sogar pleitegeht, weil er das Geld nicht kriegt, oder das nächste und übernächste Mal eben nicht einklagt und denkt, dann mach ich halt die Bude zu, wenn es sich nicht mehr lohnt. Allgemein ist bekannt und auch akzeptiert, eine gut funktionierende Justiz ist ein ganz wichtiger Wirtschaftsstandortfaktor. Wenn Sie eine schlecht funktionierende Justiz haben, gerade in den Zivilbereichen, wenn die Firmen wissen, wenn ich hier klage, brauche ich ewig und drei Tage, bevor ich eine Entscheidung habe, werden sie sich das dreimal überlegen, ob sie nicht dann vielleicht doch lieber nach Brexit-England gehen oder so was tun.

Auch gesellschaftliche Folgekosten müssen wir bedenken, Jugendstrafrecht beispielsweise. Wenn ich eine hinreichende Personalausstattung dort habe, kann ich vielleicht den einen oder anderen, der auf die schiefe Bahn gerät, rechtzeitig abgreifen und vielleicht auf einen anderen Weg setzen. Wenn ich das nicht tue, wird er den Rest seines Lebens vielleicht nie wieder irgendeiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen und entsprechende gesellschaftliche Folgekosten, Straftaten, Vollstreckungsfragen etc. produzieren. Alles in allem hat das wirtschaftlich letztlich wohl eine enorm hohe Bedeutung, auch wenn sie in absoluten Beträgen kaum seriös bezifferbar ist.

Abschließend ein kurzer Satz zum Thema „Frauenquote“. Angesichts von Einstellungen von im aktuellen Bereich von zweidrittel bis dreiviertel weiblichen Bewerbern, denke ich, stellen sich die Probleme nicht. Allerdings will ich nicht verhehlen, dass die Kolleginnen und Kollegen natürlich am Stammtisch und der Kantine unter rein rechtlichen Gesichtspunkten hervorragend viel gefachsimpelt haben.

(Werner Lohn [CDU]: Mit welchem Ergebnis?)

– Das Einzige, was an den aktuellen Entscheidungen wundert, ist der Weg, der gesucht wurde.

Vorsitzende Eva Lux: Vielleicht können wir neben der Frauenquote auch noch ein bisschen auf überhaupt attraktive Merkmale des öffentlichen Dienstes eingehen. Das bezieht sich ja jetzt nicht allein auf Frauenquote: So hatte ich Sie eigentlich auch nicht verstanden, Herr Kollege Witzel. Oder?

Ralf Witzel (FDP): Ich habe, um hier keine unzulässige Frage zu stellen, Frau Vorsitzende, nicht um eine verfassungsrechtliche Bewertung der Frauenquote gebeten. Dann hätten sie Recht. Dann würde es nicht in den Personalhaushalt reingehören. Wenn wir aber über den Personalhaushalt sprechen und jetzt zu Recht viele Berufsverbände ein unterschiedliches Maßnahmenpaket auch in ihren Stellungnahmen einfordern, was müsste alles geschehen, damit der öffentliche Dienst attraktiv ist für die Bewerber, die wir brauchen, dann ist es ein Thema für den Personalhaushalt. Dann ist die Frage, so wie ich sie gestellt habe, in der Gesamtwürdigung, wenn hier in mehreren Fachressorts das Problem qualifizierter Nachwuchsrekrutierung gesehen wurde und deshalb auch Maßnahmen vorgeschlagen worden sind für den Personalhaushalt ... Wenn ich wirklich beide Geschlechter in gleicher Weise ansprechen will, ist das eine

Einladung für leistungsfähige, aufstiegsorientierte männliche Bewerber, die Regelungen, die da jetzt beschlossen worden sind.

Vorsitzende Eva Lux: Vielleicht überlegt sich der eine oder andere Sachverständige doch eine weiträumigere Antwort.

Sebastian Fiedler (Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband NRW): Ich nehme die Hinweise gerne entgegen, beginne aber mit den Fragestellungen von Herrn Lohn, der zunächst einmal nach dem Controlling und der Belastungsbezogenen Kräfteverteilung gefragt hatte, die aus Sicht des Bund Deutscher Kriminalbeamter seit vielen Jahren Anlass zur Kritik bietet, weil sie eben aus der Sicht der Kriminalpolizei auf die polizeiliche Kriminalstatistik aufbaut und einen ganzen Reigen von Tätigkeiten, die wir da ausführen, eben nicht berücksichtigt. Ich habe nur einige wenige Beispiele gerade notiert: Vermisstenfälle, einige Brandfälle, Fahndungen, Präventionsarbeit, eine Reihe der Todesermittlungen, Finanzermittlungen und vieles mehr finden keinen Niederschlag. Darüber hinaus – auch das ist angedeutet worden in der Frage; so habe ich es jedenfalls verstanden – führt es zu dem weiteren Problem, dass erfolgreiche Polizeiarbeit zwangsläufig dann mittelfristig zu einem Abbau des Personals führt und natürlich deswegen kontraproduktiv ist in der Anreizwirkung für entsprechende Behördenleitungen, wenn man das mal so will. Es wird immer in der Tat das Argument vorgebracht, es gäbe nun nichts Besseres. Andererseits ist mir auch nicht bekannt, dass die Landesregierung sich in den letzten zehn, 20 Jahren ernsthaft mit einer Alternative auseinandergesetzt hätte, die nämlich nicht nur quantitative, sondern insbesondere qualitative Aspekte in den Blick der Personalverteilung nehmen müsste und – das Thema „Prävention“ ist nur ein Beispiel von vielen – intensiver in den Blick nehmen müsste. Aber auch Finanzermittlungen wäre so ein Beispiel, wo es sich insbesondere aus Sicht des Haushaltsgesetzgebers vielleicht lohnen könnte, zu sagen, da wollen wir irgendwie mehr investieren.

Dann hatten Sie mehrere Fragen zur Ausbildung gestellt. Ich beginne mit dem ersten Teil, der sich mit der Frage auseinandersetzt, ob wir es befürworten, Realschüler zum Studium zuzulassen. Ich will ehrlich sagen, das hat zwei Aspekte. Ein Aspekt ist meine Frage, ob es tatsächlich die Antwort auf die Probleme bei der Personalrekrutierung bietet, und die zweite ist, ob nicht dadurch versteckt im Grunde eine Diskussion umgegangen wird, die hinter den Kulissen intensiv geführt wird, nämlich nach der Wiedereinführung des mittleren Dienstes, und dadurch so ein bisschen umgangen wird. Das ist mir nicht klar. Ich weiß aus vielen Gesprächen und aus unterschiedlichsten Parteien, dass das immer mal wieder hinter vorgehaltener Hand diskutiert wird, aber keiner traut sich, das so recht offen anzusprechen. Es führt ja zu einem weiteren Problem, weil wir natürlich Fachhochschulstudien durchführen, das heißt, wir müssen ja die Fachhochschulreife irgendwie abbilden. Und da gibt es jetzt schon Möglichkeiten, wenn Sie sich das auf der Internetseite der Polizei mal anschauen, nach so und so vielen Gesellenjahren und viel mehr. Es ist also nicht nur das Abitur und nicht nur die abgeschlossene Fachhochschule, sondern es gibt eine ganze Reihe von Möglichkeiten, diese Qualifikation zu erreichen.

Ich komme zur nächsten Frage, die Sie zu dem Teil gestellt hatten, im Hinblick auch auf Attraktivität des Berufsbildes und Attraktivität der Ausbildung und die Frage, wieviel Bewerber haben wir denn. Die letzten mir bekannten Zahlen liegen in etwa so, dass wir aus etwa 1,3 geeigneten Bewerbern am Ende des Verfahrens einen nehmen müssen. Das ist nicht so ganz attraktiv, vor allem, wenn man andere Arbeitgeber wie den Bund sich so anschaut, die aus unterschiedlichsten Gründen erheblich mehr Bewerberpotenzial haben. Die Bundespolizei, die Tausende von Stellen ausgeschrieben hat, stellt allerdings für den mittleren Dienst ein. Das Bundeskriminalamt hat für eine ausgeschriebene Stelle etwa 50 bis 100 Bewerbungen und hat ein erhebliches Auswahlpotpourri zur Verfügung. Jetzt können Sie fragen, ob das an der besseren Besoldung oder am attraktiven Berufsbild liegt. Die Beantwortung überlasse ich Ihnen.

Unseres Erachtens steht das Ziel der Ausbildung im Vordergrund und nicht so sehr der Weg. Hier ist also nicht der Weg das Ziel unseres Erachtens, sondern die entscheidende Frage ist: Was muss eigentlich ein Kriminalbeamter in Nordrhein-Westfalen und – ich ergänze – in Deutschland denn eigentlich können? Wir stellen jetzt fest, dass, nachdem man das Kurrikulum gerade jetzt geändert hat und die Inhalte zur Kriminalpolizei, zu kriminalfachlichen Inhalten verschoben hat, obwohl wir gerade erst angefangen haben, aus den Fachlehrerkreisen jetzt schon rückgemeldet wird, dass nunmehr auf der schutzpolizeilichen Seite Inhalte fehlen. Das drückt sich insbesondere darin aus, dass dann innerhalb von drei Jahren nur ein- bis zweimal Vernehmung trainiert werden kann. Das ist ein Beispiel. Wir haben große Probleme dadurch, dass wir nur einen Studiengang haben, dass Kolleginnen und Kollegen, die noch nie den Dienst in der Kriminalpolizei versehen haben, kriminalfachliche Inhalte am Landesamt für Aus- und Fortbildung unterrichten müssen. Das ist für beide Seiten nicht so ganz von Vorteil. Am Ende – das ist der nächste Teil der Frage von Herrn Lohn – haben wir ein Problem, dass die Belastung, die durch die Kollegen in der Praxis abgefangen werden müssen, die eben auch Teil des Ausbildungskonzeptes sind, sich nach dem Studium insbesondere noch mal zusätzlich ausdrückt, weil wir eine ganze Reihe von Kollegen haben, die überhaupt nicht in den Genuss einer Grundqualifikation für die Kriminalpolizei kommen. Das muss man insoweit verstehen, als diejenigen, die innerhalb der ersten vier Jahre nach dem Bachelor-Studium zur Kriminalpolizei kommen, nicht zwingend eine Grundqualifikation bekommen, die im Grunde sonst vorgesehen ist, zehn Theoriewochen plus Praktika. Das bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen dann natürlich erstens lerning by doing machen müssen und zweitens durch die erfahrenen Kollegen angeleitet werden müssen, also noch nach dem Studium. Das heißt, das sind durchaus beträchtliche Dinge, die, meine ich, in die Waagschale geworfen werden müssen bei der Frage, wie will ich denn ein solches Studium ausgestalten und wie haben sich die Berufsbilder und die tatsächlich praktischen Anforderungen an die jeweiligen Berufsbilder weiterentwickelt. Da haben die sich nun eben weiterentwickelt in den letzten zehn, 20 Jahren. Und deswegen, meine ich, muss man hier noch mal ran, um es mal zurückhaltend zu sagen.

Dann hat Herr Lohn ebenfalls noch gefragt, was die Umsetzung des EU-Rechtes im Bereich der Arbeitszeit in Stellen bedeuten würde. Die Frage kann ich nicht quantifizieren. Das tut mir leid.

Darüber hinaus hatten Sie noch gefragt, wie die Personalprognose unseres Erachtens ist jetzt auch nach der Verstetigung der Einstellungszahlen. Ich habe ja auch vorhin in dem Eingangsstatement versucht deutlich zu machen, uns geht's um Größenordnungen und nicht um 100 mehr oder weniger. Und in der Dimension und in der Größenordnung sind wir ein gehöriges Stück weit davon entfernt, was wir an Personal eigentlich in der Strafverfolgung benötigen würden. Und das drückt sich natürlich in wesentlichen Teilen darin aus, dass die Kollegen unter anderem auch deswegen unzufrieden sind und frustriert sind, weil sie nicht etwa zu wenig Ermittlungsansätze haben, sondern zu wenig Personalkapazitäten, um den vielen vorhandenen Ermittlungsansätzen auch nachgehen zu können. Das setzt sich fort in der Justiz, die Staatsanwälte, die aus Personalmangel dann die Verfahren schneller zumachen, als das unseres Erachtens erforderlich wäre. Das heißt, das drückt sich nachhaltig aus im Bereich der Strafverfolgung und im Bereich des Schutzes der Bevölkerung vor Straftaten.

Insoweit schließen sich treffend die Fragen von Herrn Witzel an dieser Stelle an meines Erachtens, der nämlich unter anderem gefragt hatte, wo denn die Schwerpunkte der Belastungen in der Polizeiorganisation sind. Das kann man nachlesen. Herr Abel hatte eine Frage in die gleiche Richtung gestellt. Der Landtag ist aber meines Wissens darüber schon informiert worden vom Innenministerium, was die Überstundenberge oder Ähnliches angeht. Es fokussiert sich insbesondere auf drei Organisationseinheiten, die erheblich überproportional belastet sind. Die schon eben angesprochenen Bereitschaftspolizeien sind dabei, die Spezialeinheiten sind dabei und die Kriminalpolizei. Wenn Sie jeweils den Anteil dieser Organisationseinheiten an der Gesamtorganisation zugrunde legen und gucken sich dann an, welchen Anteil sie an den Überstunden haben, und zwar meine ich sowohl die Überstundenberge als auch die permanent weiterhin auflaufenden Überstunden, dann sind sie erheblich überproportional belastet an den Überstunden. Das kann man auch anders ausdrücken. Man kann sagen, die Arbeit ist ungleich in der Organisation verteilt. Oder andersrum: Diese Organisationseinheiten haben offenbar entweder zu viele Aufgaben oder zu wenig Personal. Also, das können Sie drehen und wenden, wie Sie wollen, aber Sie kommen an dieser Gleichung nicht vorbei in diesem Zusammenhang.

Und an einen weiteren Zusammenhang kommt man ebenfalls nicht vorbei. Das hat Herr Witzel noch gefragt, welche Daten denn diesen Vergleichen zugrunde liegen zwischen beispielsweise München und Köln. Die sind hier im Landtag schon einmal vorgetragen worden. Ich habe ja reingeschrieben und schließe mich da deswegen an. Man muss sich ja innerhalb von 14 Tagen dann ein paar Schwerpunkte suchen und kann nicht alles noch einmal referieren. Wir haben uns einige Großstädte in Deutschland angeschaut und haben uns mal nicht die Polizeidichte angeschaut, sondern sind etwas tiefer eingetaucht, also über alle Organisationseinheiten. Wir haben uns so halbwegs vergleichbare Großstädte angeschaut. Da stechen insbesondere Köln und München deswegen hervor, weil sie sich Städte suchen müssen, bei denen die Kriminalpolizei zu nahezu 100 %, so wie bei uns, zuständig ist auch für die kriminalpolizeiliche Tätigkeit, also für die Strafverfolgung. In Bayern ist das unterschiedlich. In München beispielsweise bearbeitet 95 % aller Delikte die Kriminalpolizei, auf dem Land ist das andersrum. In Köln wissen Sie, dass wir 100 % der Kriminalität hier bearbeiten. Und

dann stellen Sie eben größenordnungsmäßig mit vielen Unschärfen fest, dass ein Kriminalbeamter in Köln halb so wenig Zeit für seine Vorgänge zur Verfügung oder – anders ausgedrückt – doppelt so viele Vorgänge zu bearbeiten hat im Durchschnitt über alle Deliktsbereiche wie ein Kriminalbeamter in München. Und dann gibt es entscheidende Zahlen, die ebenfalls in der Größenordnung so deutlich sind, dass man kaum darum herunkommt nämlich die Aufklärungsquote. Die liegt in Köln aus dem Kopf heraus bei etwa 44 % und in München bei etwa 64 %, ebenfalls über alle Delikte, und die Belastung liegt in München bei 8.500 und in Köln bei 14.400 Delikten pro 100.000 Einwohner. Das sind so markante Größenordnungen. Ich kann das ergänzen: In Berlin und Hamburg sind wir gleich schlecht wie Köln. München sticht da hervor. Das kann man auch daran erkennen, dass Bayern und Baden-Württemberg beispielsweise eine Senkung der Fallzahlen im Bereich der Einbruchskriminalität haben. Das kommt alles nicht von ungefähr. Deswegen versuche ich immer, deutlich zu machen, dass der Haupteinflussfaktor für die Entwicklung der Kriminalität in einem Land und in einer Nation beim Finanzminister liegt, nicht so sehr beim Innenminister. Diese Korrelationen sind meines Erachtens sehr, sehr deutlich.

Herr Witzel fragte noch nach den ökonomischen Berechnungen. Das ist ein interessanter Punkt, der deutlich macht, dass es eben keine monokausalen Zusammenhänge gibt in diesem Feld und dass es auch nur eine schmale Breite von Studien gibt. Wir haben mal eine beim Europäischen Parlament angeregt zu der Frage oder zu der These, die wir mantraartig vor uns herzutragen versuchen, dass nämlich Kriminalität teurer ist als Kriminalitätsbekämpfung. Da gibt es gar nicht so ganz viele Studien. Das Europäische Parlament hat mit der Universität in Cardiff hierzu mal etwas erhoben. Man kann aber deutlich machen, das ist in Teilen von Herrn Friehoff schon angesprochen worden: Natürlich finden wir in ausländischen Tourismusführern Hinweise darauf, ob in Köln oder Düsseldorf die Kriminalitätsbelastung groß oder gering ist, also sie finden beispielsweise Warnhinweise an Touristen, die Köln besuchen, dass sie ihre Handtaschen mal eng bei sich haben sollen. Das ist selbstverständlich ein Wirtschaftsfaktor, völlig klar. Nicht zu Unrecht beschäftigt den Verband der Sicherheit und der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen – ich glaube, da sind so etwa zehn DAX-Unternehmen organisiert; die haben den Landtag deswegen auch angeschrieben –, dass sie sich eine bessere Ausbildung für die Kriminalpolizei wünschen. Die Wirtschaft hat Interesse daran, wie die Kriminalitätsbekämpfung durch die öffentliche Hand hier organisiert ist. Und nur ganz am Ende kommt natürlich noch hinzu, dass wir in der Vergangenheit die kriminellen Erlöse unangetastet lassen – ich überspitze das etwas –, weil wir nur etwa 1 % aller kriminellen Erlöse bisher in die Finger bekommen. Das bedeutet für Nordrhein-Westfalen runtergerechnet größenordnungsmäßig, dass pro Jahr 10 Milliarden € hier kriminell erwirtschaftet werden, von denen wir nur einen ganz geringen Bruchteil bisher in die Finger kriegen. Wir müssen mal gucken, wie sich jetzt die gesetzliche Änderung auf Bundesebene hier auswirkt. Aber wir müssen auch im Bereich des Personals selbstverständlich hier ran.

Frauenquote, nur eine Bemerkung aus Sicht des Haushaltsgebers: Da gibt es nun finanzielle Mittel in Form von Beförderungsstellen, die vorgezogen worden sind, die zur Verfügung gestellt worden sind, die aber nichts helfen, weil nun nicht befördert werden kann. Wir haben nun eine Rechtslage, die dazu führt, dass nun Frauenförderung de

facto schlicht nicht stattfindet, weil weder Frau noch Mann in vielen Behörden befördert wird. So nüchtern lässt sich das jetzt zusammenfassen. Da hätte man vielleicht in der entsprechenden Anhörung auf die entsprechenden Warnhinweise intensiver hören sollen, weil jetzt im Grunde eine völlige Todgeburt herrscht, und man tut im Grunde der Organisation wirklich nichts Gutes. Ganz im Gegenteil: Das führt zu erheblichsten Frustrationen und – nur ganz am Rande – zu aus meiner Sicht überflüssigen Belastungen der Verwaltungsgerichte.

Herr Abel hatte noch gefragt, wie sich der Aufwuchs der Polizei im Ländervergleich ergibt. Naturgemäß habe ich das nicht auswendig im Kopf. Aber hervorsteicht – Sie haben zwar Ländervergleich gefragt – an dieser Stelle nicht etwa ein Land, sondern der Bund, der hier erhebliche Stellenaufwüchse produziert hat. Ich glaube, etwa 1.500 aus dem Kopf heraus beim Bundeskriminalamt beispielsweise, bei der Bundespolizei erhebliche Stellenaufwüchse, der Zoll hat Stellenaufwüchse bekommen. Was mich an der Stelle vielmehr interessiert, ist die Frage, was de facto tatsächlich passiert. Und de facto im Moment profitiert die Kriminalpolizei noch gar nicht von irgendwelchen Verstärkungen, schon mal erst recht nicht gemessen an den tatsächlichen Herausforderungen, die bestehen. Und das Problem besteht, dass jemand, der jetzt im September eingestellt worden ist, uns nach allerfrühestens vier Jahren, aber im Regelfall wohl eher nach sechs, sieben oder acht Jahren in der Kriminalpolizei nach dem jetzigen Studienmodell zur Verfügung steht und deswegen uns das aktuell bisher noch nicht wirklich nennenswert hilft. Ganz im Gegenteil, ich würde eher sagen, die Arbeitsbelastung befindet sich eher auf einem historischen Höhepunkt innerhalb der Kriminalitätsbekämpfung.

Die Mehrarbeitsentwicklung seit 2010 – habe ich gerade schon angesprochen – steht insbesondere unter dem Fokus, dass eins eben gleich bleibt im Bereich der Mehrarbeit, nämlich die Schwerpunktsetzung dieser Belastung innerhalb der drei von mir eben genannten Organisationseinheiten. Das ist ein Problem, das bisher vollkommen ungelöst und unbesprochen worden ist.

Die SPD hatte keine Fragen. Insoweit bin ich, glaube ich, durch.

Vorsitzende Eva Lux: Danke schön, Herr Fiedler.

Bevor ich weiter aufrufe, muss ich Sie alle darauf aufmerksam machen, dass wir diesen netten Raum um 16:30 Uhr verlassen müssen. Wenn wir dann noch nicht fertig sind mit den Fragen, dann müssen wir unsere Schildchen nehmen und in einen kuscheligeren Raum im Erdgeschoss wechseln.

(Werner Lohn [CDU]: Wir schaffen das!)

– Wir schaffen das.

Herr Plickert, bitte.

Arnold Plickert (Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW): Bis 16:30 Uhr dann habe ich ja noch 35 Minuten. Ich schaffe das. Ich versuche mal, den Strauß ein bisschen zusammenzuziehen.

Ich fange mal mit den Fragen des Abgeordneten Lohn an. BKV, Belastungsbezogene Kräfteverteilung, ist wirklich ein Punkt, der bei uns seit Jahren diskutiert wird. Es wird nicht nur zugewiesen nach Kriminalität, sondern es gibt noch einen weiteren Faktor dazu, nämlich nach Verkehrsunfällen. Viele bemängeln es, aber wenn man fragt, dann mach was Besseres, dann ist Schweigen im Walde. Wir haben vor zwei Jahren eine Arbeitsgruppe mit dem Thema beschäftigt. Wir haben uns die anderen Bundesländer angesehen, wir sind nach Holland gefahren. Ein richtig besseres Ergebnis haben wir nicht gefunden. Es sind völlig unterschiedliche Parameter in den Ländern. Die einen legen die Kilometer auf den Autobahnen zugrunde. Die anderen legen – das war ganz spannend – die Erstklässler zugrunde. Die anderen haben einfach eine andere Verteilung zwischen einem Stadt-Land-Verhältnis. Wir haben damals folgendes Ergebnis vorgeschlagen: Im Moment wächst das Personal ja auf Und deswegen haben wir gesagt: Was verhindert werden muss, ist dieses Gefühl in einer Behörde, ich arbeite gut und dafür wird mir Personal abgezogen. Deswegen haben wir den Vorschlag gemacht, jede Behörde bekommt zumindest das, was sie im Vorjahr hatte. Das wäre auch möglich gewesen, rechnerisch zu verteilen. Und das, was dann da drüber ist, wird nach anderen Kriterien verteilt. Das, was der Kollege Fiedler sagte, ist richtig, dass aus dem Bereich der Kriminalpolizei manche Parameter nicht berücksichtigt werden, das gilt aber für andere Bereiche auch. Ich nehme einfach exemplarisch die Behörde Dortmund. Die hat jede 14 Tage ein Fußball-Bundesligaspiel mit 80.000 Besuchern. Da kriegen Sie kein einziges berechnet. Die Behörde Dortmund hat nächste Woche eine Großdemo mit 2.500 Beschäftigten aus dem Land, aber auch aus der Behörde. Da ist in der BKV nichts berücksichtigt. Also das ist, glaube ich, ein Problem, was man vielleicht mal angehen muss. Was verhindert werden muss, ist dieses Gefühl, ich arbeite gut, ich erziele Erfolg und dafür zieht man mir Personal ab. Wir haben, glaube ich, einen Ansatz gegeben.

Was auch ist, wir führen eine unredliche Diskussion in der Frage BKV. Im Rahmen der BKV werden 37.500 Stellen verteilt; die sind gar nicht da. Das weiß doch jeder. Das heißt, wir wissen, wir können im Prinzip von den 37.500 nur 97, 96 % verteilen. Da wäre, glaube ich, aus unserer Bewertung auch die Gerechtigkeit, nämlich die Frage Planstellen und Köpfe dazu. Der Abgeordnete Schatz von den Piraten hat vor Kurzem eine Kleine Anfrage dazu gestellt, die ist vor zehn Tagen beantwortet worden. Da ist das erste Mal aufgezeigt worden, welche Planstellen hatten wird 2010 und welche Köpfe haben wir eigentlich im Lande, weil mit zwei 0,5 Stellen kann ich zwei Planstellen besetzen. Und auch das hat mit Ehrlichkeit nichts zu tun.

Die Frage der Realschüler überrascht mich heute nicht, weil mir klar war, dass sie kommt. Deswegen habe ich die aktuellen Zahlen mal mitgebracht aus dem jetzigen Verfahren aus 2016. Also aus dem Verfahren 2016 können wir sagen, dass 9.178 junge Menschen sich dem Bewerbungsverfahren gestellt haben. Von diesen 9.178 haben 2.400 das Verfahren als geeignet bestanden, und zwar mit einem Rangordnungswert von 95 und besser. Das sage ich jetzt auch ganz bewusst, warum eigentlich 95. Geeignet sind die Leute, die einen Rangordnungswert von 85 und besser haben. Wir haben aber dieses Jahr bei 95 aufgehört, weil wir so viele hatten, die schon besser als 95 waren, dass wir die gar nicht mehr zum Arzt geschickt haben. Das heißt, wir haben in diesem Jahr 2.400, die sind geeignet. Wenn wir die anderen theoretisch hätten

durchgezogen, die aber keine Chance gehabt hätten, am 1. September in die Polizei eingestellt zu werden, dann hätten wir unseren ärztlichen Dienst ohne eine vernünftige Begründung mit Arbeit belastet. Aber, ich glaube, wir hätten dann in diesem Jahr durchaus 3.000 Leute gefunden, die den Rangordnungswert 85 und mehr hatten. Von daher gibt es aus unserer Betrachtung überhaupt gar keinen Grund, das Verfahren zu verändern, weil die Zahlen es nicht hergeben.

Die Frage Arbeitszeitverordnung: Aus der Stellungnahme des DGB geht ja hervor, dass wir auch zunächst für eine Absenkung der 41-Stunden-Woche sind, weil das im Prinzip zu den anderen Ländern eine Ungerechtigkeit ist. Hier wird ja die Frage gestellt Wochenarbeitszeit in Verbindung zur AZVO. Da brauchen wir jetzt nicht noch 47 Gutachten in Auftrag geben. Es gibt nämlich schon 47 Gutachten, die sagen, ein Schichtdienst, ein Wechselschichtdienst ist mit 41 Wochenstunden nicht gesundheitsschonend durchzuführen. Das ist so; da brauchen wir kein Gutachten. Und deswegen haben wir im Rahmen der Anhörung vorgeschlagen, spricht jetzt natürlich hier für die Einheiten K-Wache, Wach- und Wechseldienst ... Die liegen aus dem 40.000er Pool, denke ich, bei 16.000, 18.000. Die Frage ist irgendwann einmal gestellt worden: Lass ich mir die Gesundheit durch Geld abkaufen? Wir als Organisation haben Paradigmenwechsel ... Mir nützt das Geld nachher nichts, wenn ich am Ende des Tages mit 60 so kaputt bin, dass ich dann PDU bin. Deswegen schlagen wir jetzt vor eine Faktorisierung des Nachtdienstes, nämlich dass die Kumpels, die nachts um eins, zwei, drei, vier Uhr draußen auf der Straße sind, sei es von der K-Wache, sei es auf dem Streifenwagen, eine Faktorisierung bekommen, und das bedeuten eine höhere Vergütung. Wir haben vorgeschlagen den Faktor 1,2. Das würde bedeuten, für 60 Minuten einer definierten Nachschicht kriegt man 72 Minuten gutgeschrieben. Und über diese Berechnung könnten wir diese Einheiten wegbekommen von den 41 Stunden und könnten wahrscheinlich in Schichtdienstmodelle kommen, die bei 38, 38,5 Stunden liegen und damit auch gesundheitsschonender sind. Wir haben unterschiedliche Zahlen. Der Kollege Fiedler sagte, ihm sind keine bekannt. Wir haben eine Aussage vom Ministerium, die sagen, wenn das umgesetzt würde diese 1,2 als Faktor, geht das Ministerium von ca. 500 zusätzlichen Stellen aus. Deshalb macht sagt mein Minister natürlich sofort, ich kann jetzt hier nicht auf der einen Seite mehr einstellen und das dann für Faktorisierung nehmen. Wir glauben das nicht. Wir glauben eher, dass eine Zahl von 300 bis 350 Planstellen realistischer ist, weil nämlich ein gesundheitsschonender Nachtdienst auch dazu führen würde, dass unsere Krankenquote sich senken würde und damit auch mehr zur Verfügung stünde.

Zum Personalentwicklungskonzept. Wer sich unsere Stellungnahmen zur Expertenkommission anliest, stellt fest, wir haben von Anfang an die Zahlen von Prof. Dr. Weibler als Utopie dargestellt. Uns war überhaupt nicht klar, wie er überhaupt berechnet hat und welche Parameter er da zugrunde gelegt hat. Ich will noch einmal kurz in Erinnerung bringen: 2014 haben wir 1477 eingestellt, 2015 1.622, in diesem Jahr 1.920, und im nächsten Jahr, wenn der Haushalt so durchgeht, werden wir dann 2.000 einstellen. Wenn wir ab nächstem Jahresbeginn bis zum Jahr 2023 bei den 2.000 Einstellungen bleiben, dann bleiben wir nach unseren Berechnungen und die Berechnungen werden auch vom Ministerium nicht in Abrede gestellt bei round about 650 mehr, als wir jetzt haben. Ich sage dazu bewusst, ich will mit der Mär aufräumen, dass wir jetzt

wer weiß was aufbauen als Polizei. Wenn wir jetzt nicht erhöht hätten, hätten wir bis 2025 3.600 Stellen abgebaut bei der Polizei und dann wäre die Polizei kollabiert. Und das, was wir jetzt machen, ist im Prinzip ein Austausch Pensionierung zu Neueinstellungen mit einem kleinen obendrauf.

Die Frage von Herrn Lohn, Ausbildung, Belastung. Ich finde, Fragen und Antworten werden ja nicht besser, wenn man sie alle zehn Wochen hier in diesem Hause diskutiert. Wir haben in Nordrhein-Westfalen die sogenannte TTP-Ausbildung, Theorie, Training, Praxis. Dazu war, glaube ich, vor zehn bis zwölf Wochen hier in diesem Hause eine Anhörung. Und da waren sich alle geladenen Sachverständigen bis auf die Kollegen vom BDK einig, und es waren alle Fortbildungsträger da – es waren die Vertreter der Behörden da, es waren die Vertreter der Fachhochschule da, und es waren die Vertreter unseres LAFP da und neben der GdP auch die DPolG –, dass wir eine hervorragende Ausbildung in Nordrhein-Westfalen haben. Es waren sich alle einig bis auf den BDK, dass es die beste Ausbildung in Deutschland wäre, deswegen sind wir auch nicht der Auffassung, dass wir das Thema noch mal aufmachen können. Was richtig ist: 2.000 Studentinnen und Studenten sind natürlich eine erhebliche Belastung für unsere Tutoren. Gar keine Frage. Aber die ist alternativlos. Was soll ich denn sagen? Gebt mir keine 2.000, weil ich sie nicht ausbilden kann, gebt mir nur 1.500? Ich glaube, wir sollten uns an der Stelle demnächst mal über Zulagen unterhalten. Das haben wir ja im Rahmen der Dienstrechtsreform vereinbart, dass wir ein weiteres Thema demnächst besprechen werden, nämlich das Zulagenwesen. Ich glaube, wir sollten uns mal über eine Zulage unserer Tutoren unterhalten, dass die vielleicht auch so ein bisschen davon profitieren.

Herr Witzel hat die Frage zu den Überstunden gestellt. Da schließe ich mich dem Kollegen Fiedler inhaltlich voll an; brauche ich nicht zu wiederholen. BP, SE, Ermittlungsdienste sind – das sind auch unsere Erkenntnisse – im Moment da besonders betroffen.

Zur Frauenförderung. Wir haben in unserer Stellungnahme zur Dienstrechtsmodernisierung unsere Bedenken schon mitgeteilt. Die lagen in erster Linie darin, dass wir gesagt haben, in einem laufenden Rennen wechselt man nicht die Pferde. Und der Polizeibereich war davon ganz besonders betroffen, weil wir nämlich eine Rankingliste haben, und durch die Veränderung der Kriterien hat es eine Verschiebung in dem Bereich gegeben. Mit fehlt – das muss ich eingestehen – ein genauer Überblick über die Behörden. Wir haben Behörden, da ist das Beförderungsverfahren ganz reibungslos verlaufen. Wir haben Behörden, da sind Stellen gesperrt worden. Ich persönlich war froh, dass wir mehr Beförderungen bekommen haben. Und wir haben auch noch was anderes erreicht, was ja nicht nur mit diesem Jahr aufhören wird: Wir haben für unseren Bereich zumindest geregelt, dass die Besetzungssperre von 18 Monaten auf zwölf Monate reduziert wird, und das wird sich in jedem Jahr in der Zukunft auswirken. Ich glaube, wir konnten die eine oder andere Härte damit verhindern. Aber ich hätte mir auch lieber gewünscht – wir haben alle Fraktionen angeschrieben, sind aber da leider nicht auf offene Ohren gestoßen –, dass man für die Polizei den Bereich bis zum 1. Juli nächsten Jahres geschoben hätte. Ich glaube, wir müssen die Frage über Beurteilungsrichtlinien noch mal besprechen und können da Regelungen finden. Für den Bereich der GdP kann ich hier sagen, wir haben aktuell 36 Klage von Männern laufen und

fünf Klagen von Fragen. Von daher lasse ich jetzt die Verwaltungsgerichte oder das OVG entscheiden und beteilige mich nicht an irgendwelchen Prognosen.

Herr Abel, Aufwuchs der Polizei im Ländervergleich. Da kann ich auch mit Zahlen dienen. Die Bundespolizei stockt um 3.000 auf. Das ist aber auch der einzige Dienst, der die Zahlen erreicht, die Nordrhein-Westfalen aufbaut. Das muss man deutlich sagen. Das Land Niedersachsen baut 300 Stellen dazu. Hessen und Baden-Württemberg gehen Wege, die gefallen uns gar nicht als GdP. Und das passt dann auch so in Richtung Ostländer. Man versucht ein schnelleres Aufwachsen von Polizei durch Hilfs- und Wachpolizei. Also der Weg: zwölf Wochen Ausbildung, dann in Teilen eine Waffe in die Hand geben und dann sagen, damit gehe ich auf die Straße. Da bin ich der Landesregierung froh, dass es hier ein deutliches Signal vom Innenminister gibt, der sagt, wir wollen hier in Nordrhein-Westfalen keine Wach- oder Hilfspolizei. Ich glaube, wir haben lange gebraucht, um eine zweigeteilte Laufbahn hier zu bekommen, und wir sollten alles tun, um es auch so zu belassen. Den Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen, ich glaube, dafür brauchen wir die Besten und die mit Abitur.

Zu den Stunden. Mir ist jetzt nicht bekannt, dass wir eine wesentliche Veränderung von 2010 bis 2016 haben. Wir haben an und für sich immer einen Berg, der bei 3 Millionen Überstunden jährlich liegt, und wir bauen jährlich im Moment 1,5 bis 2 Millionen ab. Ich wage jetzt schon eine Prognose, 2016 werden wir den Zwei-Millionen-Bereich reißen. Wir werden noch mehr Überstunden bekommen. Dass wir in diesem Jahr vielleicht etwas mehr abgebaut haben, hängt damit zusammen, dass wir vereinbaren konnten, dass die Kolleginnen und Kollegen eine andere Auszahlungsregelung hatten in diesem Jahr. Bisher war es so, dass man sich in einem Kalenderjahr 480 Überstunden auszahlen lassen konnte. Wir haben für dieses Jahr vereinbart, dass wir für mehrere Jahre rückwirkend in 2016 480 Stunden auszahlen lassen konnten. Das heißt, ich schliesse nicht aus, dass manche Kolleginnen und Kollegen sich in diesem Jahr nicht 480, sondern 800, 900 auszahlen lassen. Das wird den Bereich reduzieren.

Wir haben folgendes Problem: Es gibt eine bundesgesetzliche Rechtsprechung, die sagt, eine Mehrarbeitsstunde – und da muss man ganz genau differenzieren, Mehrarbeit sind angeordnete Mehrdienststunden – verfällt nach drei Jahren. Und wir haben im Moment nur vom Innenminister die Zusage, dass die Stunden, die bis zum 31. Dezember 2015 gemacht werden, geschützt sind. Sollte der Tag mal irgendwann kommen, dass man die Stunden nicht abbauen kann bei der Polizei und dann einer einem sagt, du hast jetzt Pech gehabt, du hast jetzt drei Jahre keine Möglichkeit gehabt, deine Stunden zu nehmen, und dafür streichen wir sie, dann wird es, glaube ich, unruhig werden in der Polizei, und das sage ich ganz vorsichtig. Also uns kann man schon knebeln, wir sind leidensfähig. Aber wenn mir einer sagt, ich bin wochenlang nicht mehr zu Hause ... Ich kann Ihnen sagen, ich kenne den Dienstplan unserer 18 Hundertschaften der letzten acht Wochen, den wünsche ich keinem von uns, weil die meisten haben die letzten acht Wochen weder Samstag, Sonntag was anderes gemacht außer Dienst. Und wenn ich mal so sehe, dass wir einen Landtagswahlkampf vor der Brust haben, dass wir einen Bundestagswahlkampf anschließend bekommen, dann möchte ich nicht bei der Bereitschaftspolizei sein.

Das erleichtert mir aber die Beantwortung der Frage von Frau Gebhardt zur Verwendungszulage. Wir sind auch für eine Verwendungszulage, aber wir bringen die nicht ins Verhältnis zu den Erschwernissen, weil ich weiß, das würde sofort innerhalb der Polizei eine Diskussion geben. Die Erschwernis im Wachdienst ist größer als bei der Bereitschaftspolizei. Wir begründen das anders. Die Bereitschaftspolizei macht keinen Dienst mehr, wie ihr Dienstplan es vorsieht. Ich will damit sagen, die Bereitschaftspolizei hat einen Dienstplan, der sieht nur Früh- und Spätdienst vor. Für diesen Dienstplan kriegen sie eine Zulage von 13 €. Aber die machen mittlerweile Spätdienst, Nachtdienst und andere Zeiten. Und das muss angepasst werden. Seitdem wir diese guten Konzepte in Marxloh, in Gelsenkirchen, in Köln fahren, machen die regelmäßig Nachtdienst. Und damit stimmt das nicht mehr. Das heißt, die müssten im Prinzip auch eine Zulage von 45 € kriegen wie andere, was wir auch unterstützen.

Die letzte Frage, die ich hier auf dem Zettel habe, ist die Frage Tarifbeschäftigte. Ja, das ist natürlich auch sofort eine Frage, die bei uns ankommt. Nehmen die dann einem Verwendungseingeschränkten die Stelle weg? Klare Aussage von uns, Diskussion und Besprechung im Rahmen 15-Punkte-Programm mit dem Innenminister: Wir geben nur eine Zustimmung auf Wechsel, wo kein Verwendungseingeschränkter drauf sitzt. Die sind im Prinzip gesperrt. Und wenn ich jetzt mal die Zahl sehe, wir haben über das 15-Punkte-Programm 350 Angestellte auf 47 Kreispolizeibehörden, und wenn ich dann sehe, dass 250 gehen in acht Behörden, dann liegen wir bei einer Größenordnung von 20 bis 66. BP Köln bekommt 66 Angestellte und 29 andere Behörden bekommen zwischen zwei und vier, da gibt es aus unserer Bewertung keinen Plan. Was wir brauchen, ist wirklich eine offensive Aufgabenkritik. Ist auch nicht ganz so einfach für uns drei Gewerkschaftler, hier zu sagen, wir gehen in eine Aufgabenkritik. Aber ich glaube, es gibt in allen drei Direktionen, ob eine Direktion K, eine Direktion GE oder eine Direktion V, Funktionen, da müssen nicht ausgebildete Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten drauf Dienst versehen, sondern da können aus unserer Sicht auch Angestellte ihre Tätigkeit machen. Ich will es mal exemplarisch nennen: Müssen auf jedem Radarwagen zwei Polizisten sein? Muss im Bereich erkennungsdienstliche Behandlung Polizisten sein? Müssen bei der Tataufnahme zwei ausgebildete Polizisten sein, oder reicht es, wenn vielleicht einer den kriminalistischen Sachverstand hat, zu wissen, wo sind die Spuren, der zweite aber die eigentliche Spurensicherung? Bilder und Aufnahmen könnten vielleicht von einem anderen. Ich glaube, wir haben da Potenziale, um da noch mal vorzugehen.

Wir haben ja – und dann bin ich auch fertig – nochmals 350 zusätzliche Angestelltenstellen gefordert, die wir auch noch mal genau begründen. Wir brauchen aus unserer Einschätzung 150 Spezialisten, IT-Spezialisten, die wir in dem Bereich der Kriminalpolizei gerne hätten. Wir brauchen nicht die Bundeswehr im Inneren, die brauchen wir nicht, sondern wir brauchen IT-Experten, die sich in den Behörden, im Staatsschutzdienst beim LKA im Darknet aufhalten und gucken, wie da die Dinge laufen. Die Radikalisierung des islamischen Staats findet im Internet statt, und deswegen brauchen wir da Verstärkung plus auch noch mal eine Aufgabenkritik. Da will ich auch hier noch einmal sagen, aus unserer Sicht, wenn wir das bekommen, müssen davon zwei Drittel in den Bereich der Kriminalpolizei gehen, um in diesem Bereich Aufwüchse zu machen, um Informationen zu bekommen, um die zu bearbeiten, und ein Drittel in die

anderen Bereiche. Ich hoffe, dass wir da auch noch einmal eine Unterstützung bekommen. – Ich danke.

Vorsitzende Eva Lux: Vielen Dank. – Meine Damen und Herren, ich darf Sie jetzt bitten, ihre Sachen zu packen inklusive Ihrer Namensschildchen. Wir wechseln in den Raum E1 A16. Wir haben noch versucht, den Raum zu tauschen, das geht aber leider aufgrund der Größe der nachfolgenden Veranstaltung nicht. Dann machen wir es uns jetzt unten im Erdgeschoß gemütlich.

(Kurze Unterbrechung)

Meine Damen und Herren, jetzt können wir die Sitzung fortsetzen. Ich darf Herrn Rettinghaus um Beantwortung der Fragen bitten.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW): Ich werde versuchen, mich trotz Umzug kurz zu halten.

Ich knüpfe an meine Vorredner an. Erfreulicherweise waren einige Deckungsgleichheiten dabei, was ja grundsätzlich sehr zu begrüßen ist.

Ich würde dann mit den Fragen von Herrn Lohn zur BKV beginnen. Da hat mein Vorredner schon ausführlich die aktuelle Situation beschrieben. Es ist also tatsächlich so, dass man für gute Arbeit auch in den Kreispolizeibehörden bestraft wird. Das ist einfach so. Aber die Weisheit letzter Schluss, was wir anstelle der BKV nehmen können, um das Personal – in Führungsstrichen – gerecht zu verteilen, die hat tatsächlich noch keiner gefunden, und die könnten wir auch hier jetzt nicht liefern. Wir haben jetzt eine Situation, wo wir die BKV anlegen mit all ihren Ungerechtigkeiten, die da mit Sicherheit auch drin sind, wo dann aber dann anlassbezogen Schwerpunkte gebildet werden, siehe die Schwerpunktbehörden, wo dauernd Personal zugeführt wird aufgrund des Bedarfes, der dann halt definiert und festgestellt wurde. Das ist mit Sicherheit für die nächste Legislatur eine Aufgabe für die neue Regierung, sich mal wieder mit einer Arbeitsgruppe intensiv dieses Themas anzunehmen, natürlich auch unter Beteiligung der Gewerkschaften, um da vielleicht eine bessere Lösung zu finden. Das wäre die Empfehlung für eine neue Legislatur, für eine neue oder alte – je nachdem – Regierung nach Muttertag.

Besonders dankbar bin ich Herrn Lohn für die Frage nach den Realschülern, wo ich jetzt noch einmal ein bisschen aufräumen muss. Ich sage ja nicht, dass wir generell alles aus dem Fach Oberschüler rekrutieren müssen. Mir sind auch durchaus die sinkenden Zahlen der Fachoberschüler bekannt. Wir wollen auch nicht den kompletten Teil der 2.000 Einstellungen jetzt daraus bedienen. Es sollte nur eine Alternative sein, die wir in anderen Bundesländern wie Rheinland-Pfalz bereits erfolgreich haben, wo sich ja auch die Mitglieder des Innenausschusses haben berichten lassen. Es hat sich ja auch der Innenausschuss mit diesem Antrag der CDU-Fraktion intensiv beschäftigt. Die Gewerkschaften haben sich dazu eingelassen. Ich denke, es wird jedem bekannt sein, dass es nicht zu einer Aufweichung der zweigeteilten Laufbahn führt oder wir durch die Hintertür den mittleren Dienst wieder wollen. Mitnichten, das ist nicht der

Fall. Hier wird man zielgerichtet in einem Studiengang Polizei und öffentliche Verwaltung zur Fachhochschulreife gebracht, wie es in Rheinland-Pfalz ist. Und das erlaubt dann das Bachelor-Studium, und nichts anderes ist das. Vorteil aus unserer Sicht ist auch, ohne da jetzt detailliert voll einzusteigen, dass wir so einen größeren Anteil von Menschen und von Bewerbern mit Migrationshintergrund bekommen können, die wir jetzt in diesem Bewerbungsverfahren nachweislich nicht haben, weil die Fachhochschulreife, das Abitur, dort nicht so verbreitet ist. Wir haben da einfach nicht so einen großen Fundus. Und ich muss auch mit der Mär aufräumen, dass die mit einer fertigen Berufsausbildung über das Berufsbildungshochschulzugangsgesetz zum Studieren kommen. Das befindet sich im einstelligen Bereich, oder es müsste sich drastisch was geändert haben.

Und wenn wir uns jetzt mit den Rangordnungswerten beweihrauchern, dann ist das ja schön, wenn die jetzt zufriedenstellend sind. Ich hätte das aber gerne noch mal detailliert aufgelistet. Damit müssen wir uns aber trotzdem nicht zufrieden geben, dass das so ist. Wir mussten bis vor Kurzem noch, wenn die Zahlen jetzt so stimmen, jeden Anderthalben nehmen. Das ist nicht wirklich eine Auswahl.

Es kann auch nicht sein, wenn man sich die Bachelor-Studiengänge in anderen Bereichen anschaut, dass jeder durchkommt. Das ist einfach nicht in der Natur der Sache des Studiengangs. Es ist doch nicht jeder geeignet und qualifiziert. Das stellt sich erst im späteren Studium heraus, auch bei der Polizei letztendlich. Wir haben da zwar einen Sonderstudiengang, aber letztlich müssen wir dann auch so konsequent sein und sagen im Studium, der Job ist eigentlich doch nichts für dich. Das ist zwar bitter, er fehlt uns hinterher ganz bitterlich vor Ort, aber dann müssen wir darauf verzichten, weil auf Dauer wäre das dann nichts. Es muss auch noch möglich sein, eine richtige Selektion fachlich, aber auch danach vorzunehmen, ob er überhaupt geeignet und qualifiziert ist. Man muss als Polizeibeamter sehr facettenreich sein in dem Beruf. Man muss quasi Psychiater sein, man muss hart durchgreifen können, und das wechselt von jetzt auf gleich. Also, man muss da schon einiges erfüllen. Die Anforderungen sind hoch. Größtenteils ist das auch zu gewährleisten, aber das ist nun mal nicht die Regel.

Deswegen hätten wir – bleiben wir auch dabei –, dass Realschüler, also Fachoberschulreife – man kann ja auch dann nach der zehnten abgehen; es muss nicht ja unbedingt von der Realschule sein, es kann auch von der Gesamtschule sein – dann den Studiengang machen. Und nur wer sich dann auch bewährt in diesem Studiengang, der kann noch zwei Jahre schauen, ist denn dieser Job was für mich überhaupt, oder gehe ich vielleicht besser zum O-Amt oder woanders hin. Da bleiben wir bei, das wäre eine Alternative für einen Anteil derjenigen, die wir neu einstellen. Deswegen bleiben wir auch bei dieser Forderung.

Die Expertenkommission hat die Zahlen festgeschrieben. Anhand der 2.000 Neueinstellungen im nächsten Jahr, vorausgesetzt der Haushalt geht so durch, muss die Weibler-Kommission ihre Zahlen korrigieren. Prof. Dr. Weibler wird auch wieder hingehen – so soll es auch sein –, diese Zahlen auch dementsprechend anzupassen und zu evaluieren. Die Zahlen von Mitte des Jahres sind somit auch überholt und auch in unseren Augen ein bisschen hochgegriffen. Es wird nicht ganz so sein, wie sie da

kumuliert 2026 von 1.126 Stellen sprechen, die uns dann fehlen werden als Höchstmaß quasi in 2026. Da wird man noch einmal drüber schauen müssen und da wird auch noch nachgerechnet. Das wurde aber auch zugesichert, dass das so sein soll und auch durchgeführt wird.

Zur AZVO – da vielleicht auch nur kurz – haben wir unserer Stellungnahme zum Haushalt eine Anlage beigefügt. Da kann ich mich in einigen Bereichen meinem Vorredner durchaus anschließen, dass das also mit der jetzigen 41-Stunden-Woche so nicht zu machen ist, dass wir uns aber genauso in vielen Bereichen bei den Zulagen werden unterhalten müssen, denn so, wie das jetzt ist, wie wir auch eingangs sagten in unserer mündlichen Stellungnahme, geht es nicht, dass der Dienst zu ungünstigen Zeiten aufhört. Wenn man zum Beispiel nach 6 Uhr noch einen schwerwiegenden längerfristigen Einsatz hat, dann bekommt man keinen Dienst zu ungünstigen Zeiten mehr gezahlt, obwohl dann erst, nach dem Nachtdienst, wo ich noch eine besondere Leistung abrufen muss und zum Beispiel noch einen Unfall mit Verletzten aufnehmen muss, der besonders belastet ist, und ich auch noch schreiben muss, dann muss der DuZ fortgezahlt werden.

Das Gleiche gilt für die Wechselschichtzulagen. Das muss insgesamt attraktiver werden. Damit haben wir uns aber auch detailliert mit beschäftigt in der Stellungnahme, auch mit der halben Schichtdienstzulage, mit der abgespeckten Schichtzulage.

Da gibt es also einen riesigen Regelungsbedarf. Das bezieht sich teilweise auf Bundesrecht, auf die Bundeszulagenverordnung, aber spielt in die neue Arbeitszeitverordnung Polizei rein. Und man sollte dann schon jetzt ein vernünftiges Werk abliefern, statt wieder ein Werk, was man im nächsten Jahr schon wieder anpacken muss.

Da bin ich auch schon kurz beim § 19 Abs. 6. Ich mach den Schwenker auch. Hätte man auf die Gewerkschaften und Sachverständigen gehört, hätte man das heute nicht. Hätte man das ausgesetzt bis nach der Beurteilungsrunde, hätte man das Problem auch nicht. Wir haben auch diverse Rechtsschutzverfahren ähnlich wie die anderen Gewerkschaften, Polizeigewerkschaften in jeglicher Richtung, die wir unterstützen. Da lassen wir jetzt einfach mal die Verwaltungsgerichte entscheiden. Wir würden uns aber freuen, wenn das nicht so lange dauert, wie es sich mittlerweile androht, bis es zu einer Entscheidung kommen entweder vom Verfassungsgerichtshof in Münster oder vom Bundesverfassungsgericht. Da wäre es sehr schön, wenn es schneller gehen würde. Deswegen unser Rat: Aussetzen der Geschichte, und eine neue Regierung kann ja neu überlegen. Das ist vielleicht schneller als ein Verfassungsgericht. Aber das wäre jetzt mal Wunschdenken unsererseits. Also, wir haben gesagt, brauchen wir nicht, geht so nicht, hat das Gefüge insgesamt empfindlich gestört gerade zum jetzigen Zeitpunkt. Und auch das Vorziehen der Stellen hat zwar temporär eine Entlastung gebracht, aber in der Sache letztendlich das Ganze nicht verbessert. Im Gegenteil. Und jetzt kommen auch noch Funktionsstellen, also A12er- und A13er-Stellen, die jetzt frei werden, und dann rechnen wir auch noch mit weiteren Klagen auf jeden Fall.

Die Belastung in den Kreispolizeibehörden ist groß, aber wie schon gesagt, wir können ja nicht sagen, wir nehmen die 2.000 nicht. Im Gegenteil, wir müssen für jeden dankbar sein, der mehr eingestellt wird. Das sind wir auch. Das ist eine immense Belastung für Tutoren in den Kreispolizeibehörden, für die Ausbilder. Es müssen Raumkonzepte neu

überdacht werden, es müssen auch Arbeitsplätze da sein. Wenn jetzt ein Student, eine Studentin in das Kommissariat kommt, kann das nicht beim Sachbearbeiter fünfte Rad am Wagen sein. Der- oder diejenige muss auch dementsprechend selbstständig arbeiten können, da müssen PCs sein, da muss ein Schreibtisch sein, das muss vorgehalten werden, da müssen aber auch die Leute sein, die das machen. Das ist eine große Belastung. Es müssen aber auch in den Kreispolizeibehörden direktionsübergreifend – ich nehme jetzt mal einfach bei GE – Scheine erworben werden. Wenn man jetzt ganz viele Studis da hat und alle müssen noch den Schein machen, wo dann der VO mit Verletzten, mit Schwerverletzten abgearbeitet werden muss, was dann auch benotet wird von Ausbildern, dann müssten da theoretisch zeitgleich fünf, sechs Wagen hinfahren, die aber alle woanders gebunden sind, und müssen dort ihren Schein machen. Das ist jetzt ein bisschen fernab der Realität. Aber alles das wird irgendwo gehen, weil Polizei das immer passend machen wird. Es muss einfach gehen und das wird auch gehen. Es wäre nur schön, wenn wir dann im Zulagenwesen darüber reden würden, was wir schon seit Jahren als DPoIG auch fordern, wirklich seit Jahren nachlesbar in unseren Stellungnahmen, Zulagen für Tutoren und Ausbilder. Das wär auch wirklich eine Wertschätzung.

Und dann würde ich auch das schon einmal mit der Wertschätzung, weil es gerade passt, vorziehen zu der Frage von Frau Gebhardt. Die physischen Belastungen haben wir unter anderem angeführt, indem wir sagen, wir bräuchten auch eine Zulage für die Bereitschaftspolizei. Das ist genau der Bereich, das ist die Wertschätzung für eine Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen der Bereitschaftspolizei. Das ist genau wie mein Vorredner sagte, es gibt gar kein Frei mehr, ein zusammenhängendes Frei gibt es kaum noch, und einen Tag frei vor einem Wochenende in einem halben Jahr, das ist kein Frei, das ist kein zusammenhängendes Frei. Die können ihren Dienst einfach nicht vorausschauend planen. Die haben kein festes Modell. Das ist lageangepasst. Wenn morgen Rechte in Dortmund wieder was anmelden, müssen da sechs oder neun Hundertschaften hin. Dann ist das eben diese Belastung. Die Sondereinheiten, Spezialeinheiten bekommen ja auch eine Verwendungszulage. Im Bund gibt es eine Verwendungszulage, auch für die Spezialeinheiten. Das ist für die Hundertschaften nicht anders. Das sind auch spezielle Einheiten, die ganz spezielle gefährliche Aufgaben wahrnehmen, auch eine Gefährdungszulage, so kann man das auch sehen. Das fällt aber auch rein in die Neuregelung der Zulagen. Da müssten wir wirklich ran, und das muss uns wirklich beschäftigen, auch als Wertschätzung. Letztendlich muss man das irgendwie regeln. Man kann ja nicht sagen, wir haben dir einen tollen Sporterlass gebastelt, du kannst Sport machen, hast aber nie Zeit dafür. Wir haben auch ein tolles Gesundheitsmanagement, ist auch ganz toll. Aber das können wir nicht machen, weil wir ja nie da sind. Das geht alles nicht. Und die Wertschätzung ist dann halt die Wertschätzung auf finanzieller Art und Weise. Und damit werden das dann viele abnicken und sagen: Klar, nehme ich doch gerne.

Wir haben doch auch zu Recht eine Lehrzulage für Dozenten an Fachhochschulen. Da gibt es auch eine Lehrzulage, zwar für gehobenen Dienst und höheren Dienst ungleich – wir sagen, das geht gar nicht, dass der höhere Dienst mehr kriegt für gleiche Aufgaben –, aber das steht auf einem anderen Blatt. Auch das wäre zu regeln. Das

müsste angepasst werden, für die Bereitschaftspolizei insbesondere durch diese Belastungen. Wir werden die Zahlen ja dann auch sehen von diesem Jahr, vom nächsten Jahr. Das steigert sich also wirklich, Fußballereinsätze in allen Bundesländern. Das setzt sich wirklich so fort.

Wer aus dem Studium kommt, hat zunächst eine gewisse Grundqualifikation und kann vom Grund her erstmal alles machen, theoretisch. Es ist richtig, dass ein Teil erst nach frühestens vier Jahren in die Direktion K wechseln kann, das ist auch richtig. Und dann ist das aber erlassmäßig so geregelt, dass auch jüngere Kolleginnen und Kollegen dorthin gehen können, die dann diese Direktion K verjüngen sollen. Da fließen einige hin. Ansonsten ist es Aufgabe der Behörde, die entsprechend natürlich zu verteilen.

Das gilt aber nicht nur für K, sondern auch für GE. Wer vom Studium kommt, der kann auch nicht alles sofort bei GE machen im täglichen Einsatz. Das ist genauso learning by doing wie bei jeder anderen Direktion auch, das ist einfach so. Man kommt mit einem Grundwissen runter, und den Rest muss man erlernen und kriegt man auch von den Bärenführern beigebracht sowohl bei GE als auch auf dem Wagen und bei der Direktion K.

Dass die Einsätze der Bereitschaftspolizei auch in anderen Bundesländern zurückgegangen sind, das könnten wir in unserer Wahrnehmung auch bestätigen, was aber auch mit Sicherheit daran liegt, dass die Einsatzbelastung in Nordrhein-Westfalen immens gestiegen ist, sowohl bei demonstrativen Aktionen, aber auch bei Fußballereinsätzen, wobei die Hundertschaften ja in Zugstärke oder in noch mehr bis in die untersten Ligen, also wirklich die untersten Ligen, wenn Stadtteil gegen Stadtteil spielt, müssen, weil es da zu eklatanten Ausschreitungen und Verletzungen kommt, teilweise mehr als in den höheren Ligen. Das ist ja das Fatale, was wir erleben. Da kann man nicht mehr jemandem vom Bezirks- und Ermittlungsdienst hinschicken, der mal so ein bisschen am Spielfeldrand Bürgerkontakte pflegt. Das geht nicht. Da muss tatsächlich Bereitschaftspolizei mit entsprechender Ausrüstung hin, um da noch Herr der Lage zu werden. Also, wir erleben da eine ganz schlimme Entwicklung, was insgesamt dazu führt, dass die Kräfte in Nordrhein-Westfalen mehr gebunden sind. Darüber hinaus werden zu Großeinsätzen Kräfte aus Nordrhein-Westfalen entsandt, wie es auch richtig ist, aber da muss es auch ganz klar heißen, NRW first und dann erst der Rest, und dann schauen wir mal. Also so, wie es früher war, dass NRW immer schickt, schickt, schickt, die Ostländer immer weiter abbauen und sich dann schön günstig ein paar Hundertschaften aus NRW leihen und die auch noch mäßig unterbringen und verpflegen, das ist jetzt so ziemlich vorbei, und das unterstützen wir auch seitens des Ministeriums, dass da genau hingeschaut wird, wie dort entsandt wird.

Da sind wir auch schon bei dem Vergleich von Nordrhein-Westfalen und Einstellung zu anderen Bundesländern. Bundespolizei 3.000 ist richtig. Das wäre vergleichbar. Da müssten wir aber auch wirklich spezifisch betrachten, wie viele Einwohner hat das Bundesland, ist es ein Flächenland, wie wurde in der Vergangenheit abgebaut oder aufgebaut – eher abgebaut –, was haben wir dort für Grundmodelle, haben wir noch den mittleren Dienst, haben wir da eine Hilfspolizei, die keiner will. Dazu gab es auch einmal eine Anhörung vor Jahren im Innenausschuss. Das will ja auch keiner, dass wir jetzt nach zwei Monaten bewaffnete Menschen loslassen, wo andere sonst nach drei

Jahren Studium nicht fertig sind. Das kann nicht im Sinne des Erfinders sein. Dann könnten wir ja genauso gut sagen, dann kann sich jetzt jeder freiwillig in eine Liste eintragen für eine Bürgerwehr oder sonstige Sachen. Dann haben wir das, was wir nicht wollen. Polizei muss weiter die innere Sicherheit leisten und das in allen Bereichen, und das muss auch möglich sein.

Der Mehrdienst, wie er sich entwickelt hat, hält sich relativ konstant immer so unter 4 Millionen Stunden. Das ist richtig. Er wird auch abgebaut, hält sich aber trotzdem konstant bei 4 Millionen. Stand war 3,9 und ein paar kleine Millionen Stunden zum 1. Januar 2015. Das wird sich so fortsetzen durch die Einsatzbelastung. Das können wir jetzt schon absehen. Ob das wirklich so der Heilsbringer ist mit den Stunden, die man jetzt einreichen kann, 480 rückwirkend pro Jahr mit dem Verzicht auf Einrede der Verjährung, dass ältere Stunden vor 2015 fünf Jahre Zeit haben, quasi abgefeiert oder ausbezahlt zu werden, ist sehr fraglich. Das muss man wirklich detailliert betrachten. Da hängen ganz andere Summen dran. Wenn ich jetzt nichts mache und lasse mir für die letzten drei, vier, fünf Jahre die Stunden zurückzahlen mit dem Maximum, habe ich plötzlich in diesem Jahr einen – in Anführungsstrichen – riesigen Zuwachs bei meinem Einkommen. Das heißt, ich komme in ganz andere Steuerklassen. Das heißt, wenn ich jetzt Kinder im Kindergarten habe, die auch Übermittagsbetreuung haben, dann komme ich auch in ganz andere Bereiche und muss plötzlich statt 400 € für die Übermittagsbetreuung dann 800 € bezahlen oder 1.000 €. Wenn ich das alles, was ich dann mehr zahlen muss, was ich an Steuern zahlen muss, was ich dann vorauszahlen muss für die nächsten Jahre, hochrechne, kann ich eigentlich darauf verzichten, mir die Stunden auszahlen zu lassen unter Umständen. Aber das ist das, was wir rückgemeldet bekommen von Kolleginnen und Kollegen, wo sich das einfach für die nicht rechnet. Es mag sich auch für einen Teil rechnen, aber auch das muss man natürlich spezifisch im Auge haben, dass es auch nicht der Heilsbringer ist letztendlich, dass das so gemacht wird.

Dass nach drei Jahren die Stunden verfallen, ist auch in unseren Augen ein Unding, ist aber natürlich momentan die geltende Rechtslage, die wir haben. Wir reden hier vor allem nur über Stunden auf dem Mehrdienstkonto. Wir haben ja noch andere Stunden, die anfallen im täglichen Dienst, die werden auf anderen Konten, auf Gleitarbeitszeitkonten geführt, in ganz verschiedenen Zeiterfassungssystemen oder halt wie im DSM auf den Wachen oder auch auf der Kriminalwache auf dem Differenzkonto. Diese Stunden sind gar nicht auszählbar, auch die sind in einer immensen Höhe. Da versuchen wir ja gerade auch mal vom Ministerium an diese Zahlen zu kommen. Denn wenn wir die erst haben, dann haben wir die echten Zahlen der Überstunden. Wir reden nur vom Mehrdienst. Ich glaube, ich verrate kein Geheimnis, wenn wir sagen, dass das eine Vielzahl an Stunden sein wird, die da auf uns zukommen, die wir dann haben werden. Dann reden wir über ganz andere Sachen. Das kann uns ja im Umkehrschluss nur sagen: Aufgabenkritik. Wir müssen was machen. Da stellen wir uns auch zu, haben wir auch dementsprechend schon gesagt, dass wir uns auf Kernaufgaben konzentrieren müssen mit originärer subsidiärer Zuständigkeit. Wenn wir bis dato für andere Behörden, also fürs O-Amt zum Beispiel, Jugendamt, Stadt oder Kommune, die Aufgabe wahrnehmen konnten, ist das jetzt nicht mehr der Fall, dass wir das auch können. Also wer die Aufgabenzuweisung hat, wer die finanziellen Mittel dafür bekommt, muss auch

dann diese Aufgabe wahrnehmen und das Personal dafür vorhalten. Wenn man das mal erheben würde, alleine Ruhestörungen. Den Bereich Ruhestörungen gibt es natürlich verstärkt im Sommer, klar wenn alle draußen sind und alle sich beschweren. Das wäre ein Bereich, für den originär O-Amt zuständig war, nur dieser Bereich. Dann nehmen wir dazu noch mal Randalierer. Randalierer ist aber oftmals auch nur eine – in Anführungsstriche – Ruhestörung, wird aber als Randalierer erfasst. Auch das wäre ein Bereich, wo andere zuständig wären. Aber wir bekommen dafür keine Vergütung, auch nicht das Personal. Das müssten andere vorhalten. Dass natürlich auch eine Bereitschaft da ist vom Jugendamt, einer, der dann rund um die Uhr da ist, wo man dann anruft, ändert nichts daran, dass eine Streifenwagenbesetzung oder ein Team von der K-Wache lange gebunden ist zum Beispiel für eine Einweisung von einem Jugendlichen in ein Heim, in eine Unterbringung oder sonstige Sachen.

Also insgesamt müssen wir darüber nachdenken und überlegen, ob das so bleiben kann in Zukunft und ob die Polizei das weiterhin so, wie es jetzt in der Form ist, leisten kann. – Vielen Dank.

Andreas Bartsch (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion): Die Frage war von Herrn Lohn nach der Unterfinanzierung des Pensionsfonds. Die ursprüngliche Aufgabe war ja, eine 70%ige Deckung zu erreichen. Und wenn man das jetzt einmal durchrechnet aufgrund der Zusammenlegung der beiden Rücklagen und des Versorgungsfonds, sehen wir eine maximale Deckung mittel- und langfristig von 15 %. Wenn man jetzt Arithmetik betreibt – das schaffen wir alle noch –, das sind also 85 % Differenz zu 100. Das ist kein Versorgungsfonds, sondern das ist im Grunde genommen ein Alibifonds.

Wir sehen da schon eine Gefahr. Wir sind ja ausgelernte Optimisten. Heute ist ja häufiger schon gesagt worden, als Berufsvertreter ist man grundsätzlich optimistisch gepolt, aber an verschiedenen Stellen haben wir unsere Erfahrungen gemacht. Diese Lücke kann ich schließen, indem ich die Versorgungsansprüche irgendwann mal weiter absenke. Das wäre zum Beispiel eine Schraube, an der man drehen kann. Nun wissen wir alle, dass es da auch Grenzen gibt nach der Gesetzeslage. Aber der Politik ist da viel zuzutrauen.

Entscheidend ist für uns, und das ist moralisch nicht sauber, dass man die Beiträge, die die Beamtinnen und Beamten einzahlen, 0,2 % ihres Gehaltes, zweckentfremdet und in den allgemeinen Haushalt schickt, um Löcher zu schließen. Nun ist Nordrhein-Westfalen ja nicht Ersttäter, wir kennen das ja aus anderen Bundesländern. Als Frau Simonis in Schleswig-Holstein Ministerpräsidentin war, da ist der Topf in Gänze aufgelöst worden. Da wurde gesagt: Den brauchen wir jetzt mal nicht. Den tun wir in den allgemeinen Haushalt. Wir stopfen die Löcher. – Das ist ja auch das, was hier im Moment passieren soll. Nun hat Herr Witzel gesagt, man hat ja den gesetzlichen Anspruch. Dann reicht es, dass am Tage X Geld da ist. Also, Herr Witzel, anwesendes Geld ist immer besser als abwesendes Geld. Die Verpflichtung des Landes muss ja schlicht und einfach wahrgenommen werden mittel- oder langfristig. Das ist das Stichwort: Generationsvertrag. Das ist nachhaltige verantwortliche Finanzpolitik. Und deshalb haben wir auch aus gutem Grund gekoppelt mit diesem Fonds ein Entnahmegesetz gefordert, gekoppelt mit einem Beirat, wo wir sagen, da muss doch mal jemand

drauf gucken, was passiert denn eigentlich mit diesem Geld, zumal es sich ja – das wissen wir auch alle auch aus dem privaten Bereich – im Moment nur schwer verzinsen lässt. Also, der risikolose Zins ist ja nun begraben, das wissen wir ja alles. Umso mehr ist eigentlich notwendig, dass man in diesen Fonds einzahlt, damit er sich stramm nach vorne entwickeln kann. Entnahmegesetz soll im Grunde genommen aus unserer Sicht bezwecken, wann, wo, wer Geld aus welchem Topf nimmt, sodass man das mit einem neutralen Beirat wie auch immer begleitet und beobachtet. Wenn wir jetzt hier über den Haushalt des Bayerischen Staates sprechen würden, Herr Witzel, dann wäre ich mit Ihnen d'accord, dann könnten wir in Ruhe sagen, in 20 Jahren gehe ich in Pension, weil die Bayern zahlen diese Versorgungsansprüche aus dem laufenden Haushalt. Das ist ein großer Unterschied zu Nordrhein-Westfalen. Wir kennen den Schuldenstand hier, und umso liegt es in der Verantwortung des Landes, einen solche Topf vernünftig stetig anzufüllen und vor allen Dingen auch die Beiträge der Kolleginnen und Kollegen nicht zweckzuentfremden, sondern in den Fonds einzustellen.

Frau Gebhardt, kw-Stellen kann man umschichten. Eine Zahl auf der Bundesebene: In den nächsten zehn Jahren müssen 700.000 Stellen im öffentlichen Dienst ersetzt werden, quer durch alle Ressorts durch. Immer vorausgesetzt, dass wir uns darauf verständigen, dass wir qualifiziertes Personal einstellen wollen, bleibt keine Alternative zu der Entscheidung, jetzt kw wegfallen zu lassen und weit über den Durst Leute einzustellen, qualifiziertes Personal, damit wir abschöpfen in Konkurrenz zur Wirtschaft und abdecken, was wir an Bedarf in den nächsten fünf Jahren abdecken müssen. – Danke schön.

(Ralf Witzel [FDP]: Frauenquote!)

– Hat man mich nicht gefragt.

(Ralf Witzel [FDP]: Doch!)

– Mit Blick auf die Zeit verzichte ich auf die Antwort.

(Ralf Witzel [FDP]: Haben Sie keine Meinung dazu?)

– Doch, aber ich will jetzt den Anderen noch Gelegenheit lassen.

Dr. Sabine Graf (Deutscher Gewerkschaftsbund NRW): Ich wurde gefragt nach der Abschaffung der Niedriglohngruppen im einfachen Dienst. Es ist ja bisher so gewesen, dass A3 und A4 abgeschafft wurden. Das war ja auch die Forderung, die wir hatten. Das sind Gehälter in einem – kann man schon beinahe sagen – prekären Bereich. Und jetzt gibt es zwei Problemgruppen. Einmal sind das die Justizwachmeisterdienste, also die Menschen, die durch die Abschaffung dieser Besoldungsgruppen A3, A4 automatisch in A5 gerutscht sind. Die sind aber jetzt quasi schon lebenslaufbahlang in A3, A4 gewesen und haben jetzt keine Aussicht, da jemals rauszukommen, weil es in jeder Justizvollzugsanstalt nur eine Funktionsstelle gibt. Deswegen wäre unser Petition, den Menschen eine Perspektive zu verschaffen und funktionslose A6-Stellen zu schaffen, damit man auch einfach mal da ein bisschen vorankommt. Denn die Qualifikation und die Aufgaben haben die, aber es gibt eben die Stellen nicht. Und ähnliche Probleme gibt es auch noch in der Finanzverwaltung.

Zur Frauenquote. Wenn man das Problem der Frauenförderung richtig anpackt und sie vernünftig durchführt, dann wird es zu einer Akzeptanz kommen und dann ist das nach unserer Meinung ein Gesichtspunkt, wo man sagen kann, das ist eine Qualitätssteigerung und eine Attraktivitätsförderung des öffentlichen Dienstes. Aber das muss dann so passieren.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Zunächst einmal zu der Frage, wie sich die Personalentwicklung in der Finanzverwaltung darstellt. Wir haben versucht, das mal zusammenzustellen. Das ist allerdings aufgrund verschiedener Unwägbarkeiten extrem schwierig. Vor allen Dingen hat sich in den letzten Jahren die Zahl der vorzeitigen Pensionierungen wieder erhöht, deswegen sind solche Prognosen immer schwierig. Trotz allem haben wir mal zusammengerechnet: In den kommenden drei Jahren, also 2018, 2019, und 2020, werden um die 3.600 Stellen frei, vermutlich 4.500 Köpfe. Das ist dann durch Teilzeitanteile und dergleichen immer etwas weniger. Das ist schon ein erheblicher Aderlass. Da sind jetzt nicht nur Altersabgänge, da sind auch außerplanmäßige Abgänge drin und zum Teil auch Verstorbene, sodass diese Zahl mit einer gewissen Vorsicht zu genießen ist. Insbesondere die Zahl der außerplanmäßigen Abgänge ist schwer zu kalkulieren. Sie ist in den letzten Jahren angestiegen, allerdings nicht dramatisch. Also wenn wir vor zehn Jahren rund 40 bis 50 außerplanmäßige Abgänge hatten, dann haben wir jetzt so um die 90. Das hört sich erst einmal relativ wenig an für eine landesweite Verwaltung und eine Laufbahngruppe von 12.000 Beamtinnen und Beamten, in dem Falle der gehobene Dienst, ist allerdings gemessen an einem Einstellungsjahrgang von 520, was wir jahrelang hatten, natürlich schon eine erhebliche Summe. Insgesamt werden uns also 3.600 Stellen vermutlich in den nächsten drei Jahren verlassen.

Dem stehen gegenüber pro Jahr ca. 700 Kräfte, die wir aus der Laufbahnprüfung gewinnen. Das heißt, ein schneller Ersatz ist in der Finanzverwaltung ja nicht möglich, weil wir den Ausbildungsvorlauf haben. Und im Jahre 2018 kommen die Einstellungen im mittleren Dienst auf 16 in die Laufbahnprüfung, und im gehobenen Dienst sind die 2015 eingestellt worden. Das heißt, für die Zeit von 2018, 2019 und 2020 gehen wir von ca. 2.100 Kolleginnen und Kollegen, Stellen aus, die zuwachsen. Das heißt, ein Delta von 1.500 Stellen wird uns in den nächsten drei Jahren ins Haus stehen. Dabei sind bei den Abgängen die Tarifbeschäftigten berücksichtigt, aber bei den Zugängen nicht, weil wir bisher keine Tarifbeschäftigten eingestellt haben. Das heißt, da ergibt sich dann noch die Chance für die Verwaltung, das Delta zu verringern.

Ein Ausgleich der Abgänge wird für das Jahr 2017 durch die zu erwartenden Einstellungen nicht möglich sein. Wir gehen davon aus, wenn die 1.227 vom Haushaltsgesetzgeber verabschiedet werden, dann kommen rund 80 % davon am Ende der Prüfung an, die übrigen Bewerber oder die übrigen Anwärter bleiben auf der Strecke aus den unterschiedlichsten Gründen, viele, weil sie sich unter dem Studium was anderes vorgestellt haben, viele, weil die Ausbildungsabläufe selber zu schwer sind, und einige auch, weil sie einfach anderswo Studiengänge gefunden haben, die sie machen wollen, sodass also rund 80 % ankommen. Das heißt, wir haben Glück, wenn wir bei 1.227 Einzustellenden 1.000 Leute in die Produktion kriegen, wenn ich das mal so flapsig

sagen darf. Und das wird bei Abgängen von 1.500 bis 1.600 Köpfen in den nächsten zehn Jahren pro Jahr nicht reichen.

Die Finanzverwaltung steht also vor der Herausforderung, wie sie die Aufgaben bewältigen will. Sie hat dazu ein Programm aufgelegt „Finanzverwaltung der Zukunft“ und wird dabei noch mal die Arbeitsabläufe auf den Prüfstand stellen. Außerdem setzen wir ganz große Stücke auf die Änderung der Abgabenordnung, die auf Bundesebene am 1. Januar 2017 in Kraft treten wird. Da wird dann nämlich der Wirtschaftlichkeitsgedanke in der Bearbeitung von Steuererklärungen salonfähig, nicht, dass wir das nicht schon machen würden, aber dann dürfen wir das auch in Automationsprozesse einbinden. Ob damit dann am Ende die Bürgerinnen und Bürger zufriedener sein werden als vorher, ist die Frage. Andererseits wird von den Bürgerinnen und Bürgern häufig eine unbeanstandet bearbeitete Steuererklärung bereits als sehr befriedigend wahrgenommen. Insofern darf man davon ausgehen, dass wir da in die richtige Richtung unterwegs sind.

Ein Problem, was von Ihnen, Herr Lohn, angesprochen worden ist, ist, was wir mit den Nachwuchsgeldern denn machen wollen, wenn wir die erhöhen: Das ist weit gefasst. Also, ich würde jetzt gerne sagen, dass wir schon konkrete Ideen dafür haben. Wir haben im Moment 400.000 €. Wir machen einen Radiospot. Wer von Ihnen den vielleicht schon einmal in den letzten drei Monaten gehört hat – er läuft gerne auf Eins live und manchmal auf WDR 2 –, dann hat man schon den Eindruck, dass die Finanzverwaltung in dem Radiospot sich so darstellt, wie sie ist. Also so richtig lachen kann man über den Spot nicht. Insofern kann ich mir schon vorstellen, dass man da Weiterentwicklungen machen könnte. Dazu gehört dann auch, dass wir mit unseren Infoständen an vielen Stellen präsent sind, dass wir versuchen, reinzukommen in das Bewusstsein der jungen Menschen, dass die Finanzverwaltung attraktive Arbeitsplätze bietet. Das gilt sowohl für Realschulabsolventen, die wir im mittleren Dienst ja noch einstellen, als auch für die Abiturienten. Wir stellen aber auch fest, die Finanzverwaltung ist kein sich selbst erklärender Arbeitgeber. Da muss man anders vorgehen. Wir sind nicht auf der Straße präsent wie eine Polizei. Wir sind nicht im Leben der Schülerinnen und Schüler präsent, wie das Lehrer sind, sondern eigentlich sind wir gerade bei jungen Leuten völlig aus der Welt. Meine wagemutige Behauptung ist immer, eigentlich müssen wir die Eltern bewerben und nicht die Kinder, weil die Eltern dann sagen: Geh mal zum Finanzamt. Wenigstens einer, der was von der Sache versteht. – Insofern würde das zusätzliche Geld dafür gebraucht werden, dass wir insbesondere unsere Strategie den Bedürfnissen der jungen Leute anpassen und wir im Leben der jungen Menschen präsent werden als Arbeitgeber, nicht dass wir da irgendwas mit der Besteuerung zu tun haben wollen. Das ist allerdings zugegebenermaßen ein sehr schwieriges Geläuf, lässt sich aber im Augenblick durch die finanziellen Zwänge nicht wirklich darstellen.

Bezüglich der Einstellungen insgesamt haben die Piraten nachgefragt, wie das denn mit den Ausbildungskapazitäten aussieht. Da stoßen wir an Grenzen. Die derzeitige Einstellung von 867 Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst überfordert bereits – wenn es denn so kommt im nächsten Jahr – unsere Ausbildungseinrichtung in Nordkirchen eindeutig. Wir haben dort bereits ein sehr schönes Containerdorf aufgebaut. Mittlerweile haben wir dort vier Containerblocks à zwei Etagen stehen, die auch das Kulturerbe – es ist kein Weltkulturerbe – aber immerhin dieses Andenken des

Schlosses Nordkirchen zumindest in einen gewissen Rahmen stellen. Das ist nicht so schön. Schade ist, dass die Neubauten, die wir planen, nämlich 150 Betten, erst im Jahre 2019 fertig werden sollen. Da hat man doch über lange Jahre hinweg optimistisch darauf geschaut, dass die Kolleginnen und Kollegen vielleicht doch nicht mit 65 in Pension gehen. Anders kann ich mir nicht erklären, warum wir erst jetzt damit anfangen, diese Kapazitäten auszubauen.

Unterm Strich, und das muss sich im Haushalt dann wiederfinden, werden wir nicht umhinkommen, eine zweite Fachhochschule bzw. einen zweiten Standort unserer Fachhochschule zu begründen. Der wird für meine Begriffe um die etwa 500 Betten bereithalten müssen, und er wird auch für einen Zeitraum zwischen zehn und 15 Jahre benötigt werden. Die Landesregierung muss da Konzepte entwickeln und Farbe bekennen. Im Augenblick suchen wir wieder übergangsweise 200 Betten hier und 100 Betten da. Das ist nicht unbedingt schön, zumal es im Land ja nun nicht Bildungseinrichtungen gibt, die leer stehen, die darauf warten, dass man sie für fünf Jahre anmietet, um danach dann den Vermieter mit einer solchen Spezialimmobilie im Regen stehen zu lassen. Also, da würden wir uns sehr wünschen, dass man konsequent die Kapazitäten entsprechend ausbaut. Wir hätten auch Konzepte, zum Beispiel in Wuppertal-Ronsdorf, da haben wir ja den Neubau unserer Schule, der Landesfinanzschule stehen. Da könnte man durchaus noch einen Block dazusetzen. Im Augenblick wird da auch gebaut. Die Bereitschaftspolizei in Wuppertal baut jetzt am Nachbargrundstück. Also man könnte da durchaus noch Kapazitäten finden. Es müsste dann nur mal auf den Weg gebracht werden bzw. eine Planungserlaubnis vom Landtag an die Finanzverwaltung gehen.

Von Herrn Witzel wurde nachgefragt, wie es denn mit den Fortbildungsmöglichkeiten aussieht. Das stellt sich für uns in der Finanzverwaltung inzwischen dramatisch dar. Wir haben insgesamt einen Personalkörper von 24.000 Leuten. Wenn wir demnächst dazu kommen, dass wir wieder Tarifbeschäftigte einstellen, haben wir da noch mal spezifischen Fortbildungsbedarf. Wir sind in einer Rechtsmaterie unterwegs, die sich so schnell ändert wie kein anderes Rechtsgebiet in der Bundesrepublik. Fortbildung ist somit essentiell für den Erfolg einer Bearbeitung in der Finanzverwaltung. Wir würden uns wünschen, dass wir dazu mehr Kapazitäten hätten, aber genau das Gegenteil ist der Fall. Die Finanzverwaltung ist ja in eine Art Restverwertung eingetreten. Wir haben vor fünf Jahren die Landesjustizschule in Brakel übernommen, die von der Justiz wegen – glaube ich – Bauälligkeit nicht mehr weitergenutzt werden konnte. Diese Einrichtung haben wir dann aber weiter betrieben. Wir haben festgestellt, dass sie PCB-belastet ist in dem Maße, dass sie mittelfristig zu räumen ist. Diese Mittelfristigkeit haben wir jetzt zweimal um ein Jahr geschoben. Sie soll aber jetzt im Sommer 2017 geräumt werden. Die Folge davon ist, dass wir dann wieder 120 Fortbildungsbetten weniger haben. Es wird daher dringend Zeit, dass man auch hier konsequent vorgeht und eine weitere Fortbildungseinrichtung für die Finanzverwaltung ermöglicht, denn die zentrale Fortbildung ist in vielen Bereichen das einzige Element, mit dem man das nötige Fachwissen vermitteln kann.

Das andere Element, was der Herr Witzel angesprochen hat, das ist eine strukturelle Frage. Wir sind sehr stark auf zentrale Fortbildung konzentriert. Eine dezentrale Fortbildung, die auch insbesondere für Teilzeitkräfte attraktiver wäre, können wir uns als

Gewerkschaft auch vorstellen. Das müssen wir aber verwaltungsintern klären. Das ist keine Frage des Haushaltes.

Bleibt das Thema „Dienstrechtsreform und Frauenquote“. In der Finanzverwaltung gibt es zurzeit elf einstweilige Verfahren, die zu entsprechenden Beschlüssen der Gerichtsbarkeit geführt hat. Die klimatischen Auswirkungen in der Finanzverwaltung waren größer, als diese Zahl es schließen lässt, weil eine Unzufriedenheit dadurch entstanden ist, dass man die veränderten Beförderungsnummern den Beschäftigten drei Monate später bekanntgegeben hat, nachdem man die alten Beförderungsnummern mitgeteilt bekommen hat. Also, es hat der eine oder andere Beschäftigte schwarz auf weiß bescheinigt bekommen, dass er um 300 Plätze nach hinten gefallen ist und damit um vier Jahre später befördert wird als vorher. Diese Situation hat mit Sicherheit wenig Freude ausgelöst. Was ich aber feststellen darf, ist, sie hat keine Auswirkung nach außen. Also, es strahlt im Moment nicht in den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber hinein. Das liegt unter anderem auch daran, dass ohnehin wir unsere hochqualifizierten Bewerber häufig bei den weiblichen Bewerberinnen finden und von daher in dem Bereich zumindest keine Benachteiligung entsteht. Trotz allem ist der Unfrieden bei den Kolleginnen und Kollegen da, insbesondere natürlich weil sich diese Beförderungseinschränkung bei uns auf die Besoldungsgruppen A12, A13 konzentriert, also auf die lebensälteren Kolleginnen und Kollegen, und damit der Ärger sich dann auch noch mal über die verschiedenen Dienststellen unterschiedlich verteilt. Wir hoffen, dass wir mit dem jetzt gegangenen Weg, dass man vor dem Oberverwaltungsgericht entsprechende Klärung erwartet, weiterkommen und damit das Ganze zu den Akten gelegt werden kann. Wir sind uns sicher, dass das Oberverwaltungsgericht nicht anders entscheiden wird als vier Verwaltungsgerichte, nämlich im Ergebnis diese Regelung so nicht Bestand haben kann. Das ändert aber nichts daran, dass man über die Systematik der Frauenförderung im öffentlichen Dienst sachgerecht nachdenken muss, weil insbesondere in den Führungspositionen noch verschiedene Mängel bestehen. Da hätten wir uns einen offenen Dialog gewünscht. Den haben wir in der Dienstrechtsreform leider nicht bekommen.

Bleibt noch der Hinweis auf die Frage von Frau Gebhardt zu den Themen „Strukturverbesserung“ und „Steuerfahndung“. Bei dem Thema „Steuerfahndung“ war ein Vergleich der bisherigen und der von uns vorgeschlagenen Zahlen gewünscht. Wir haben vorgeschlagen, dass wir die Stellen der Steuerfahndung, alles gehobener Dienst, alles Beamte, neu schlüsseln mit 30 % A13- Stellen, 40 % A12-Stellen und 30 % bis A11. Die bisherige Quote ist 20 % A13, 30 % A12 und 50 % A11. Das würde bedeuten, in den oberen Stufen jeweils 10 % mehr. Kein dramatischer Weltenumbruch, wenn man weiß, dass 10 % 65 sind. Es ist also eine Zahl, die machbar ist. Wichtig wäre uns, dass deutlich wird, dass mit dieser Forderung die veränderte Arbeitswirklichkeit der Steuerfahndung dargestellt wird. Die Schlüsselung stammt aus dem Jahre 1985. Damals war die Steuerfahndung in anderen Aufgaben eingebunden. Heute gehört organisierte Kriminalität, gehören Umsatzsteuerkarusselle und internationale Ermittlungen zum Standard der Steuerfahndung. Das sollte sich in der Stellenbewertung dann auch nach 30 Jahren niederschlagen.

Letzte Frage, zu den Dienststellenleitern. Richtig ist, wir fordern, dass die Dienststellenleiter insgesamt nach A16 bezahlt werden. Das kleinste Finanzamt, was wir haben,

ist das Finanzamt Warburg mit 67 Dienststellen. Darüber kann man dann streiten, welche Leitungsspanne das ist. Trotz allem im Vergleich zur Ministerialebene diverser Ministerien in der Landesregierung ist die Leitungsspanne von 67 Beschäftigten im Finanzamt Warburg immer noch um den Faktor zehn größer als die analog bezahlter Ministerialbeamter. Danach geht es dann erst einmal mit 100 Beamten weiter. Warburg ist also mit Abstand das kleinste und dann geht es mit 100 an weiter aufwärts. Insgesamt würden wir mit dieser Regelung 14 Beförderungen nach A16 bekommen. Da hängt in der Schlüsselung dran A16Z. 30 % der A16-Stellen können ein „Z“ haben. Sehen Sie es mir bitte nach, dass ich nicht genau weiß, wie das in der Z-Bewertung zur Auswirkung Ausdruck kommt. Ich tippe, bei 270, 280 Beschäftigten würde man zu einem Z-Amt werden. Insofern auch hier überschaubare Beträge mit einer deutlichen Signalwirkung im Übrigen in die gesamte Finanzverwaltung hinein, denn durch den Abbau der Oberfinanzdirektionen – wir hatten im Lande mal drei, jetzt haben wir nur noch eine – sind 22 attraktive Stellen des höheren Dienstes eingespart worden. Für eine ganze Generation des höheren Dienstes sind damit Berufschancen verlorengegangen. Man würde mit dieser Regelung deutlich machen, dass die Wertschätzung einerseits und andererseits auch die monetäre Wertschätzung hierbei erfolgreich sein könnten. Deswegen sind wir der Auffassung, dass man das mit dem Haushalt 2017 noch machen sollte.

Frau Außem hatte dann auch noch einige Fragen.

Caroline Außem (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Ich bin ja gefragt worden nach den 50 %. Ich bin da etwas falsch verstanden worden. Also es sind 50 % derer, die sich weiterbilden wollen. Die haben aber nicht unbedingt die Absicht, die Verwaltung zu verlassen, denn das haben sie ja gerade nicht getan. Sie haben sich ja nach der Ausbildung erst einmal dazu entschieden, in der Verwaltung zu bleiben, aber sehen sich dann natürlich nach weiteren Studiengängen um, berufsbegeleitend, um sich vielleicht neben der Verwaltung weiterzuentwickeln. Diese Weiterentwicklung führt natürlich dazu, dass man auch berufliche Perspektiven sehen möchte. Man entwickelt sich ja nicht des Entwickelns wegen. Diese beruflichen Perspektiven sind derzeit noch nicht da, weil ein Master-Studiengang oder ein Steuerberater, den man nebenbei gemacht hat, keine berufliche Perspektive gibt.

Sie haben mich nach dem Zeitraum gefragt. Das ist eine relativ neue Entwicklung. Man sieht so die letzten fünf Jahre ungefähr. Vor fünf Jahren wurden relativ wenig Beamte eingestellt, deshalb sind es noch sehr kleine Zahlen. Die Jahrgänge werden aber jetzt immer größer. Und man muss ja auch den Zeitraum betrachten, den man braucht, um einen Master abgeschlossen zu haben.

Dann haben Sie mich noch nach der Werbung gefragt, wie ich das sehe, wie ich mich gerne angesprochen sehen würde. Da wurde ja bereits von Herrn Lehmann angesprochen, dass wir uns da eine etwas professionellere Herangehensweise wünschen. Wenn man unseren Radiospot hört, dann muss ich immer an „Bundeswehr minus Karriere.de“ denken, was ja so ein Aufreißer war, den die Bundeswehr nicht beabsichtigt hat, der aber durchaus da war. Und so etwas fehlt unserer Radiowerbung einfach. Ich

denke, dass man das durch professionelle Agenturen oder etc. durchaus erreichen kann, auch für die Finanzverwaltung.

Ich denke, das war's.

Vorsitzende Eva Lux: Vielen Dank. – Zweite Fragerunde. Wer möchte? Herr Abel hatte eben abgewunken. Herr Lohn?

(Werner Lohn [CDU]: Ich hätte noch viele Fragen, aber ich stelle keine mehr!)

– Also Herr Lohn fragt nicht, Herr Abel fragt auch nicht mehr.

Herr Witzel.

Ralf Witzel (FDP): Geht auch ganz schnell. Nur weil Herr Bartsch sich gerade von mir nicht so angesprochen gefühlt hat: Mich würde schon interessieren, ob Sie uns auch noch zu dem Thema „Frauenquote“ was aus dbb-Sicht sagen können.

Andreas Bartsch (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion NRW): Sie meinen jetzt § 19 Abs. 6. Kurze Antwort: Wir hätten gerne ein diskriminierungsfreies Beförderungsverfahren.

Vorsitzende Eva Lux: Gibt es weitere Fragen? – Das sehe ich nicht.

Dann darf ich mich ganz herzlich für Ihre Teilnahme bedanken. Wir werden Ihre Ausführungen als Wortprotokoll bekommen, und zwar voraussichtlich in der 43. Kalenderwoche, sodass wir uns dann im stillen Kämmerlein ausführlich damit beschäftigen dürfen und werden. Wie gesagt, ich danke Ihnen, dass Sie heute alle hier waren und für Ihre ausführlichen Ausführungen. Ich wünsche Ihnen jetzt zu später Stunde eine gute und staufreie Heimreise, wohin Sie auch immer möchten und müssen. Vielen Dank.

gez. Eva Lux
Vorsitzende

Anlage

10.10.2016/19.10.2016

130

Teilnehmerliste

**Anhörung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses
am Dienstag, 4. Oktober 2016 um 13.30 Uhr
Raum E 3 D 01**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen
für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017) → Personaletat 2017**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/12500

Stand: 4. Oktober 2016

Lfd. Nr.	Sachverständige/Verbände	Teilnehmer (Sprecher/in unterstrichen)	Stellungnahme
1.	Manfred Lehmann Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	<u>Herr Manfred Lehmann</u> Frau Carolin Außem	16/4238
2.	Andreas Meyer-Lauber Deutscher Gewerkschaftsbund NRW Düsseldorf	<u>Frau Dr. Sabine Graf</u> Frau Daniela Zinkann Herr Michael Hermund	16/4290
3.	ver.di NRW	keine Teilnahme	Die StN des DGB 16/4290 ist unter Mitwirkung von ver.di erar- beitet
4.	Roland Staude dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Düsseldorf	<u>Herr Andreas Bartsch</u> Frau Johanna Muschalik	16/4242
5.	Andreas Hemsing komba gewerkschaft rw	keine Teilnahme	---
6.	Erich Rettinghaus Deutsche Polizeigewerkschaft Landes- verband NRW Duisburg	<u>Herr Erich Rettinghaus</u> Herr Peter Feldbrügge	16/4269
7.	Arnold Plickert Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW Düsseldorf	<u>Herr Arnold Plickert</u> Herr Andreas Nowak	16/4287
8.	Sebastian Fiedler Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	<u>Sebastian Fiedler</u>	16/4293

9.	Christian Friehoff Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW e.V. Hamm	<u>Herr DAG Christian Friehoff</u> Herr VRFG Dr. Klaus Wagner Herr VRLSG Dr. Ulrich Freudenberg	16/4288
10.	Dorothea Schäfer Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW Essen	<u>Frau Dorothea Schäfer</u> Frau Anette Mevenkamp	16/4276
11.	Udo Beckmann VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e.V. Dortmund	keine Teilnahme	16/4263
12.	Peter Silbernagel Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	<u>Peter Silbernagel</u> Frau Sabine Mistler	16/4264
13.	Wilhelm Schröder Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW e.V. Düsseldorf	<u>Herr Michael Suermann</u>	16/4289
14.	Brigitte Balbach lehrer nrw – Verband für den Sekundarbereich Düsseldorf	keine Teilnahme	---
15.	Heinz Werner Müller SCHaLL.NRW e.V.	<u>Herr Ralf Heinrich</u> Herr Stefan Nierfeld	16/4286