



**Haushalts- und Finanzausschuss (99.),
Unterausschuss Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses (43.) und
Innenausschuss(99.)**

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

10. Februar 2022

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:36 Uhr bis 13:13 Uhr

Vorsitz: Martin Börschel (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

**Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in
Nordrhein-Westfalen**

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/15940 (Neudruck)

In Verbindung mit:

**Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung
aus Anlass der COVID-19-Pandemie für das Land Nordrhein-Westfalen
und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/16322

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

In Verbindung mit:

Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein- Westfalen

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/16323

In Verbindung mit:

Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/16324

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

* * *

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/15940 (Neudruck)

In Verbindung mit:

Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/16322

In Verbindung mit:

Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/16323

In Verbindung mit:

Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/16324

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

Vorsitzender Martin Börschel: Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Mit einem herzlichen Bitten um Entschuldigung an die Damen und Herren Sachverständigen begrüße ich Sie jetzt zur 99. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses, zur 43. Sitzung des Unterausschusses Personal und zur 99. Sitzung des Innenausschusses, die wir heute zusammengerufen haben, um mit Ihnen insgesamt vier Gesetzentwürfe der Landesregierung zu beraten und uns Ihre Hilfe und Ihren Sachverstand einzuholen.

Die Tagesordnung zur heutigen Sitzung haben Sie mit der Einladung 17/2221 erhalten.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die Anhörung wird nun in öffentlicher Sitzung zu insgesamt vier Gesetzentwürfen der Landesregierung durchgeführt. Die heutige Sitzung wird auch im Internet gestreamt.

Die drei Gesetzentwürfe Drucksachen 17/16322, 17/17323 und 17/16324 der Landesregierung wurden uns durch das Plenum erst am 26. Januar 2022 zur federführenden Beratung übermittelt und zur Mitberatung an den Unterausschuss Personal, an den Innenausschuss und an den Ausschuss für Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen überwiesen.

Wegen des Themenzusammenhangs und der Eilbedürftigkeit haben wir uns entschieden, die schon länger geplante Anhörung für heute um diese Punkte und Gesetzentwürfe zu ergänzen. Insofern vielen Dank, dass Sie da flexibel sind

Sie finden auf Ihren Tischen ein Tableau, auf dem eine Zuordnung der eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen vermerkt ist, mit Ausnahme der GEW. Deren Stellungnahme Drucksache 17/4833 hat uns gerade druckfrisch erreicht, und ich bitte Sie, diese zur Kenntnis zu nehmen.

Ich möchte Sie herzlich bitten, das Wort zu ergreifen, wenn Sie es über Ihre schriftliche Stellungnahme hinaus tun möchten, und zwar in einer Dauer von nicht länger als fünf Minuten und in der Reihenfolge, wie sie auf dem Tableau vermerkt ist. Danach haben die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten die Möglichkeit, Sie gezielt zu befragen.

Dr. Marco Kuhn (Städtetag Nordrhein-Westfalen [per Video zugeschaltet]): Ich werde zu den Gesetzentwürfen nicht im Detail Stellung nehmen. Ich möchte versuchen, in aller Kürze die aktuelle kommunale Befindlichkeit darzustellen. Da ist die Situation natürlich nicht anders als beim Land oder auch in der freien Wirtschaft. Mit dem Ruhestandseintritt der geburtenstarken Jahrgänge spüren auch wir in den Kommunen immer stärker die Auswirkungen des demografischen Wandels. Zugleich erwachsen den Kommunen immer wieder neue Aufgaben, und bestehende Aufgaben werden komplexer und schwieriger in der Wahrnehmung. Ein Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit sind etwa die Auswirkungen der Pandemie auf die Ordnungsbehörden, auf den Katastrophenschutz oder auf die Gesundheitsämter.

Die Digitalisierung wird in dem Zusammenhang immer angeführt. Sie kann sicherlich Abhilfe schaffen. Die Wirkung der Digitalisierung, die berühmte Digitalisierungsdividende, wird aber sicherlich nicht kurzfristig, sondern allenfalls in mittelfristiger Perspektive eintreten. Heute bedeutet die Digitalisierung zunächst erst mal eine personalwirtschaftliche zusätzliche Herausforderung.

Die schlichte Erkenntnis ist also: Wir brauchen in den Kommunen neue Mitarbeitende, und die müssen wir rekrutieren in einer Situation, in der das Angebot an potenziellen Nachwuchskräften insgesamt schrumpft. Die Kommunen stehen damit nicht allein. Wir müssen also in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern und Dienstherren die potenziellen neuen Mitarbeitenden gewinnen. Im Wettbewerb um die besten Köpfe ist das heute schon schwierig und wird sich weiter schwieriger gestalten.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Das ist eine Entwicklung, die mich und die Kommunen insgesamt mit großer Sorge erfüllt. Denn bereits heute erreichen mich immer wieder Berichte aus einzelnen Kommunen, dass frei werdende Stellen nur nach mehreren Ausschreibungsrunden und teilweise sogar überhaupt nicht besetzt werden können. Das ist derzeit vor allem auch im Bereich des technischen Verwaltungsdienstes oder beispielsweise im Bereich des Gesundheitsdienstes zu beobachten. Mittelfristig – so unsere Sorge – wird das aber auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung eine solche Entwicklung nehmen, nach meiner Wahrnehmung vor allem im Bereich der mittleren und oberen Führungsebene.

Insgesamt ist deshalb nicht auszuschließen, dass die Kommunen ihre Aufgaben in absehbarer Zeit nicht oder nicht mehr ordnungsgemäß wahrnehmen können, hier also Priorisierungen vornehmen müssen, ich glaube, ein Szenario, das wir uns alle nicht wünschen. Das ist im Übrigen nicht nur bloß theoretische Sorge, sondern ein aus meiner Sicht tatsächlich leider relativ realistisches Szenario.

Dringend erforderlich ist deshalb, dass die rechtlichen, die finanziellen und die tatsächlichen Rahmenbedingungen einer Tätigkeit im kommunalen Verwaltungsdienst verbessert und weiterentwickelt werden müssen. Da sind die Kommunen natürlich zunächst selbst gefordert, gar keine Frage. Dieser Herausforderung stellen sie sich auch, und abhängig von den jeweiligen Möglichkeiten können sie auf der kommunalen Ebene eine ganze Reihe von Maßnahmen beobachten, wie man als Kommune, als Arbeitgeber, als Dienstherr sich attraktiv darstellen möchte, von verschiedenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, über die Ermöglichung mobilen Arbeitens bis hin zum Angebot einer attraktiven Arbeitsplatzumgebung.

Aber alle diese Maßnahmen, die vor Ort ergriffen werden und auch weiterhin ergriffen werden müssen, laufen ins Leere, wenn nicht auch der Gesetz- und Verordnungsgeber hier unterstützend tätig wird. Wir brauchen ein zeitgemäßes, ein attraktives Dienstrecht. Wenn ich die jetzt vorliegenden Gesetzentwürfe im Rahmen einer globalen zusammenfassenden Betrachtung an diesen Anforderungen, die ich eben skizziert habe, messe, komme ich, kommen wir zu dem Ergebnis, dass die vorliegenden Gesetzentwürfe erste Schritte in die richtige Richtung sind, aber wir uns ganz klar auch größere, mutigere Schritte gewünscht hätten.

Anja Weber (Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen): Wir haben es uns im Interesse unserer aller Zeit innerhalb des DGB aufgeteilt. Ich werde vor allen Dingen zur Attraktivität sprechen. Die anderen Punkte werden dann meine Kolleginnen und meine Kollegen ausführen. Ausführlich haben wir in unserer Stellungnahme argumentiert.

Ich kann im Grunde direkt anschließen an das, was mein Vorredner gesagt hat. Die Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst war uns außerordentlich wichtig. Ich will daran erinnern, dass es aus einer Vereinbarung in den Besoldungsgesprächen 2019 entstanden war. Da hatte die Landesregierung im Sinne des Grundsatzes „Verhandeln statt Verordnen“ einen offenen Diskussionsprozess angekündigt.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Unter diesen Voraussetzungen haben wir auch an diesem Diskussionsprozess mitgearbeitet. Leider hat sich dann im Verlaufe der Zeit allerdings herausgestellt, dass die Landesregierung nahezu alle unsere Vorschläge zur Verbesserung der Attraktivität im öffentlichen Dienst ignoriert hat. Stattdessen haben wir jetzt mit der Attraktivitätsoffensive ein Sammelsurium an Maßnahmen und Ankündigungen vorliegen.

Ich muss wirklich sagen, es hatte gut gestartet. Wir waren nach den ersten Arbeitsgruppen wirklich optimistisch. Das Ergebnis ist zutiefst enttäuschend.

Im Einzelnen: Langzeitkonten werden an das Vorhaben der freiwilligen Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 41 auf 44 Stunden gebunden. Das finden wir nicht nur inakzeptabel, das empört uns auch ein Stück weit, weil damit sozusagen der Dienstherr dem jetzt schon bestehenden Personalmangel versucht zu lösen. Indem sich die Menschen sozusagen verpflichten, noch länger zu arbeiten, dürfen sie das, was der Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen ist, auch Langzeitkosten in Anspruch nehmen. Wir hatten immer deutlich gesagt, dass wir Langzeitkosten im Zusammenhang mit einer Rückführung der Arbeitszeit sehen.

Wenn vorhin von Attraktivität, von Personalmangel gesprochen worden ist, wenn wir die stetig ansteigenden offenen Stellen – da geht es nicht um neue Stellen, sondern um offene Stellen – betrachten, dann ist eine 41-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst mit Sicherheit nicht konkurrenzfähig. Wir wissen es aus allen Umfragen: Arbeitszeit ist eine Schlüsselfrage für Menschen, sich für den Beruf zu entscheiden.

Zweiter Punkt ist das Thema „Mobiles Arbeiten“. Grundsätzlich begrüßen wir, dass hier eine Rechtsgrundlage geschaffen wird. Das ist auch außerordentlich wichtig. Allerdings bleibt auch da der Gesetzentwurf sehr unbestimmt. Er lässt zuviel Spielraum für Entscheidungen. Gleichzeitig erwarten wir, dass der Grundsatz der Freiwilligkeit mobiler Arbeit wirklich gesichert sein und der Arbeitsplatz in der Dienststelle auch weiterhin vorgehalten werden muss. Eine wenn auch schleichende Umwandlung selbstbestimmter temporärer mobiler Arbeit zu einer längerfristigen unfreiwilligen Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten möchten wir ausgeschlossen haben.

Das LPVG muss dahin ergänzt werden, dass den Personalräten hier auch ein umfassendes Mitbestimmungsrecht einzuräumen ist. Das betrifft auch die Mitbestimmung im Einzelfall, weil es in der Regel hier um Regelfälle geht, die dann geschaffen werden.

Wir begrüßen natürlich die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses. Ich will nur noch sagen, wir kritisieren weiterhin, dass die Versorgungsempfänger eben für diese Zeit bis zu der linearen Erhöhung, die erst am 1. Dezember 2022 stattfindet, vollständig leer ausgehen sollten. Wir bleiben bei der Forderung, hier einen Ausgleich zu fordern.

Das mag jetzt erst mal verwundern, weil es im Tarifabschluss mit der Corona-Prämie anders geregelt worden ist. Aber Sie werden verstehen, natürlich ist es für Versorgungsempfänger*innen völlig unakzeptabel, dass die jetzt sozusagen diesen langen Leermonatszeitraum haben. Für die Beschäftigten ist mit dem Ausgleich für die

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Corona-Belastungen, die natürlich den Corona-Belastungen dienen, aber trotzdem sozusagen eine gewisse Kompensation erfolgt. Die können ihre gestiegenen Heizkosten bezahlen, um es mal ganz schlicht zu sagen. Deshalb sehen wir da nach wie vor eine Problematik.

Unser Vorschlag war, dass dieser Ausgleich als zu versteuernde Einmalzahlung an der Corona-Sonderzahlung gekürzt um den Versorgungshöchstsatz in Höhe von 71,75 % gemacht werden könnte.

Ein letzter Punkt, was die Verknüpfung der Übertragung des Tarifergebnisses mit der Umsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentation betrifft. Da können wir auch nur eine allererste Einschätzung vornehmen, weil die Beteiligungsfristen absolut unzureichend sind. Einen derartig komplexen Gesetzestext innerhalb von fünf Tagen zu bewerten, ist schlichtweg unmöglich. Deshalb werden wir das auch im weiteren Verlauf noch weitergehend sehen müssen.

Es gibt einige begrüßenswerte Punkte. Aber im Detail werden dazu noch mal unsere Gewerkschaften Stellung nehmen. Wir können nicht von vornherein annehmen, dass es jetzt verfassungsgemäß ist. Das kann man in dieser kurzen Frist nicht beurteilen. Es ist für uns auch nicht nachvollziehbar, dass man diese kurze Frist gewählt hat.

Roland Staudé (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion NRW): Der DBB Nordrhein-Westfalen bedankt sich für die heutige Möglichkeit der Stellungnahme zu den doch sehr umfangreichen Gesetzentwürfen. Mein Statement: Ich möchte mit den Ausführungen zu dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes hier in Nordrhein-Westfalen beginnen.

Ich möchte an dieser Stelle vorab betonen, dass sich der DBB davon distanziert, falls der Eindruck aus dem Vorblatt zum Gesetzentwurf entstehen sollte, dass es sich um einvernehmlich identifizierte und abgestimmte Maßnahmen handeln sollte. Das ist nicht der Fall, da diese Gespräche – Frau Weber hat das auch schon entsprechend dokumentiert – für uns nicht zielführend waren. Dies war sicherlich auch aus dem Grund schwierig, weil das ganze Projekt von vornherein unter dem Aspekt der Ausgabenneutralität gestellt wurde.

Mit einer solchen Vorgabe war natürlich naturgemäß der Weg für eine echte Attraktivitätssteigerung von Beginn an äußerst schwierig. Insbesondere sind Vorschläge zu einer echten Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie nicht zu finden. Wir haben wiederholt als eine kleine Anerkennung in diesem Bereich die Reduzierung der 41-Stunden-Woche, somit um eine Stunde für die Kolleginnen und Kollegen gefordert, die Kinder unter zwölf Jahren bzw. pflegebedürftige Angehörige betreuen. Dort gibt es eine entsprechende Regelung in § 3 der Arbeitszeitverordnung auf der Bundesebene. Daran könnte sich das Land Nordrhein-Westfalen auch ein Beispiel nehmen.

Zu den einzelnen Regelungen:

Erstes Thema: Langzeitarbeitskonto. Wir haben ein Problem damit, ein Modell mitzutragen, welches eine freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit um drei Stunden und

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eine Reduzierung des Jahresurlaubs als Ansparoption zur Befüllung des Kontos vorsieht. Das sind ca. 71 % des möglichen Ansparvolumens, da maximal 278 Stunden pro Jahr angespart werden dürfen. Das hat nach unserer Ansicht wenig mit einer Attraktivitätsoffensive zu tun, zumal der Nutzer eines solchen Kontos immer von einem bestehenden Bedarf ausgeht. Wir sprechen also eigentlich über ein temporäres Instrument für Bereiche, in denen eine Arbeitsverdichtung besteht. In dieser Form handelt es sich aus unserer Sicht eher um ein reines Personalsteuerungselement.

Der DBB Nordrhein-Westfalen hätte sich eine ressortspezifische Lösung, mit differenzierten Ansparmöglichkeiten, vielleicht auch Öffnungsklauseln gewünscht. Zudem ist der komplette Schulbereich von einer solchen Regelung ausgespart. Auch fehlt uns eine Retro-Betrachtung auf zurzeit bestehende Konten. Als tragfähiges und vorausschauendes Modell favorisieren wir weiterhin das sogenannte Hessische Modell, da es hier um einen echten Mehrwert letztendlich für beide Seiten geht.

Zweites Thema: Alternierendes mobiles Arbeiten. Ein Anspruch hierzu sollte eigentlich so formuliert werden, dass es den Beschäftigten ein echtes Angebot unterbreitet und somit eine wirksame Option darstellt. Eine entsprechende Regelung müsste sich an den dienstlichen Erfordernissen vor allen Dingen orientieren, andererseits den Dienstherrn aber auch in die Pflicht nehmen, letztendlich Hürden abzubauen. Da wünschen wir uns natürlich auch eine Einbeziehung der Personalvertretungen vor Ort.

Wir hätten uns bei diesem Thema vor allen Dingen gewünscht, dass es über ein bloßes Bekenntnis zu einer pflichtgemäßen Ermessensübung hinausgeht. Ich weiß, es gibt einen sehr interessanten Antrag aus dem Landtag heraus, CoWorking Center. Da hätten wir uns vielleicht gewünscht, dass hier ein einheitlicher Ansatz gewählt wird, dass so etwas konkret implementiert wird und sich nicht nur in dieser Vorlage auf das pflichtgemäße Ermessen konzentriert wird.

Ich komme nun zu dem Versorgungs- und Besoldungsteil der Gesetzentwürfe. Wir begrüßen ausdrücklich die Eins-zu-eins-Übernahme des Tarifergebnisses. Die Corona-Sonderzahlung hat jedoch für eine – ich möchte es mal so formulieren – Gerechtigkeitslücke gesorgt, da diese nur an die aktiv Beschäftigten aufgrund der Vorgabe des § 3 Nr. 11a EStG geknüpft ist. Bei uns sind in einem dreistelligen Bereich inzwischen Schreiben von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern eingegangen, die berechtigterweise darauf hinweisen, dass sie durch diese bedingte starke Inflation, die wir derzeit zu verzeichnen haben und die wohl auch über einen längeren Zeitpunkt bestehen wird, nun Preissteigerungen, aber auch durch die überdurchschnittlichen Erhöhungen der Krankheitskosten, insbesondere durch die Erhöhungen der Tarife im Bereich der Krankenversicherungen, dementsprechend auch hohe Belastungen zu tragen haben.

Deswegen haben wir auch eine andere Form einer Einmalzahlung gefordert, was leider abgelehnt wurde. Ich bitte ausdrücklich, dies vielleicht noch einmal zu überdenken, wohl wissend, dass auch die Tarifparteien – ich möchte es mal so formulieren – sich mit diesem Tarifabschluss sicherlich auch nicht mit Ruhm bekleckert haben.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge. Die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung wird auch von uns natürlich begrüßt. Wir haben jedoch faktisch – das muss man zur Kenntnis nehmen – eine Nullrunde zu verzeichnen, und zwar sogar über 14 Monate.

Abschließend noch zum Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien. Wir begrüßen ganz besonders natürlich die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale. Wir begrüßen aber auch, dass sich Nordrhein-Westfalen bei diesem Thema als erstes Bundesland überhaupt positioniert hat. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Besoldung und Versorgung begrüßen wir ebenfalls. Aufgrund des engen Zeitkorridors – Frau Weber hat das auch schon angesprochen – können wir keine eigenständige Überprüfung des Abstandsgebots zur Grundsicherung, vor allem innerhalb der Besoldungsgruppen, derzeit durchführen. Unsere Probleme wurden in der Stellungnahme entsprechend artikuliert.

Aufgrund der bestehenden Dynamik bei der Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts in den Ländern gibt es natürlich viele unterschiedliche und vor allen Dingen auch differenzierte Ansätze. Deshalb verstehen wir als DBB Nordrhein-Westfalen diesen Gesetzentwurf als den Beginn eines Prozesses zu einer amtsangemessenen Alimentation, da dieses Feld natürlich sehr komplexer Natur ist. Heißt konkret, dieses Gesetz – so sehen wir das – wird ja nicht in Stein gemeißelt sein, und es ist absehbar, dass es zu Änderungen kommen muss. Ich kann nur anbieten, dass wir uns an diesem Prozess aktiv beteiligen.

Es gibt erste interessante Ansätze zum Beispiel aus Baden-Württemberg. Da wird eine alte Forderung – auch von uns – gegenüber dem Land aufgegriffen, zum Beispiel die Eingangsbesoldung entsprechend zu erhöhen. Da gibt es ein sogenanntes 4-Säulen-Modell. Da sieht man, dass sich viele Länder jetzt auf den Weg gemacht haben. Man muss manchmal das berühmte Rad nicht neu erfinden, um hier vielleicht wirklich ein gutes und attraktives Dienstrecht für die Zukunft zu schaffen.

Noch einmal ausdrücklich: Wir stehen hier für Gespräche bereit und betrachten zumindest diesen Punkt als einen ersten Entwurf, auch wenn es in einem Gesetz mündet. Gesetze sind auch dafür da, dass sie entsprechend positiv verändert werden können.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizei Gewerkschaft NRW): Vielen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme heute mündlich und zu den Gesetzentwürfen grundsätzlich. Wir schließen uns den ausführlichen Stellungnahmen unseres Dachverbands im DBB NRW an und möchten dennoch einige polizeispezifische Dinge hinzufügen.

Wenn auch die Landesregierung hier Wort gehalten hat, die Tarifergebnisse auf die Landesbeamten zu übernehmen, erlauben wir uns dennoch einige Anmerkungen für den polizeilichen Bereich.

Wir konnten einen wirklichen Spielraum für die Besoldung der heterogenen Landschaft der Landesbeamten nicht erkennen. So wurde ein Tarifergebnis, welches grundsätzlich nicht für eine Eins-zu-eins-Übernahme auf die Landesbeamten zu werten ist und

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eine schlechte Ausgangslage darstellt, zu Lasten der Versorgungsempfänger übernommen und nun in die Gesetze implementiert.

Die von der Regierung zugesagte Streichung der Kostendämpfungspauschale, auch wenn wir diese sehr begrüßen ist, ist nun in diese Anpassung der Beamtenbesoldung eingeflossen. Künftig sehen wir, da auch voraussichtlich spätere Tarifabschlüsse immer weniger geeignet sein werden, um auf die Beamtenbesoldung mit den derzeitigen Zulagensystemen übertragen zu werden, die Trennung von Tarif und Besoldung.

Für die besonders belastete Berufsgruppe Polizei möchten wir auf das aufmerksam machen, was vorab auf interministerieller Ebene mit den Dachverbänden im Rahmen der Gespräche zur Attraktivitätsoffensive besprochen wurde, von dem wir aber nun nahezu nichts bis auf die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale in den Gesetzentwürfen wiederfinden.

Zu einer Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes gehört es auch, besonders belastete Berufsgruppen nicht immer weiter zu belasten, sondern durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eine wirkliche Attraktivitätssteigerung zu erzielen. Wir erkennen eine Steigerung in diesem Gesetzentwurf nicht.

Für die besonders belastete Berufsgruppe „Polizei“ möchten wir auf das aufmerksam machen, was zwar vorab auf interministerieller Ebene mit den Dachverbänden im Rahmen der Gespräche zur Attraktivitätsoffensive besprochen wurde, von dem wir aber nun nahezu nichts in dem Gesetzentwurf wiederfinden. Einzig ist die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale – welche wir ausdrücklich begrüßen – als Gegenstand aus der Arbeitsgruppe für besonders belastete Berufsgruppen übernommen und diese abgeschafft worden.

Langzeitarbeitskonten sehen wir als einen Entwurf als „Einheitskonto“ für alle beamteten Bereiche in NRW und eignet sich nicht für den polizeilichen Bereich. Wir sehen die Notwendigkeit für differenzierte Modelle von Langzeit- oder Lebenszeitarbeitskonten für die unterschiedlichen beamteten Bereiche.

Polizei ist allein schon wegen der Millionen Überstunden nicht mit anderen beamteten Bereichen vergleichbar. Wir vermissen eine Regelung zum Verfallschutz von Mehrarbeit (Mehrdienststunden) nach § 61 LBG aber auch Differenzstunden. Das fehlt komplett.

Die Ansparung für das Langzeitarbeitskonto mit einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit – auch eben schon angesprochen – um bis zu 3 Stunden bei einer aktuellen 41-Stunden-Woche ist für uns ein „No-Go“. Wir vermissen eine Alternative zu Befüllung dieses Kontos bei einer nicht gewünschten Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Eine weitere Erhöhung der Wochenarbeitszeit für den Polizeibereich, der eh schon in den meisten Dienststellen eine überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitszeit aufweist, hat sicherlich logischerweise auch gesundheitliche Konsequenzen.

Bei der Einführung und Genehmigung von Langzeitarbeitskonten sehen wir im Entwurf einen starken Überhang und Ungerechtigkeit bei den geforderten „dienstlichen“

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Gründen. Nahezu in jedem Fall kann ein Antrag abgelehnt und ein Langzeitarbeitskonto nicht bewilligt oder eingeführt werden.

Die Befüllung des Langzeitarbeitskontos ist aus polizeilicher Sicht mit Millionen von Überstunden in allen Bereichen, die angegeben sind, in der maximalen Anzahl, also auch mit einmaliger Befüllung, viel zu gering.

Absolut unverständlich, gesundheitsschädigend empfinden wir wirklich die Regelung zur Ansparung, auf Erholungsurlaub zu verzichten. Das sehen wir als eine Ohrfeige für diejenigen an, die täglich 24/7 für Sicherheit sorgen. Das sehen wir als eine Ohrfeige für diejenigen an, die täglich 24/7 für Sicherheit sorgen. Wir lehnen dieses Modell eines Langzeitarbeitskontos strikt ab. Im Gesetzentwurf finden wir zu den Erschwerniszulagen ebenfalls nichts wieder, nichts, was da in der interministeriellen Arbeitsgruppe mit den Dachverbänden besprochen wurde.

Das Zulagenwesen gestaltet sich zunehmend ungerechter und komplizierter. Die Erschwerniszulagenverordnung wie auch alle anderen Verordnungen, welche nicht unerhebliche Teile eines Beamtengehaltes ausmachen, sind extrem veraltet, absolut nicht mehr zeitgemäß und die Sätze insgesamt zu niedrig und das ganze System zu unflexibel. Es bedarf einer dringenden Neugestaltung der Beamtenbesoldung für die verschiedenen Bereiche der Landesbeamtenschaft.

Wechseldienstzeiten müssen dringend flexibler anerkannt und gestaltet werden. Die starre Grenze von 25 Jahren Wach- und Wechseldienst in einem festen Schichtmodell ist – neben der Höhe der Zulage – um ein Jahr früher in den Ruhestand eintreten zu können, absolut nicht mehr zeitgemäß und geht an der Wirklichkeit vorbei. Denn ebenso belastende Dienste, z.B. nur Spät- und Nachtdienste wie bei einer Kriminalwache oder bei einem Einsatztrupp, finden derzeit keine Berücksichtigung oder Anerkennung. Von Attraktivität kann man da weiterhin nicht sprechen. Ebenso wenig bei dem Dienst zu ungünstigen Zeiten, was wir wirklich seit fast Jahrzehnten sagen, kann man sagen, dass diese Sätze viel zu niedrig sind. Polizeibeamt*innen erhalten für eine Nachtdienststunde lediglich 1,28 € und an Sonn- und Feiertagen 3,15 €, und das bereits seit vielen Jahren.

Es sollte dringend Schluss gemacht werden mit der Regelung, dass die Zahlung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach einem Nachtdienst endet, obwohl sich Überstunden anschließen und geleistet werden müssen, und es gibt keinen DUZ. Auch das ist es, was wir seit Jahrzehnten – kann man sagen – anprangern.

Natürlich kosten alle diese notwendigen Neuregelungen, welche wir im Entwurf sträflich vermissen und ohne die eine wahre Attraktivitätsoffensive für den polizeilichen Bereich nicht denkbar ist, Geld. Aber Attraktivität gibt es weder mit unzureichenden Gesetzen noch mit Kostenneutralität.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank für die Gelegenheit, Stellung nehmen zu können. Für die Deutsche Steuer-Gewerkschaft möchte ich zunächst einmal die Umsetzung des

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Tarifabschlusses eins zu eins in die Beamtenbesoldung begrüßen. Das war in der Vergangenheit nicht immer so. Das ist ein Ausdruck der Wertschätzung, und das ist der richtige Weg.

Jetzt haben wir damit eine ganze Reihe von anderen Gesetzen verknüpft. Vor allen Dingen hat die Landesregierung sich die Latte selbst sehr hoch gelegt, indem sie ein Gesetz zur Attraktivitätssteigerung im öffentlichen Dienst aufgelegt hat. Mal abgesehen davon, dass es nicht nur die Beamtinnen und Beamten sind, das Gesetz sich aber nur darum dreht, fällt es auch schwer nachzuvollziehen, an welchen Stellen da die Attraktivitätssteigerung stattfindet. Mal abgesehen davon ist vornweg in der Gesetzesbegründung eine breite Palette von Maßnahmen zusammengefasst, die auch in der Vergangenheit irgendwann schon mal gelaufen ist. Also, da wurde auch schon mal gefeiert.

Auf der anderen Seite sind dort Dinge drin, da fällt es schwer zu erkennen, wo das die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigert. Wenn zum Beispiel das kommunale Wahlamt gestärkt wird, dann muss man erst mal den Bogen schlagen. Dass kommunales Wahlamt und öffentlicher Dienst in einem Topf sind, das werden die Kolleginnen und Kollegen, die in den Rathäusern für die Städte arbeiten, sicherlich anders sehen.

Man wollte das Paket ein bisschen auffrischen. Es sind allerdings auch Dinge darin, die noch gar nicht so weit sind. Das Beihilfefachverfahren „IBSY.NRW“ ist technisch – sagen wir mal – in der Entwicklung, das aber schon seit fünf Jahren. Warum man das in so einen Gesetzentwurf als eine gelungene Maßnahme hineinschreibt, kann ich noch nicht ganz erkennen. Ich würde mich freuen, wenn man es feiert, wenn es da ist. Aber bis dahin vergeht wohl noch einige Zeit.

Dazu gehören dann auch andere Dinge in diesem Gesetz. Ich verstehe nicht, warum zum Beispiel der Hinweis „Mobiles Arbeiten“ tatsächlich in diesem Gesetzeszusammenhang aufgelistet wird. Ja, eine Auflistung im Gesetz als Anspruch ist richtig, aber richtig ist auch, dass die Realität die Landesgesetzgebung an der Stelle schon längst überholt hat. Mobiles Arbeiten ist im öffentlichen Dienst ist im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen spätestens seit Corona schon weitgehend gang und gäbe. Der Innenminister hat sich sogar mit viel Geld für die Ausstattung aus dem Corona-Topf bezahlen lassen. Das haben die anderen Ressorts ja nicht gemacht.

Wenn wir dann schon soweit sind, dann hätte ich von der Gesetzgebung erwartet, dass sie einen Schritt weitergeht, als das zu bestätigen, was sie ohnehin schon macht. Dazu gehört insbesondere die Klärung der Rahmenbedingungen des Mobilens Arbeitens. Wir haben immer noch keine Aussagen zur Frage, wie es mit der Kostenerstattung ist. Wir haben keine Aussagen zum Versicherungsschutz. Wir haben keine Aussagen zum Arbeitsschutz, wenn man denn zu Hause tätig ist. All das ist im Fluss, und im Gesetz hätte man hier an der einen oder anderen Stelle Eckpfeiler dazu setzen können und setzen müssen. So ist es eine Absichtserklärung, und wir dürfen gespannt sein, wie sich das weiter entwickelt.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Besonders enttäuschend, meine sehr verehrten Damen und Herren, empfinden wir die Regelungen zu den Langzeitarbeitskonten. Da wird das Thema „Arbeitszeit“ in NRW angepackt, und dann wird es – sagen wir mal flapsig – gründlich versemmt.

Wie man auf den Gedanken kommen kann, dass mit einer unbezahlten Verlängerung der Arbeitszeit eine erhöhte Flexibilisierung erreicht werden kann, das ist schon recht exotisch. Wir haben in Nordrhein-Westfalen die längste Arbeitszeit, die es für die Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst gibt: 41-Stunden-Woche. Da soll man noch mal 3 Stunden draufsetzen, damit man am Lebensende was wiederbekommt, ohne aber zwischendurch eine bessere Bezahlung zu haben oder diese Mehrzeit wenigstens in der Flexibilität der Wochenarbeitszeit eingebunden zu finden.

Das hat mit Attraktivitätssteigerung nichts zu tun. Da bedient sich der Gesetzgeber oder das Land Nordrhein-Westfalen an den Arbeitszeitmöglichkeiten der Beschäftigten. Das ist nicht in Ordnung, und das gehört in so ein Gesetz nicht hinein. Hineingehört hätte der Einstieg in den Ausstieg von der 41-Stunden-Woche. Dazu findet sich nichts. Schon verpasst!

Beim Gesetz zur Alimentation der Familien, meine sehr verehrten Damen und Herren, werden ganz wichtige Schritte in Richtung einer angemessenen Besoldung gegangen. Dazu gehört das Besoldungsgesamtpaket. Deswegen ist es ein wichtiger Schritt, den wir ausdrücklich begrüßen und auch als mutig unterstreichen wollen, die Kostendämpfungspauschale nach 17 Jahren endlich zu streichen. Das ist gut so. Das trifft alle Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen, und damit wird eine Uralt-Sparmaßnahme – 17 Jahre alt – endlich beendet. Danke schön dafür!

Die weiteren Schritte in diesem Alimentationsgesetz machen den Eindruck, als ob der Gesetzgeber mal gerade das macht, was ihm verfassungsmäßig aufgetragen worden ist. Mit den Beschlüssen vom 4. Mai 2020 hat das Verfassungsgericht einige Regeln festgelegt, wie denn Besoldung auszusehen hat, insbesondere bei Familien mit Kindern, und wie der Abstand zur Grundsicherung darzustellen ist. Das wird jetzt aufgegriffen und in dem nötigsten Maß gemacht, aber auch kein bisschen mehr.

Dabei werden alle die Dinge angepackt, die wichtig sind, zum Beispiel Eingangsbesoldung. Sie wird durch den Wegfall der Eingangsstufen in der Besoldungstabelle besser. Das heißt, es werden die unteren Besoldungsgruppen A 1 und A 2 gestrichen, ab A 3 geht es weiter. Der Nachteil dabei ist, wenn man das Ganze nicht aufrückt, dass man in den weiteren Besoldungsstufen davon nichts hat. Das heißt, eine strukturelle Verbesserung der Besoldung findet nicht statt, gerade mal der Abstand zur Grundsicherung wird hergestellt. Das ist im Übrigen insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 nötig.

Das sieht man auch daran, dass da Merkwürdigkeiten stattfinden und gleich zwei Zulagen, die jeder bekommt, erhöht werden, ohne dass man erkennen kann, warum man das so macht. Man hätte einfach die Besoldung oder vielleicht nur eine der Zulagen erhöhen können, am besten eine Zulage, die dann auch dynamisiert würde. Dann

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

hätte man in diesem Bereich weitere Schritte gemacht. Das ist aber nicht geschehen, weil das Minimalprinzip gilt.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, das halten wir für unzureichend. Abgesehen davon hat der Gesetzgeber noch eine Sache ausgelassen. Die Beschlüsse stammen vom 4. Mai 2020. Die Neuregelung der Besoldung erfolgt ab dem 01.01.2022. Dazwischen ist ein Delta, in der Nordrhein-Westfalen sehenden Auges eine verfassungswidrige Besoldung akzeptiert, und zwar auch bei den Kolleginnen und Kollegen, die sich mit Widersprüchen gegen ihre Besoldung gewehrt haben. Das macht die Tür sperrangelweit auf für neue Verfahren; und die werden alle von den Klägerinnen und Klägern gewonnen werden, weil es nicht richtig sein kann und auch verfassungsmäßig nicht okay ist, wenn dann die Widersprüche festgestellt, aber erst später umgesetzt werden.

Bleibt als Letztes der Hinweis: Mit dem Gesetz zur Alimentation von Familien wird akzeptiert, dass wir in Nordrhein-Westfalen sehr unterschiedliche Lebenshaltungskosten haben. Für die Kinderzuschläge werden dann an den Mietpreisstufen orientierte Unterschiede festgestellt. Ich weise darauf hin, wenn die Kinder irgendwann mal aus der Besoldung herausfallen, weil sie 18 oder 19 Jahre alt werden, wohnen die Leute immer noch in Köln oder Düsseldorf, haben immer noch exorbitant hohe Mietkosten. Wenn man dann die Alimentation in ihrer Struktur ernst nimmt, dann müsste man auch in diesen Fällen überlegen, was jetzt mit der Besoldung passiert. Das können wir in diesem Gesetz noch nicht erkennen. Da wird in Zukunft mit Sicherheit noch Nachsteuerungsbedarf sein.

Also, in der Summe viele gute Ansätze, viele Dinge, über die wir uns sehr gefreut haben, aber auf der anderen Seite Chance verpasst, die Besoldung strukturell zu reformieren.

Thomas Posegga (Bund der Richter und Staatsanwälte): Auch wir bedanken uns herzlich für die Einladung und die Möglichkeit, heute noch mal ergänzend Stellung zu nehmen. Wir haben uns ein bisschen aufgeteilt. Die fachliche Akzentuierung unserer Stellungnahme übernimmt Frau Ludes.

Sylvia Ludes (Bund der Richter und Staatsanwälte): Auch von mir vielen Dank für die Einladung. Auch der Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen begrüßt die Überahme des Tarifabschlusses und – verzeihen Sie mir jetzt die Bemerkung – die längst überfällige Abschaffung der Kostendämpfungspauschale.

Allerdings haben wir etliche Kritikpunkte.

Erstens. Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird nur Personen gewährt, die am 29.11.2021 in einem aktiven Dienstverhältnis standen. Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen bleiben außen vor, und zwar auch solche Personen, die bis kurz vor diesem Zeitpunkt noch coronabedingte Belastungen zu tragen hatten und erst dann in den Ruhestand versetzt wurden. Also, eine zeitanteilige Sonderzahlung ist nicht vorgesehen, und dies wird als sehr ungerecht empfunden.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Dies insbesondere – das ist der zweite Punkt – vor dem Umstand, dass eine lineare Erhöhung der Besoldung erst ab dem 01.12.2022 erfolgen wird, und das in Höhe von 2,8 %. Man muss jetzt sehen, zurzeit ist eine Inflation von ca. 4 % bis 5 %. Das bedeutet wiederum für die Versorgungsempfänger und -empfängerinnen, dass das bis zu diesem Zeitpunkt eine Nullrunde ist.

Drittens. In den Gesetzentwürfen für die Besoldung der Richter und Staatsanwälte sind keine strukturellen Verbesserungen enthalten. Wir haben bereits in der Vergangenheit angemahnt, dass die R-Besoldung insgesamt strukturell einer deutlichen Anhebung bedarf, auch aus verfassungsrechtlichen Gründen. Eine solche Anhebung entspräche nicht nur der Bedeutung der Dritten Gewalt in unserem Rechtsstaat, sondern könnte auch die stetig wachsenden Sorgen, die bestehen, und zwar bei der Nachwuchsgewinnung, lindern. Insbesondere hinsichtlich der Eingangsbesoldung sind wir am Markt nicht mehr konkurrenzfähig, und das sollten wir aber sein. Die Attraktivitätsproblematik wird im Übrigen dadurch verschärft.

Viertens. Es kann kein Zweifel darüber bestehen – das ist völlig unstrittig –, dass eine angemessene Alimentation von Familien mit Kindern sein sollte und auch einzuführen ist. Hier führt aber der Versuch der Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu Ergebnissen, die verfassungsrechtlich höchst problematisch sind, die eigentlich nicht haltbar sein dürften. Ich verweise insoweit auf die Beispiele, die wir in unserer Stellungnahme gebildet haben.

Nach dem Gesetzentwurf richten sich die familienbezogene Bestandteile nach der Grundsicherung nach dem SGB 2. So wird auch ein wohnortabhängiger Zuschlag berücksichtigt, der im Übrigen im Gegensatz zum Sozialrecht vollkommen unabhängig ist von weiteren Einkünften und vom Vermögen des jeweiligen Besoldungsempfängers. Also, diese familienbezogenen Bestandteile sind sehr hoch und können auch sehr viel höher ausfallen als die Besoldung bei Erreichen eines höheren Amtes.

Aufgrund dessen stellen sich jetzt neue verfassungsrechtliche Fragen, insbesondere nach der amtsangemessenen Besoldung. Stellt sich die Frage: Haben wir überhaupt noch eine Besoldung, die sich, wie rechtlich vorgesehen, nach dem Amt richtet? Man kann sich auch die Frage stellen, wenn wir so hohe familienbezogene Bestandteile benötigen, ob überhaupt die Grundbesoldung angemessen ist. Was ist mit dem Prinzip der leistungsfähigen Besoldung? Ist das überhaupt noch eingehalten? Das scheint nicht so.

Zusammengefasst kann man sagen, dass mit diesen Gesetzentwürfen nicht nur die verfassungsrechtlichen Bedenken an einer amtsangemessenen Besoldung von Richtern und Staatsanwälten nicht nur weiter gelten, sondern auch neue verfassungsrechtliche Bedenken hinzukommen werden.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband NRW):

Über die Gelegenheit, hier eine Stellungnahme abzugeben, freue ich mich natürlich ebenfalls wie meine Vorredner*innen. Vornweg möchte ich sagen, dass wir über die

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Stellungnahme unseres Dachverbands DGB hinaus als Vertreterinnen der Gewerkschaft und Erziehung auf den Bildungsbereich eingehen werden und hier für uns zwei Aspekte wichtig sind, einmal die Steigerung der Attraktivitätsoffensive und die amtsangemessene Alimentation.

Ich kann nur sagen, eine echte Attraktivitätssteigerung für Beschäftigte im Bildungswesen sehen wir nicht. Hier würde ich gern die aktuelle Situation skizzieren. Die aktuelle Situation in den Schulen unseres Landes – nicht nur in den Schulen, sondern auch in den Kitas –, besonders in den Grundschulen ist brenzlich. Das bekommen Sie auch selbst über die Medien mit. Warum besonders an den Grundschulen? Weil der eklatante Fachkräftemangel besonders in den Grundschulen zuschlägt. Hinzu kommt, dass flächendeckend zum Beispiel digitale Infrastruktur nicht gegeben ist, nicht vorhandene Ressourcen an Zeit und Raum mit immer weiter zunehmenden Aufgaben, die immer von wenigen Lehrkräften erfüllt werden. Wenn dann noch die Aufgaben, die über die Pandemiezeit hinzugekommen sind, fühlen sich die Kollegen wirklich ausgelaut, und es droht ein Kollaps. Das kann nicht sein.

Wenn wir Schulen ebenfalls zur kritischen Infrastruktur zählen oder die Lehrkräfte als systemrelevant betrachten, dann darf Systemrelevanz nicht ein Synonym für Mangelverwaltung bedeuten. Diesem Mangel an Lehrkräften, Mangel an Zeit und Mangel an Ressourcen kann nur begegnet werden, indem die Attraktivitätssteigerung tatsächlich eine echte ist und damit dem dann auch gegengesteuert wird.

Perspektiv müssen also Arbeitsbedingungen so vorgefunden werden, dass die Kollegen eine sinnstiftende pädagogische Arbeit und eine individuelle Förderung von Kindern wahrnehmen können. Dazu gehört Herabsetzung von Klassenfrequenzwerten, Erhöhung von Anrechnungsstunden usw. Ich könnte noch vieles aufzählen.

Eingangs habe ich gesagt, eine echte Attraktivitätssteigerung sieht anders aus. Wenn wir wollen, dass die offenen Stellen tatsächlich von Menschen besetzt werden, denn offene Stellen allein unterrichten keine Kinder, dann müssen diese Stellen mit Menschen besetzt sein. Diese Menschen gewinnen wir nur, wenn Politik wirklich dafür sorgt, dass endlich attraktive Arbeitsbedingungen vorherrschen.

Hier komme ich zu dem nächsten Punkt. Wir haben einen Zustand, der seit 13 Jahren nicht korrigiert wurde. Es ist nicht hinnehmbar, dass die besoldungsrechtlichen Konsequenzen aus der 2009 reformierten Lehrerausbildung bis heute nicht gezogen werden. Die Lehrkräfte an die Grundschulen, an den Haupt- und Realschulen und der Sekundarstufe I an den Gesamtschulen warten bis heute eine verfassungskonforme Bezahlung. Diese wird ihnen verweigert.

Einer meiner Vorredner meinte eben, dass die Chance vertan wurde, die Besoldungsstruktur zu überarbeiten und zu verbessern. Kolleginnen und Kollegen empfinden es als eine Missachtung und Nichtwürdigung ihrer Arbeit, wenn Gewerkschaften nach 13 Jahren dafür kämpfen müssen, dass ihnen ihr verfassungsgemäß zustehendes Recht auf gleiche Bezahlung nicht umgesetzt wird. Ich finde, das ist ein Armutszeugnis.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Natürlich gab es auch Einiges, worüber wir uns gefreut haben, zum Beispiel Abschaffung der längst überfälligen Kostendämpfungspauschale und die Einführung von Konrektor*innenstellen an kleineren Haupt- und Realschulen. Das waren schließlich langjährige Forderungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Auch die Übertragung – das ist hier des Öfteren gesagt worden – des Tarifergebnisses im öffentlichen Dienst eins zu eins auf die Beamtinnen in NRW begrüßen wir, auch wenn diese die mangelnde Wertschätzung in den Tarifverhandlungen zuvor natürlich nicht vergessen macht.

An dieser Stelle möchte ich zur Attraktivitätssteigerung noch zwei, drei Punkte nennen. Die ungleiche und ungerechte Besoldung unterschiedlicher Lehrämter zeigt sich auch in der unterschiedlichen Bezahlung der Fachleitungen an den „Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung“. Unsere Fachleitungen bilden die Fachkräfte von morgen aus und werden von A 15 versus A 12 bei gleichen Revisionsforderungen und bei gleichem Tätigkeitsprofil unterschiedlich bezahlt. Für uns ist es maßgeblich eine gerechte Besoldung fast neben der A 13 Z und EG 13 auch ein Beförderungsamts für die Fachleitungen an den Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen und Grundschulen. Auch die Werkstattlehrer dürfen wir nicht vergessen.

Hier würde ich gern noch ein paar Statistiken nennen. Die Grundschullehrkräfte werden bereits in 8 von 16 Ländern nach A 13 bezahlt. Im Sekundarstufe-I-Bereich sind wir in NRW ein Land, das sich immer noch nicht auf den Weg gemacht hat, A 13 Z, also eine Zulage, zu gewähren. Alle anderen Länder gruppieren in A 13 oder zahlen zu A 12 eine Zulage.

Abschließend möchte ich gern einen klugen Politiker zitieren, der gesagt hat:

„Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung: keine Bildung.“

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen):

Ich möchte mich für die Möglichkeit bedanken, ein paar Sätze aus Sicht der Polizei zu den vorgelegten Gesetzentwürfen zu sagen. Vorweg aber noch eine fast schon persönliche Anmerkung zu den Tarifverhandlungen. In dieser sehr schwierigen Pandemiephase mit steigenden Delta-Infektionszahlen im Oktober/November fand ich es unsäglich, dass die Länder als Arbeitgeber ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Protestaktionen quasi getrieben haben, weil sie sich in den Verhandlungen so wenig bewegt haben. Ich glaube, in dieser Zeit hätte man das auch anders machen können, vielleicht sogar auch anders machen müssen. Ich hoffe nicht, dass wir noch mal in eine solche Situation kommen. Aber es hat mich in dieser Phase sehr bewegt, dass wir am 25.11. trotz der schwierigen Zahlen auf die Straße gehen mussten.

Jetzt zurück zu den Gesetzentwürfen. Wir begrüßen die Eins-zu-eins-Übernahme, müssen aber dennoch sagen, dass die Abkopplung der Pensionäre mit quasi 18, 19 Leermonten, wenn die letzte Erhöhung Anfang dieses Jahres sieht, angesichts der aktuellen Inflationsrate, der steigenden Energiepreise eine nicht zu akzeptierende

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Geschichte ist. Man muss, glaube ich, auch die Dienstherren erinnern, dass die Fürsorgeverpflichtung natürlich auch für Pensionärinnen und Pensionäre gilt.

Als weiteren Punkt möchte ich die überlange Wochenarbeitszeit von 41 Stunden ansprechen. Einige Vorredner haben das auch schon getan. Wir hätten uns wirklich gewünscht, dass man in einen Prozess eingestiegen wäre, wie man diese Wochenarbeitszeit senkt. Da wäre zum Beispiel das „Hessische Modell“ bei den Langzeitarbeitskonten eine Möglichkeit gewesen.

Wir forderten die Absenkung mindestens auf das tarifliche Niveau, also 39,5 Stunden. Doch was kam hinten dabei herum? Ein Langzeitarbeitskonto, wo man freiwillig 3 Stunden mehr macht, also 44 Stunden. Mit 41 Stunden hat einer der Vorredner gesagt sind wir bundesweit schon an der Spitze, mit 44 Stunden sind wir noch mehr an der Spitze, wenn man das wirklich erwartet.

Die Langzeitarbeitskonten sind für die Polizei auf der einen Seite eine Möglichkeit, Probleme zu lösen, auf der anderen Seite sind sie aber so ausgestaltet, dass die Erstbuchungsmöglichkeiten – da haben wir in Gesprächen mit dem Innenministerium versucht, vielleicht spezielle Polizei-Regelungen zu erreichen – nicht geeignet sind, um wirklich unsere Überstundenberge in den Griff zu bekommen. Von daher glauben wir, dass es am Ende, so, wie es von den Rahmenbedingungen aufgeschrieben ist, ein nicht funktionierendes Mittel sein wird und wir weiter über solche Dinge wie Verzicht auf die Einrede der Verjährung von angeordneter Mehrarbeit sprechen müssen.

Was wir uns gewünscht hätten, das haben wir in diesem Prozess der Attraktivitätsoffensive eingebracht. Ich habe mich sehr gefreut, dass es eine Arbeitsgruppe für die Belange besonders belasteter Beschäftigter gab. Wir haben uns intensiv vorbereitet. Wir haben dort wirklich nicht nur „Wünsch-dir-was“-Vorschläge, sondern konstruktive Dinge eingebracht, haben zweieinhalb Stunden vorgetragen mit den Kolleginnen und Kollegen der anderen Gewerkschaften und waren am Ende wirklich erstaunt, wie die Leitung der Arbeitsgruppe dann sagt: Vielen Dank für Ihre Vorschläge, wir haben das aber in unserem Haus eigentlich schon alles bewertet. Aus Sicht der Landesregierung gibt es keinen Änderungsbedarf. Ich weiß nicht, ob man so Verhandlungen führen sollte. Das hätten wir uns sicherlich anders gewünscht.

Da möchte ich einmal auf den „Dienst zu ungünstigen Zeiten“ hinweisen. Die Summe von 2,50 DM stammt noch aus den 1990er-Jahren, ist dann bei der Euro-Einführung auf 1,28 € umgerechnet worden. Jetzt haben wir das Jahr 2022, und für eine Stunde Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bekommt der Polizeibeamte, die Polizeibeamtin 1,28 €. Andere Länder wie beispielsweise Bayern sind bei 5 €, der Bund ist bei 2,62 €. Ich glaube, es ist endlich an der Zeit, dass Nordrhein-Westfalen eine eigene Erschwerniszulagenverordnung braucht, auch mit sachgerechten Zulagen für diese erschwerten Dienste.

Einige Kollegen hatten es vorhin gesagt. Wir haben auch einige Dinge in diesen Prozess eingebracht. Faktorisierung der Arbeitszeiten als möglichen Einstieg in die Reduzierung von Wochenarbeitszeiten, sprich, dass man nicht eine deutlich erhöhte Zulage

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

– wie gerade vorgetragen – bekommt, sondern man für eine Stunde an einem Wochenfeiertag oder nachts 1,1 oder 1,2 Stunden Gutschrift bekommt, ich glaube, das wäre ein guter Schritt in die Wertschätzung von Schichtdienstleistenden gewesen.

Zum Schluss. Auch wir begrüßen die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale als längst überfällig, hätten uns gewünscht, dass vielleicht die Beihilfestellen auch darauf hingewiesen worden wären, dass man sie jetzt gar nicht erst einbehält. Aber wir hoffen, dass es anschließend zeitig und gut rückabgewickelt wird.

Eckhard Schwill (komba gewerkschaft nrw): Vielen Dank für die Einladung zur heutigen Anhörung. Ich möchte mich gern meinen Vorrednern vom DBB anschließen, aber einen Fokus auf den Bereich der Feuerwehr legen, den wir maßgeblich vertreten. Zu den Zahlen: Wir sprechen hier bald von 15.000 hauptamtlichen Feuerwehrbeamten im Land Nordrhein-Westfalen. Wenn man sich die Verteilung anschaut, dann sind 85 % der mittleren Dienste in Besoldungsgruppen A 7 und A 8.

Dann schaue ich mir die Versorgungsempfänger an, die jetzt seit dem 1.1.2021 keine Besoldungserhöhung mehr bekommen haben und bis zum 1.12.2022 abwarten und dann erst eine Besoldungserhöhung bekommen sollen. Ich schaue mir auch die Inflationsrate an. Das Statistische Bundesamt hat für Januar eine Inflationsrate von 4,9 % festgestellt. Ich schaue mir weiterhin die Steigerung der Krankenversicherungsbeiträge für die privaten Krankenversicherungen an; teilweise sogar eine Steigerung bis zu 45 %. Dann muss ich den Versorgungsempfängern, die uns angeschrieben haben: Du bekommst nichts.

Das ist eigentlich ein Schlag ins Gesicht der Versorgungsempfänger. Wir sind deshalb der Auffassung, dass es da dringend Nachbesserungsbedarf gibt, dass auf jeden Fall eine systemkonforme Einmalzahlung erfolgen muss. Denn auch die Versorgungsempfänger haben natürlich unter Corona zu leiden gehabt. Sicherlich kann ich aufgrund der steuerrechtlichen Regelung nach § 3 Nr. 11a EstG keine andere Regelung treffen, aber wir sind der Auffassung, dass wir dort einen dringenden Nachbesserungsbedarf haben, dass sich da etwas tun muss.

Dann sprechen wir auch von der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Wenn ich mir den Feuerbereich anschau. Die demografische Entwicklung schlägt auch dort vollkommen zu. Herr Dr. Kuhn hatte schon dargestellt, dass wir ein erhebliches Nachwuchsproblem haben. So auch bei den Feuerwehren.

Wir sind froh, dass in der vergangenen Legislaturperiode für die Anwärter des mittleren Dienstes „Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt“ eine Anwärter-Sonderpauschale von 90 % gezahlt worden ist. Das hat viel dazu beigetragen, dass sich Handwerker entschlossen haben, zur Feuerwehr zu gehen. Denn ich kann heute keinem Familienvater, der Handwerker ist, mehr sagen, er solle zur Feuerwehr gehen und würde dort mit 1.100 € über 18 Monate anfangen. Insofern ist diese Anwärter-Sonderpauschale eine gute Regelung gewesen, die allerdings jetzt verlängert werden muss.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir sagen, das muss auch für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, sprich gehobener und höherer Dienst, gelten. Denn wie wollen Sie heute einem Universitätsabsolventen darstellen, er solle drei Jahre lang 1.400 € bekommen, damit er später bei der Feuerwehr anfangen könne. Das kann ich keinem mehr verkaufen. Wir brauchen dringend diese Absolventen der Universitäten, die dann in die Feuerwehren gehen. Deshalb sind wir der Auffassung, dass dieses Gesetz, was wir für die Laufbahngruppe 1.2 auf die Laufbahngruppe 2 haben müssen, die 90 % an Anwärter-Sonderzuschlägen gezahlt werden müssen.

Wir haben bei den Feuerwehren die Regelung, dass wir im Grunde genommen jetzt drei Ausbildungen haben. Wir haben die Handwerksausbildung, die Feuerwehrausbildung und die dreijährige Notfallsanitäter-Ausbildung. Das ist für die Kolleginnen und Kollegen eine ziemliche Belastung. Sie haben hohe Anforderungen im Dienst zu erfüllen. Andere Bundesländer haben es uns vorgemacht. Da gibt es nämlich eine entsprechende Erschwerniszulage für den Dienst als Notfallsanitäter in den Feuerwehren. Wir würden uns vorstellen, dass hier eine Erschwerniszulage in Höhe von 2,50 € je geleisteter Einsatzstunde als eigene Regelung für Notfallsanitäter aufgenommen wird. Damit werden wir den Anforderungen gerecht. Damit wird auch belohnt, dass die Kolleginnen und Kollegen sich entsprechend weiter ausgebildet haben, diesen anstrengenden Dienst leisten müssen und hier ein gewisser Ausgleich vorgenommen werden kann.

Wir sprechen natürlich auch über einen Dienst, der 24 Stunden rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche geleistet wird. Meine Vorredner haben es schon deutlich gemacht. Wir haben bei den Erschwerniszulagen jetzt eine Steigerung beim Dienst an Feiertagen von 10 Cent, von 3,63 € auf 3,73 € im Gesetz. Seit 2002 sind die anderen Zulagen überhaupt nicht mehr verändert worden. Insofern ist da ein dringender Handlungsbedarf. Denn die Erschwernisse sind gestiegen, muss man ganz deutlich sagen. Wir sagen ganz ehrlich, da muss auch eine Anpassung sein. Der Bund und auch andere Bundesländer haben es vorgemacht. Bayern zahlt zum Beispiel 5 € für den Dienst in der Nacht. Das ist ein Satz, der sich sehen lassen kann. Wir erwarten da auch eine entsprechende Verbesserung.

Wir könnten uns auch vorstellen, dass für den Bereich der Feuerwehrezulage, die auch seit Jahren unverändert ist, eine Anpassung gibt. Wir hatten uns vorgestellt, dass auf jeden Fall eine Zulage von bis zu 200 € gezahlt werden kann.

Das sind alles Dinge, die hier zum Tragen kommen können. Wir begrüßen die Ansätze im Gesetz, dass gerade für untere Besoldungsgruppen deutliche Verbesserungen vorgenommen worden sind, auch für Beamtinnen und Beamte mit einem Kind und zwei Kindern. Das ist sicherlich ein guter Schritt in die richtige Richtung.

Ich möchte meinen Vorrednern zustimmen. Ob das alles verfassungsgemäß ist, das konnten wir in der Zeit, die wir hatten, nicht prüfen. Da gibt es sicherlich noch Diskussionsbedarf und man muss das eine oder andere noch nachprüfen. Insofern sind gute Ansätze da, auch die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale. Ich kann mich daran erinnern, dass wir das im Grunde genommen jedes Jahr gefordert haben und es jetzt so endlich mal umgesetzt worden ist. Das ist eine Sache, die bei den Kolleginnen

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

und Kollegen vor Ort gut ankommt. Aber es muss noch etwas getan werden, um die Belastungen der einzelnen Beschäftigtengruppen, der einzelnen Beamtinnen- und Beamtengruppen tatsächlich abdecken zu können.

Vorsitzender Martin Börschel: Damit haben alle Sachverständigen jetzt die Gelegenheit gehabt, ein erstes Mal in Ergänzung zu den schriftlich eingegangenen Stellungnahmen hier auch mündlich noch zu fokussieren, was ihnen wichtig war.

Jetzt beginnt wie üblich die Runde der Fragen durch die Abgeordneten.

Stefan Zimkeit (SPD): Ich möchte mit einem Dank beginnen, in diesem Fall besonders wegen der Kurzfristigkeit bestimmter Angelegenheiten. Das gilt leider auch für Fristen von Stellungnahmen gegenüber dem Landtag. Aber wir waren da leider an entsprechende Vorgaben gebunden. Wir haben entsprechende Gesetzentwürfe teilweise nach Ihnen bekommen und sind nicht bevorzugt. Uns ist bewusst, dass wir uns hier in einem sehr eng getakteten Verfahren befinden. Insbesondere beim Alimentationsgesetz ist es für uns nicht nachvollziehbar.

Ich habe festgestellt, dass in diesem Haus mittlerweile Teile dieses Gesetzespakets unstrittig sind. Ich nenne insbesondere die Eins-zu-eins-Übertragung auf die aktiven Beschäftigten. Auch bei der Abschaffung der Kostendämpfungspauschale besteht hier mittlerweile Einigkeit. Ich will mich deswegen auf andere Bereiche beziehen.

Ich möchte an alle Beteiligten eine Grundsatzfrage stellen. Wir haben in einem Bericht der Landesregierung zum 1.1. festgestellt, dass 18.000 Stellen in der Landesverwaltung unbesetzt sind, eine Steigerung um über 2.000 gegenüber den Zahlen von vor einem Jahr. Ich möchte grundsätzlich fragen, ob Sie hier in diesem Gesetzespaket ausreichend Maßnahmen sehen, diese hohe Zahl deutlich nach unten zu setzen.

Ich möchte dann auf einige Detailfragen eingehen, wobei es, zumindest aus meiner Sicht, an der einen oder anderen Stelle schwierig auseinanderzuarbeiten ist.

Ich beginne mit dem Bereich Arbeitszeitkonten und möchte hier angesichts der deutlichen Kritik nachfragen, welche Dinge unbedingt und prioritär geändert werden müssen, um diesen Vorschlag aus Ihrer Sicht zustimmungsfähig zu machen, was da unabdingbar ist.

Den Bereich Einstiegsgehälter möchte ich noch dezidierter ansprechen – den Bereich „Zulagen“ spricht gleich meine Kollegin an –, was Sie da für notwendig halten verbunden mit der Frage, ob Sie die A 5-Besoldung noch für eine halten, die ausreicht, um heutzutage entsprechende Kräfte für einen solchen Bereich erreichen zu können.

Der Bund der Richter und Staatsanwälte hat an zwei Stellen verfassungsrechtliche Fragestellungen aufgeworfen. Die Frage zur Alimentation haben Sie in ihrem Vortrag noch mal begründet. Sie haben es aber auch in Ihrem schriftlichen Hinweis im Zusammenhang mit einer fehlenden Erhöhung im Bereich der Pensionärinnen und

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Pensionäre getan. Ich würde Sie bitten, noch einmal zu erläutern, wo Sie da eine verfassungsrechtliche Fragestellung sehen.

Es ist die Frage einer Arbeitszeitsenkung analog der Bundesregelung angesprochen worden, insbesondere als ersten Schritt für den Bereich für Beschäftigte mit Kindern oder für Beschäftigte, die in der Pflege tätig sind. Können Sie da eine ungefähre Zahl nennen, wie viele davon in NRW betroffen wären, wenn man das einführt? Wenn Sie eine grobe Einschätzung haben, wäre es hilfreich. Denn wir stehen immer in der Situation, bei entsprechenden Forderungen schauen zu müssen, was das gegebenenfalls kostet, wobei ich meine, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes dürfte an der einen oder anderen Stelle auch etwas kosten.

Zudem möchte ich noch den Bereich „Mobiles Arbeiten“ anfassen, ohne jetzt zu differenzieren. Ich glaube, Herr Lehmann war es, der gesagt hat, dass die Arbeitgeber hier in die Pflicht genommen werden müssen, Dinge besser auszugestalten und im Gesetz zu regeln. Vielleicht könnten Sie uns das an Beispielen klar machen.

Den Deutschen Gewerkschaftsbund würde ich bitten, seinen Hinweis in diesem Zusammenhang auf Notwendigkeiten im Landespersonalvertretungsgesetz noch einmal anzusprechen.

Letze Frage. In verschiedenen Diskussionen und Debatten zur Frage der Attraktivierung des öffentlichen Dienstes im Zusammenhang mit Landesarbeitszeitkonten ist immer der Hinweis von Befürwortern des jetzigen Gesetzentwurfs gekommen, damit würde die Frage des Verfalls des Bereichs Mehrarbeit geregelt. Sie haben hier gezielt etwas anderes ausgeführt. Ich möchte Sie bitten, das näher zu erläutern und vielleicht denjenigen, die diese Behauptung weiterhin aufstellen, einmal deutlich zu machen, dass es mit diesen Gesetzen nicht geregelt ist, wie auch Menschen in diesem Saal hier behauptet haben.

Monika Düker (GRÜNE): Vielen Dank an die Sachverständigen für die umfangreichen Stellungnahmen trotz der verkürzten Zeit. Sie wissen, dass wir als Landtag auch Fristen zu wahren haben, insbesondere was die Sonderzahlung angeht. Damit es steuerbegünstigt ausgezahlt werden kann, muss es jetzt alles schneller gehen.

Ich möchte zuerst Herrn Staude und Frau Weber als diejenigen ansprechen, die bei dem Verfahren der Attraktivitätsoffensive mit am Verhandlungstisch saßen und uns hier nicht zum ersten Mal ihre vehemente Kritik an dem ganzen Verfahren dargestellt haben. Sie haben in Ihren Stellungnahmen wiederholt auf das sogenannte Hessische Modell abgehoben und gesagt, das hätte für Sie einen Einstieg in die Reduzierung der wöchentlichen Stundenzahl von 41 Stunden sein können mit einem klaren Signal, und Sie wenden sich hier beide gegen diese Langzeitarbeitskonten.

Ist es damals in dem Prozess von Ihnen vorgetragen worden? Damit wir einen Einblick bekommen, dass es – nehme ich an – Gegenstand Ihrer Gespräche war. Was wurde als Gegenargument vorgetragen? Wurde damals schon das, was wir jetzt auf dem Tisch haben, Bestandteil Ihrer damaligen Gespräche, nämlich diese 44 Stunden, die

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Sie hier noch mal kritisiert haben? Ist es sozusagen Teil des Ergebnisses des Prozesses, was wir jetzt als Gesetzentwurf haben?

Frau Weber und Herrn Staude möchte ich auf Kritik von Ihnen beiden ansprechen, dass in der Kürze der Zeit, insbesondere bei der Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsbeschluss vom 4. Mai 2020 „Alimentation von Familien mit einem oder zwei Kindern“, eine verfassungsrechtliche Prüfung gar nicht hätte stattfinden können.

Können Sie uns denn andeutungsweise sagen, an welchen Stellen Sie da eine vertiefte Prüfung machen müssten? Ist es zum Beispiel das Abstandsgebot, von dem Sie sagen, dass es geprüft werden müsste? Wenn Sie sagen, Sie müssten eine verfassungsrechtliche Prüfung machen, da Fragestellungen für sich schon mal formuliert haben, auch wenn Sie keine Antworten haben, dass Sie uns die Fragestellungen sagen können, die sich hier stellen und die man eigentlich hätte vertiefter prüfen müssen. Ich nehme an, es ist das Abstandsgebot. Aber vielleicht gibt es da noch andere Fragestellungen.

Beim Thema „Langzeitarbeitskonto“ ist nicht nur angesprochen worden, dass diese 44 Stunden nicht unbedingt eine Attraktivitätssteigerung sind, sondern auch die Verfahren. Da würde ich gern Herrn Staude ansprechen, aber gern auch andere, die meinen, dazu etwas sagen zu können, wie dieses Verfahren zu erklären ist, dass die Genehmigungsverfahren für Sie völlig unklar sind. Können Sie uns das erläutern? Im Gesetz steht „dienstliche Gründe“. Was könnte es Ihrer Meinung nach sein?

Wenn ich die Belastung der Polizei durch die Situation mit den Überstunden sehe, dann müssten doch eigentlich alle Polizisten das genehmigt bekommen. Mir ist nicht ganz klar, über welche Zielgruppe wir sprechen. Als ich es gelesen habe, dachte ich, es werden vor allen Dingen die Polizisten sein. Jetzt sagen Sie, es sei alles unklar. Meine Frage geht an Herrn Staude vom DBB, Herrn Schlüter von der GdP und Herrn Rettinghaus von der DPoIG. Wie bewerten Sie dieses Verfahren zur Genehmigung eines Langzeitarbeitskontos, und was könnten die dienstlichen Gründe sein?

Ebenso frage ich die Vertreter von DPoIG und GdP, warum es keine strukturelle Verknüpfung mit Mehrarbeit und Überstunden bei den LAKs gibt, dass wir im Grunde drei Systeme nebeneinander haben. Wir haben die Arbeitszeitkonten, wir haben die Mehrarbeit, und wir haben die Überstunden. Eine echte Verknüpfung – so habe ich es verstanden – findet außer einer einmaligen Anrechnung nicht statt.

Herr Staude hat es uns hier schon mehrfach gesagt, dass diese Systemproblematiken bei Mehrarbeit und Überstunden bestehen bleiben, weil wir jetzt quasi nur ein zusätzliches System haben, aber nicht wirklich eine strukturelle Reform bei Mehrarbeit und Überstunden. Wo sehen Sie den Reformbedarf da zusätzlich?

Herr Lehmann, Sie haben das mobile Arbeiten angesprochen, dass Sie die Rahmenbedingungen einklagen. Wenn Sie uns mal einen Blick in die Praxis geben, weil Sie sagen, wir brauchen die Rahmenbedingungen. Warum? Macht da gerade jeder wie er denkt? Gibt es da gar keine Rahmenbedingungen? Wie sieht denn die Praxis aus?

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ich nehme mal an, gerade die Gruppe der Beschäftigten, die Sie hier vertreten, kann vielleicht eher für das mobile Arbeiten infrage kommen als Polizeivollzugsbeamte. Ein Blick in die Praxis, wie das derzeit aussieht und wo genau Sie Regelungsbedarf sehen, was das Thema „Mobiles Arbeiten“ angeht.

Frau Celik, Sie haben die Schulen angesprochen. Es sind zum Teil drastische Formulierungen, die Sie hier gewählt haben, insbesondere für die Grundschulen, dass hier ein Kollaps droht und dort eine sehr angespannte Situation ist. Nun haben wir im Gesetzentwurf – das ist noch nicht angesprochen worden – auch einige Konrektorstellen für kleine Haupt- und Realschulen mit A 13, sodass seitens der Regierung gesagt wird: Hier gibt es ja wieder ein Angebot auch im Bereich der Schulen für eine höhere Besoldung im Bereich A 13. Wie bewerten Sie diese, und wie viele sind es eigentlich? Es steht im Gesetz keine Zahl, außer Folgekosten. Über wie viele zusätzliche Beförderungssämter reden wir, und wie bewerten Sie diese Lösung der Regierung?

Herr Schwill, Sie haben dankenswerterweise auf die besondere Situation der Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten und auf die Situation der Versorgungsempfänger hingewiesen. Die anderen Sachverständigen sehen es mir nach, dass ich nicht die Richterinnen und Richter und die Lehrerinnen und Lehrer anspreche, sondern bei den Feuerwehrbeamten ansetze, weil wir da Besoldungsgruppen haben, wo es tatsächlich prekär wird. Eine Nullrunde ist nicht gerecht – das ist dargestellt worden –, aber die Nullrunde ist für diejenigen, die mit A 8 in Pension gehen, eine andere Geschichte.

Wenn Sie uns mal die Besoldungsstruktur Ihrer Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger darstellen könnten. Über welche Personengruppe reden wir bei Ihnen, wie viele gehen mit A 8, A 9 in Pension? Können Sie uns noch einmal die Situation der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger darstellen? Besonders interessiert mich da der Anteil der A 8-Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, wo ein Unterschied ist, ob man in der Kategorie eine Nullrunde bekommt und sonst nicht.

Jörg Blöming (CDU): Zunächst darf ich mich bei den Sachverständigen für die umfangreichen Stellungnahmen seitens der CDU-Fraktion ganz herzlich bedanken. Ich habe zwei Fragen, zunächst an Herrn Staude, dann an Herrn Lehmann.

Herr Staude, Sie loben ausdrücklich die vollständige Abschaffung der Kostendämpfungspauschale rückwirkend zum 1.1.2022. Vielleicht können Sie uns einmal erläutern, warum diese damals eingeführt wurde, seit wann Sie dafür kämpfen, dass diese wieder entfällt, und warum dieser Schritt gerade jetzt so wichtig ist.

Herr Lehmann, Sie fordern immer vehement die Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Das würde zwangsläufig in einem nächsten Schritt die Forderung nach neuen Stellen mit sich bringen, weil die dann wegfallende Arbeitszeit und Arbeit ja kompensiert werden muss. Zwar hat die jetzige schwarz-gelbe Landesregierung die Einstellungszahlen von Anwärtnerinnen und Anwärtern – das wissen Sie – in der Finanzverwaltung wirklich bis an den Rand des Möglichen erhöht, es gibt aber trotzdem leider noch viele

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

unbesetzte Stellen, wie Sie alle wissen. Wie kann das mit Ihrer Forderung nach der Reduzierung der Wochenarbeitszeit in Einklang gebracht werden?

Sonja Bongers (SPD): Ich versuche, kurz und prägnant noch eine Thematik nach vorn zu heben, die gerade aber auch schon sowohl von der Deutschen Polizeigewerkschaft als auch von Herrn Schwill deutlich gemacht wurde. Es gibt ein sehr veraltetes Zulagensystem sowohl im Polizeibereich als auch im Bereich der Feuerwehr. Insofern möchte ich gern konkret die Vertreter der jeweiligen Polizeigewerkschaften, Herrn Schwill, aber auch Herrn Dr. Kuhn quasi als sprechendes Organ der Kommunen zu dem entsprechenden Punkt befragen, inwiefern es Sinn machen könnte, dieses gesamte Zulagensystem noch mal auf neue Füße zu stellen und vielleicht diese ganzen Fallstricke, die es gibt, auszuräumen. Haben Sie da konkrete Vorschläge?

Herbert Strotebeck (AfD): Auch ich darf mich im Namen der AfD-Fraktion bei Ihnen allen ganz herzlich für Ihre ausführlichen Stellungnahmen, schriftlich und jetzt hier mündlich, bedanken. Ich beginne mit Fragen an Frau Ludes vom Bund der Richter und Staatsanwälte. Sie schreiben, dass der Gesetzentwurf zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für den richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst leider so gut wie keine Strukturverbesserung enthält. Welche Strukturverbesserung schlagen Sie vor?

Sie schreiben von den besonderen Bedingungen durch die Coronapandemie für Richter und Staatsanwälte. Welche besonderen Belastungen waren das denn für Richter und Staatsanwälte?

Sie schreiben:

„Von einem gedachten Modell ‘gleiche Arbeit und gleiche Leistung’ ist ein stark familienzuschlagsbetonten Alimentationsmodell weit entfernt. Insofern ergeben sich

– jetzt kommt es –

also neue klärungsbedürftige verfassungsrechtliche Fragen.“

Können Sie das vielleicht bitte etwas ausführen.

Herr Rettinghaus, die Ausführungen zum Polizeidienst sind natürlich– ich hätte beinahe gesagt: erschütternd – ziemlich überdenkenswert. Sie kritisieren unter anderem die Form der pauschalen Übernahme des Tarifergebnisses eins zu eins und meinen, dass sich diese Übernahme so für die Polizei nicht eignet. Können Sie das vielleicht noch mal kurz erläutern?

Dann habe ich noch eine Frage zum Zulagenwesen, welches einen nicht unerheblichen Teil – haben Sie gesagt – der Beamtenbesoldung ausmacht, zunehmend ungerechter und komplizierter gestaltet ist. Sie schreiben, es ist veraltet, absolut nicht zeitgemäß. Das gleiche gilt auch für Herrn Schwill, der die Feuerwehr vertritt.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Können Sie vielleicht mal ein, zwei, drei ganz markante Beispiele nennen. Das gilt auch für Herrn Schwill. Sie haben es schon genannt: 1,28 € und 3 Euro soundsoviel für Nachtzuschlag usw., auch dass es 2002 umgerechnet wurde, als der Euro kam. Das heißt also, diese Zulagen haben schon viel länger Gültigkeit. Sie sagten mal etwas von den 90er-Jahren. Können Sie mal Beispiele nennen. Was seit wann gelten tatsächlich diese nicht erhöhten Zulagen? Das wäre vielleicht interessant.

Abschließend für diese Runde habe ich eine Frage an Herrn Schwill, Herrn Rettinghaus, Herrn Staude und Frau Weber. Ich könnte alle fragen. Es gilt für alle Sachverständigen, aber ich will es nicht unnötig in die Länge ziehen. Wenn Sie als Sachverständige alle die Möglichkeiten hätten, hier und jetzt eine Maßnahme zu benennen, also priorisieren könnten, und Sie die Zusage hätten, dass die auch sofort zum nächstmöglichen Zeitpunkt umgesetzt würde, welche liegt Ihnen wirklich für Ihre Klientel am Nächsten am Herzen? Was würden Sie sagen, was Sie primär haben möchten, wenn Sie mir sagen, das wird sofort umgesetzt.

Ralf Witzel (FDP): Ich möchte Ihnen zunächst seitens der FDP-Landtagsfraktion ganz herzlich danken, dass Sie als Sachverständige hier umfangreich vorgetragen haben. Ich danke Ihnen ausdrücklich für Ihre Ausarbeitungen auch an den Stellen, wo Sie kritische Anmerkungen unterbreiten. Das gehört zum Geschäft dazu. Dafür habe ich großes professionelles Verständnis. Sie müssen als Gewerkschaften natürlich auch aus Ihrer Perspektive die Dinge vortragen, die Sie in bisherigen Gesprächen und Verhandlungen nicht durchgesetzt haben. Ich bin mir sicher, selbst wenn wir eins zu eins alles übernehmen würden, was Sie heute empfehlen, dann hätten Sie auch in der kommenden Legislaturperiode sicherlich noch neue Ideen zur Weiterentwicklung. Das muss auch so sein.

Danken möchte ich Ihnen dafür, dass Sie festgestellt haben, dass es Entscheidungen in dieser Legislaturperiode gegeben hat, die in den Jahren zuvor nicht selbstverständlich waren, beispielsweise dass Tarifabschlüsse eins zu eins die gesamte Wahlperiode über umgesetzt werden, Sie wohlwollend zur Kenntnis genommen haben – jedenfalls viele von Ihnen –, dass nach fast 20 Jahren die Kostendämpfungspauschale abgeschafft worden ist und es eine sehr wichtige Forderung in der Breite sicherlich auch für die Beamten in Nordrhein-Westfalen ist.

Ich möchte zunächst mal zwei Punkte ansprechen. Das eine betrifft die Frage der Langzeitarbeitskonten und das andere die Frage der Besoldungsstrukturen bzw. Gerechtigkeit.

Ich fange mal an mit den beiden Vertretern aus dem Polizeibereich, die sich dazu eben auch klar geäußert haben, Herr Rettinghaus und Herr Schlüter. Weil wir auch schon ein bisschen länger im Gespräch sind, was die Systeme angeht, weiß ich, dass in der letzten Wahlperiode als DPolG und GdP das Thema „Lebensarbeitszeitkonten“ immer wieder angesprochen haben. Sie sind damit bei SPD und Grünen auf taube Ohren gestoßen. Da ist in der letzten Legislaturperiode überhaupt nichts passiert. Jetzt haben Sie den Einstieg in dieses System bei allem, was Sie sich noch an Verbesserungen im

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Detail vorstellen mögen. Nun höre ich bei Ihnen heraus, dass Sie das auch nicht wirklich zufriedenstellt.

Deshalb will ich klar bei Ihnen nachfragen: Wollen Sie jetzt auf Langzeitarbeitskonten verzichten? Ist es nicht richtig Weg zu sagen: Wir machen jetzt den Einstieg und schauen, wie man im Laufe der Zeit vielleicht noch an der einen oder anderen Stelle nachjustiert, wo sich das auch in der Praxis als notwendig erweist.

Jetzt spreche ich Frau Celik an. Sie kennen seit Jahren unsere Diskussion über Besoldungsstrukturen im Schulbereich. Da kann man es ja auch nicht jedem recht machen. Sie wissen, dass es auch bei uns eine große Offenheit gibt, über die Fragen, die Sie hier angesprochen haben, mit Ihnen im Dialog zu sprechen.

Ich will durchaus konzedieren, dass es dazu sehr unterschiedliche Auffassungen gibt. Das haben wir in dieser Legislaturperiode auch bei einer Anhörung gesehen. Da gibt es den einen Standpunkt, den Sie vertreten haben, wo Sie von einer verfassungsproblematischen Besoldung ausgehen. Es gibt andere Rechtsexperten, die das komplett anders sehen. Die Frage ist: Setzt man gleiche Ausbildungszeiten mit gleichen Besoldungsstrukturen gleich oder knüpft man bei anderen Tatbeständen an? Das wird von Juristen, wie wir es hier in dieser Legislaturperiode auch gehört haben, eben unterschiedlich bewertet.

Ich habe eine rein praktische Frage an Sie. Nachdem, was mir bekannt ist, haben wir eine Überbelegung im Bereich der Lehramtsstudienplätze für den Primarbereich. Das heißt, mehr junge Menschen, die wissend, wie die heutigen Besoldungsstrukturen sind, gern ein Lehramtsstudium im Primarbereich aufnehmen möchten, aber keinen Studienplatz bekommen. Wir haben teilweise einen irren hohen NC an vielen Hochschulen, der eine Zugangshürde darstellt. Also, da kann längst nicht jeder, der gern Lehramt für die Grundschule studieren möchte, einen Studienplatz bekommen.

Was ändert sich an der Situation, wenn wir die Studienplätze nicht ausweiten, wie es diese Koalition bereits getan hat? Was ändert sich, wenn man den Leuten ein höheres Einstiegsgehalt – von welchen Besoldungsgruppen auch immer – zahlt, wenn einfach die Studienplatzkapazitäten dafür nicht ausreichen? Mich interessiert, wenn Sie Besoldungsgerechtigkeit ansprechen. Wie gehen Sie mit Bestandslehrkräften um?

Sie sagen, da gibt es jetzt dieselbe Länge der Ausbildungszeit. Die muss seit einigen Jahren zu einer höheren Bezahlung derer führen, die neu in den Dienst eintreten. Was sagen Sie den Bestandslehrkräften mit vielen Jahren Berufserfahrung, die aufgrund dieser inhaltlichen Argumentation, die Sie bemühen, wenn man die zugrunde legt, für faktisch dieselbe Arbeit, die sie in der tagtäglichen praktischen Arbeit verrichten, nach Ihrer Vorstellung schlechter bezahlt werden?

Vorsitzender Martin Börschel: Damit müsste ich für die erste Runde alle bisher eingegangenen Wortmeldungen abgearbeitet haben und schlage vor, da ohnehin alle Sachverständigen angesprochen worden sind, dass wir versuchen, die jetzt der Reihe nach abzuarbeiten.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Dr. Marco Kuhn (Städtetag Nordrhein-Westfalen [per Video zugeschaltet]): Wenn ich es richtig verfolgt habe, dann ist der überwiegende Teil der Fragen in erster Linie an die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften gestellt worden.

An mich ist unter anderem die Frage von Herrn Zimkeit gerichtet worden, Stichwort unbesetzte Stellen und ob und inwieweit man im Gesetzentwurf da Abhilfe schaffen kann.

Ich hatte versucht, es in meinem Eingangsstatement deutlich zu machen. Ja, die Gesetzentwürfe können ein Stück weit Abhilfe schaffen, aber sie sind sicherlich noch weit davon entfernt, hier echte Lösung zu bieten. Wir werden also auch im kommunalen Raum weiterhin mit dem Problem der unbesetzten Stellen und den Schwierigkeiten der Nachbesetzung zu tun haben trotz einiger guter Ansätze in den vorliegenden Gesetzentwürfen.

In dem Zusammenhang vielleicht noch eine Anmerkung. Der Fokus wird in der öffentlichen Wahrnehmung und auch in der medialen Wahrnehmung häufig auf das Land und die unbesetzten Stellen aufseiten des Landes gerichtet. Das will ich gar nicht bewerten. Ich will nur klarstellen: Wir haben, wenn ich den Zahlen von IT.NRW glauben darf, fast 300.000 Beamtinnen und Beamte auch im kommunalen Bereich. Das sind fast genauso viele wie im Landesbereich. Wir hätten uns sehr gewünscht, wenn auch mit den Kommunalen Spitzenverbänden vonseiten der Landesregierung Gespräche geführt worden wären, wie sie mit den Gewerkschaften geführt worden sind, um einfach auch die kommunalen Belange entsprechend aufgreifen zu können.

(Stefan Zimkeit [SPD]: Das hätte ja nichts geändert!)

Jetzt habe ich heute gelernt, dass die Gewerkschaften mit den Ergebnissen dieser Gespräche nicht wirklich glücklich sind. Gleichwohl finden wir es sehr enttäuschend, dass die Landesregierung von vornherein die Kommunalen Spitzenverbände hier ausgeklammert und mit uns keinerlei Gespräche geführt hat. Die Beteiligung an den vorliegenden Gesetzentwürfen reduzierte sich letztlich auf wenige Tage Frist, die wir zur Stellungnahme hatten. Insofern spiegelt sich dann auch in den jetzt vorliegenden Gesetzentwürfen diese unzureichende Berücksichtigung unserer Belange, sodass wir zu diesen doch eher zurückhaltendem Gesamturteil hinsichtlich der Gesetzentwürfe kommen.

In dem Zusammenhang noch einmal die Klarstellung: Wir stehen bereit, um auch einen strukturierten Diskussionsprozess seitens der Kommunalen Spitzenverbände über unsere Belange, über die unserer Mitglieder, mit dem Land zu führen.

In diesem Zusammenhang – da komme ich zu der Frage von Frau Bongers – muss natürlich auch das Zulagenwesen, das Zulagensystem auf den Prüfstand gestellt werden. Auch wir sehen da durchaus Nachbesserungs-, Verbesserungs-, Straffungs- und Korrekturbedarf. Unsere Ideen würden wir dann gern in einen solchen strukturierten Diskussionsprozess einbringen.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Anja Weber (Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank an alle Abgeordneten für die vielfältigen und auch tiefgehenden Fragen. Ich bin allerdings in der Fragestellung, wie lange wir hier sitzen wollen, wenn wir alle diese Fragen abarbeiten. Ich will aber gern ein paar Dinge dazu sagen.

Ich beginne bei Herrn Witzel, weil Sie es mit dem eins zu ein so plastisch gesagt haben, dass, wenn Sie das umgesetzt hätten, wir immer noch etwas anzumerken hätten. Das wäre sicherlich so, weil sich Realität ja weiter verändert.

Ich will aber noch sagen: Ja, wir würdigen Eins-zu-eins-Umsetzungen. Ja, wir würdigen Kostendämpfungspauschale. Das wird aber angesichts der Dramatik der Situation, in der wir sind, und – lassen Sie mich das auch sagen – angesichts eigentlich guter Steuereinnahmen in der vergangenen Legislaturperiode der Situation überhaupt nicht gerecht. Deshalb ist es deutlich mehr als ein Meckern, was wir Gewerkschaften aus verständlichen Gründen machen, nein es ist Dramatik.

Zu der Frage von Herrn Zimkeit. Nein, es nicht ausreichend. Wenn Sie jetzt fragen, was unabdingbar ist, was unbedingt gemacht werden muss, dann sage ich: Man muss die Themen abarbeiten. Es gibt in einer so dramatischen Personalsituation nicht die eine Lösung, einmal eine Zulage zu erhöhen, sondern es sind die Themen. Das ist das Thema „Arbeitszeit“, das ist das Thema „Langzeitarbeitskonto“, es ist das Thema „Mobile Arbeitszeit“, und es ist das Thema „Zulagen“ und das Thema „Mitbestimmung“, weil wir wissen, dass für Menschen Beteiligung, und zwar bestimmte verbindliche Beteiligung wichtig ist.

In allen diesen Bereichen haben wir die Lücken. Ich will zum Langzeitarbeitskonto nur ein paar Überschriften nennen. Es wird bestimmt noch von unseren Kolleginnen und Kollegen der Polizei ergänzt werden.

Wir können uns doch nicht damit abfinden, dass die Menschen gerade in so belastenden Berufen dauerhaft Überstunden zu fahren haben und das der einzige Sinn der Langzeitarbeitskonten ist. Nein, lassen Sie uns die Themen abarbeiten, den öffentlichen Dienst attraktiv machen – der hat auch viele Stärken – und schauen, dass wir diese Personalnotstände lösen. Deshalb geht es um die Einbringungsmöglichkeiten, die zu gering gemacht worden sind. Dazu ist hier auch schon argumentiert worden. Es geht um die Entnahmemöglichkeiten, und es geht um die Ablehnungsgründe, wo noch nicht einmal das kleine Wörtchen „zwingend“ Eingang gefunden hat.

Frau Düker hat gefragt, ob wir das „Hessische Modell, auch die konkreten Ideen eingebracht haben. Ja, wir haben es alles eingebracht. Wir haben auch noch mal dem Finanzminister gesondert angeboten: Lassen Sie uns mal zusammensetzen, damit wir erläutern, wie man das in einer kleineren Runde machen kann. Das wollte er aus uns unverständlichen Gründen nicht. Also, wir haben es alles vorgetragen. Dann gab es eine Veränderung. Denn dann wurde aufgeschrieben, was man sich immer schon gedacht hatte. Das wird gleich sicherlich noch ergänzt werden.

Ich glaube nicht, dass es zielführend ist, zu sagen, welche eine Maßnahme jetzt entscheidend ist. Was ich Ihnen sagen kann, weil wir das aus allen

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Beschäftigtenbefragungen wissen, ist, dass Arbeitszeit für Menschen heute ein ganz hohes Gut ist, und man mit einer Regelarbeitszeit von 41 Stunden, die man über Langzeitarbeitskonten noch permanent ausweiten muss, es so in die Gesetzentwürfe praktisch hineinschreibt, das ist sicherlich eine Maßnahme, die sehr vordringlich anzugehen ist.

Aber es ist tatsächlich das Gesamtpaket. Ich glaube, es ist dringend, weil man sich nicht damit abfinden kann. Dann verbessert es sich auch. Das ist aber wie in allen Bereichen. Wenn man zu wenig Personal damit ausgleicht, dass man es noch weiter ausquetscht, dann gehen die Leute raus. Das haben wir im Gesundheitssystem und in vielen anderen Bereichen.

Lassen Sie uns doch bitte gemeinsam nach Lösungen suchen, die das Ganze nach vorn entwickeln. Dazu haben wir, glaube ich, im Laufe des Prozesses sehr viele Vorschläge gemacht, die man, wenn man das machen will, auch gern noch im Detail durchgehen kann.

Roland Staude (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion NRW): Ich versuche mal, die Fülle der Fragen ein bisschen strukturiert zu beantworten.

Herr Zimkeit hatte die Frage gestellt, wie wir 18.000 Leerstellen nach neusten Erhebungen beurteilen. Natürlich zeugt das für uns davon, dass es wirklich ein echtes Attraktivitätsproblem für den öffentlichen Dienst hier in Nordrhein-Westfalen gibt. Aber diese Geschichte hat noch eine andere Perspektive. 18.000 Leerstellen bedeuten ja, dass es am Ende des Jahre 2022 auch wieder nicht verausgabte Haushaltsmittel gibt. Erfahrungsgemäß umfasst das immer eine Größenordnung von mehreren Hundert Millionen Euro.

(Stefan Zimkeit [SPD]: 950 Millionen Euro im letzten Jahr!)

– Ja, ich war noch nicht ganz fertig.

(Stefan Zimkeit [SPD]: Entschuldigung!)

Diese Zahl hat es in der Vergangenheit durchaus schon gegeben. Man muss auf diese Zahl auch noch 200 Millionen Euro addieren, weil das die Mittel sind, die ursprünglich im Haushaltsplan 2022 vorgesehen waren für Personalverstärkungsmittel. 660 Millionen waren es. Davon sind gleich nach Bekanntgabe des Tarifergebnisses 200 Millionen Euro noch gestrichen worden, um andere Projekte dementsprechend zu finanzieren. Somit kommen wir in der Tat auf eine Größenordnung, die ist fast erschreckend. Es waren ursprünglich einmal zweckgebundene Ausgaben für den öffentlichen Dienst von fast 1 Milliarde Euro.

Wenn ich dann – wir sind schon mehrmals angesprochen worden – die Urteile des Bundesverfassungsgerichts sehe – es waren zwei Urteile –, die im Mai 2020 veröffentlicht worden sind. Da gibt es so eine schöne Formulierung, dass der öffentliche Dienst aufpassen muss, dass er seine funktionssichere Funktion nicht verliert und es äußerst schwierig ist, dies auf Dauer bei den jetzigen Rahmenbedingungen zu gewährleisten,

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Es ist die Frage gestellt worden: Wenn wir mal einen richtigen großen Wurf machen würden, welchen Wunsch wir hätten, um jetzt die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes wesentlich zu verbessern? Das kann ich nur so beantworten, dass hier natürlich wirklich ein ernsthafter Ansatz zu einer neuen Besoldungsstruktur notwendig ist. Deshalb hatte ich eingangs ausgeführt, dass wir es auch sehr befürworten, dass mit dem Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation aus unserer Sicht ein erster Schritt unternommen wird.

Es sind hier natürlich viele Kritikpunkte vorgetragen worden, weil wir mit unserer Prüfung aufgrund der Zeit auch nicht abschließend sind. Aber Frau Düker hatte richtigerweise schon angekündigt, dass das natürlich auch an dem sogenannten Abstandsgebot liegen mag.

Es ist in der Tat so. Das Abstandsgebot – ich glaube, das man muss sich besonders vergegenwärtigen – bezieht sich inzwischen nicht nur auf den Abstand zur Grundversicherung, sondern – das ist neu –, dass das Abstandsgebot auch die Wirkung zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen entfaltet. Das ist der Grund, warum man da genau hinsehen muss. Deswegen ist es zwingend erforderlich, perspektivisch das Thema in einer neuen Besoldungsstruktur in Angriff zu nehmen. Es wäre aus meiner Sicht aber auch vermessen gewesen, das zum jetzigen Zeitpunkt in dieser Konzentriertheit zu machen. Das heißt konkret, da wartet in nächster Zeit noch viel Arbeit auf uns alle gemeinsam.

Zu der Frage Langzeitarbeitskonten, ob während der Gespräche das „Hessische Modell“ thematisiert wurde. Frau Weber hat es eigentlich schon beantwortet. Dieser Vorschlag ist zur Kenntnis genommen worden. Es sind auch keine Berechnungen angestrengt worden, obwohl wir es bei der Auftaktveranstaltung so verstanden haben, dass jede von uns identifizierte Maßnahme auch mal gegengerechnet würde, was es kosten würde. Aber anscheinend habe nur ich das so verstanden.

Das große Problem ist, dass es kaum Ansparoptionen gibt. Ich hatte ausgeführt, dass 71 % nur aus einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit bzw. aus einer Reduzierung des Urlaubs angespart werden. Insofern ist das kein attraktives Modell. Das von uns favorisierte „Hessische Modell“ hat ja den gewissen Charme, dass die Arbeitszeit wöchentlich um eine Stunde reduziert wird, aber es die Vereinbarung gibt, dass die Beamtinnen und Beamten trotzdem weiterhin 41 Stunden arbeiten, nur diese eine Stunde dann automatisch auf ein Ansparkonto, in dem Fall auf das Langzeitarbeitskonto fließen würde. Das wäre zum Beispiel eine Option, die sicherlich einen gewissen und interessanten Charme hätte.

Zu der Frage der Einstiegsämter. Ich spreche jetzt bewusst mal noch in den alten Laufbahnen einfacher, gehobener oder höherer Dienst. Zu der Frage A 5 muss man sich noch mal die Systematik vergegenwärtigen. A 5 war das Endamt im einfachen Dienst. Wir haben dort eigentlich keine Entwicklungsoptionen. Das bedeutet ganz brutal ausgedrückt: A 5 stellt eigentlich nur noch einen Laufstall dar, weil es keine Entwicklungsmöglichkeiten gibt.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Deswegen wäre es vielleicht auch im Rahmen einer Besoldungsstruktur zwingend zu überdenken, ob hier nicht eine Überführung dementsprechend in eine andere Struktur perspektiv die bessere Option wäre, weil es diese Entwicklungsmöglichkeiten in dem Bereich nicht gibt. Wenn man sich die Zahl vergegenwärtigt. Ich glaube, im A 5-Bereich im Landesdienst gibt es ca. 1.800 bis 2.000 Beschäftigte. Mehr ist das nicht. Das wäre mit Sicherheit ein interessanter Ansatzpunkt, hier entsprechend tätig zu werden.

Bei dem Thema der pflegebedürftigen Angehörigen, der Reduzierung der Wochenarbeitszeit bzw. der Kinder unter 12 Jahren kann ich leider keine Zahlen nennen, weil ich natürlich nicht weiß, wie die private Situation statistisch erfasst ist, wo der Bedarf bezüglich der Pflegedürftigkeit besteht. Ich kann nur noch einmal darauf hinweisen, dass der Bund in § 3 der Arbeitszeitverordnung auf der Bundesebene explizit eine solche Option vorsieht, das immer unter dem Mantel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechend favorisiert und dieses Modell auch sehr wertgeschätzt wird.

Das große Thema „Mehrarbeit oder Überstunden“ ist wirklich eine interessante Frage, vor allen Dingen in der Begrifflichkeit. Das war auch der Grund, warum der DBB mal eine Broschüre „Arbeitszeitmodell in Nordrhein-Westfalen – Möglichkeiten, Chancen & Risiken“ herausgegeben hat. Wir haben die dementsprechend weit verteilt, weil da der Unterschied auch dargestellt wird. Bei dem Thema „Überstunden“ muss man zur Kenntnis nehmen: Überstunden entstehen dann in dem Bereich, wo ein Gleitzeitkonto besteht. Das heißt, erst einmal ist der Beamte sowieso verpflichtet, fünf Überstunden so zu leisten. Wenn es darüber hinausgeht, fließen diese Überstunden auf ein sogenanntes Gleitzeitkonto.

Bei Abarbeitung dieses Gleitzeitkontos gibt es nur die Möglichkeit, in der Regel innerhalb von drei Monaten diese Überstunden abzarbeiten durch Freizeitausgleich. Wenn das nicht möglich ist, dann verfallen diese Überstunden. Das ist immer die Zahl der Überstunden, von denen wir sprechen. Das hat mit der angeordneten Mehrarbeit überhaupt nichts zu tun. Das ist eine reine Frage der Begrifflichkeit.

Deswegen – da bitte ich jetzt mal um Nachsicht – fand ich im letzten Jahr die Diskussion mit den unterschiedlichen Anträgen zu diesem Thema nicht gerade zielführend. Wenn man hier eine ordentliche Differenzierung der Begrifflichkeit vornimmt, dann kommt man sicherlich zu anderen Ergebnissen, zumal man bei diesen Begrifflichkeiten auch noch den Tarifbereich von dem Beamtenbereich unterscheiden muss. Das ist nicht ganz einfach, aber ich glaube, das Thema müsste man perspektivisch vielleicht noch mal im Sinne der Klarheit aufgreifen.

Das Abstandsgebot habe ich erwähnt. Bei den Langzeitarbeitskonten ist das Besondere – ich will es mal so formulieren – das juristische Problem. Es ist so, dass wir natürlich die Freiwilligkeit eines solchen Langzeitarbeitskontos, das dementsprechend kommt, auch begrüßen, die Teilnahme an dem Langzeitarbeitskonto und die besondere Berücksichtigung der Besonderheiten vor Ort, Einzelheiten durch Dienstvereinbarungen natürlich auch geregelt werden müssen. Dorthin gehört dieses Thema. Allerdings legt der Entwurf ja als zwingend zu beachtende Voraussetzung fest, dass bereits einfache dienstliche Gründe der Gestaltung eines Langzeitarbeitskontos

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

entgegenstehen. Das ist das, was Frau Weber eben auch gesagt hat. Nicht gefordert werden erhebliche oder diese sogenannten zwingenden dienstlichen Gründe als Versagungsgrund. Damit erhalten aus unserer Sicht natürlich die Personalverwaltungen einen sehr großen Spielraum, wie sie dementsprechend damit umgehen. Deswegen habe ich eben ketzerisch von einem Personalsteuerungselement gesprochen, um mal die Tragweite aufzuzeigen.

Zu der Frage von Herrn Blöming. Ja, die Kostendämpfungspauschale ist ein pauschal festgelegter Eigenanteil der Beamtinnen und Beamten. Dieser Eigenanteil oder Eigenbehalt liegt derzeit noch zwischen 150 und 750 Euro. Interessanterweise – ich musste mir das noch mal vergegenwärtigen, aber man ist auch schon ein bisschen länger in diesem Bereich tätig – ist die Kostendämpfungspauschale in der Tat 1999 im Rahmen eines Haushaltssicherungskonzepts eingeführt worden. Zur damaligen Zeit gab es noch die D-Mark. Ich glaube, da lagen die Beträge noch zwischen 200 und 1.000 D-Mark. 1.000 D-Mark waren der Höchstsatz. Es war aber damals schon interessanterweise der höchste Betrag, den ein Land im Vergleich zu den anderen Bundesländern gefordert hat. Es wurde immer im Gesamtkontext mit der sogenannten Praxisgebühr diskutiert. Diese Praxisgebühr wurde ja im Jahr ...

(Zuruf: 2013!)

– Danke! – ... 2013 abgeschafft. Somit gab es eigentlich seit diesem Zeitpunkt – das muss man konkret sagen – keinen sachlichen Grund mehr, an dieser Kostendämpfungspauschale festzuhalten. Seitdem haben wir das auch dementsprechend intensiviert. Ich kann sicherlich wiederholen, dass wir natürlich auch froh darüber sind, dass diese Kostendämpfungspauschale hoffentlich jetzt endlich Geschichte im Land Nordrhein-Westfalen ist.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizei Gewerkschaft NRW): Ich versuche, die Fragen bestmöglich zu bündeln. Ich beginne mit Herrn Zimkeit zum Thema „Einstiegsgehälter“. Da sind wir in der Polizei mit der zweigeteilten Laufbahn relativ gut bedient. Aber im Zusammenhang mit der Attraktivitätssteigerung macht uns natürlich Sorge die hohe Anzahl der Durchfaller bzw. der Studienabbrecher, weil nicht alle, die wir einstellen, auch wirklich ankommen. Dies wären unsere Fehlstellen, die uns im täglichen Dienst wirklich fehlen. Da muss auch nachgebessert werden.

Zum Langzeitarbeitskonto, was an dem Vorschlag geändert werden muss. Dann darf einfach nicht von dem polizeilichen Bereich übernommen werden, weil der für unseren Bereich komplett untauglich ist. Anders kann man das nicht sagen. Wir hatten schon große Schwierigkeiten, überhaupt die EU-Arbeitszeitrichtlinie umzusetzen, unsere Schichtdienstmodelle. Damit sind wir immer noch nicht fertig und haben für diesen Bereich immer noch große Unruhe an der Basis.

Dann müsste doch jemand, der ohnehin schon total belastet ist mit Mehrdienst und teilweise Tausende von Überstunden hat, seine Wochenarbeitszeit noch um drei Stunden erhöhen – freiwillig natürlich –, um dann überhaupt noch einsparen zu können.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wie soll das in einem Schichtmodell noch verarbeitet werden? Was machen die denn alle? Das ist unrealistisch und geht wirklich an der Realität komplett vorbei.

Man hier die Chance verpasst, spezifische Konten zu machen. Polizei – das habe ich eingangs gesagt – ist nicht vergleichbar. Das Konto ist vielleicht geeignet für einen Bürodienst von 8 bis 16 Uhr mit Gleitzeit. Da kann man das machen. Vielleicht wird der eine oder andere bei der Polizei das auch in Anspruch nehmen, aber nicht jemand, der belastet ist, und nicht jemand, der im Wach- und Wechseldienst ist.

Ich kann sagen, es ist einfach nicht geeignet, vor allem nicht, wenn man noch Überstunden hat – von Urlaub habe ich noch gar nicht gesprochen –, wenn wir Urlaub noch einzahlen können, um überhaupt an Stunden zu kommen. Das geht nicht. Das kann ich ganz klar sagen. Da wüsste ich auch keinen Rat, wie man das kompensieren kann. Man könnte ein bisschen daran schrauben. Dazu komme ich gleich noch bei der Frage von Herrn Witzel, wie wir das sehen.

Verfall von Mehrdienst, ist nicht geregelt im Gesetz. Das haben wir bemängelt, haben alle bemängelt. Herr Staude hat das mit den Stunden gerade schon ausführlich dargelegt. Von Jahr zu Jahr wird der Verfall ausgesetzt. Es ist möglich, die Stunden weiterhin zu nehmen. Wir hätten uns da eine rechtssichere Regelung gewünscht. Zu den verschiedenen Stunden komme ich später noch.

Zu der Frage von Frau Düker zum Ablauf der Gespräche. Ich kann nur für die Arbeitsgruppe der besonders belasteten Berufsgruppen sprechen. Mein Kollege der Gewerkschaft der Polizei hatte auch schon gesagt, dass wir da vorgetragen haben, die Dachverbände wie auch die Gewerkschaften. Aber es ist letztendlich beim Vortragen geblieben. Es wurde nichts davon übernommen, auch wenn wir uns das jetzt sehr gewünscht hätten und man sich auch insgesamt mit den Dachverbänden und Gewerkschaften schon Gedanken gemacht hat, was man machen muss, um Attraktivität gerade für besonders belastete Berufsgruppen hinzubekommen und durchzusetzen und die Attraktivität zu steigern.

Genehmigung Langzeitarbeitszeitkonten, dienstliche Gründe. „Dienstliche Gründe“ ist ein weitgehender Begriff. „Dienstliche Gründe“ kann alles oder nichts sein. In der Regel gilt immer: Das, was man dienstlich begründet, geht immer durch. Also, man hat ein Scheunentor offen und kann sagen „du ja, du nein“. Das ist viel zu grob gefasst. Es muss überprüfbar sein wie rechtliches Handeln auch überprüfbar sein muss. So, wie Polizeiliches Handeln, staatliches Handeln im Rechtsstaat immer überprüfbar sein muss, so muss auch für die Beschäftigten hier überprüfbar sein, welche dienstlichen Gründe jetzt für die Ablehnung des Langzeitarbeitskontos überwiegen.

Aufmerksam machen möchte ich dabei auch auf die Wahrung der Personalvertretungsrechte, die da mehr involviert sein müssen und auch mitreden müssen, was eben vom DGB schon angesprochen wurde.

Keine Verknüpfung der verschiedenen Stunden. Herr Staude hat uns schon die komplexe Situation der Stunden geschildert. Ich kann noch einen draufsetzen für den Bereich Polizei, nämlich die Differenzstunden. Neben den GLAZ- und FLAZ-Stunden,

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

(Monika Düker [GRÜNE]: Was?)

die im Tagesdienst gemacht werden, haben wir noch die GLAZ-Stunden, also Gleitzeitstunden, die im Tagesdienst gemacht werden, in Kommissariaten, in Verwaltungsbereichen. Das sind die Stunden. Wer im Wach- und Wechseldienst ist, macht Differenzstunden, es sei denn, es ist angeordneter Mehrdienst. Die Differenzstunden sind eigentlich die Stunden, die auch bei Gleitzeit gekappt werden würden. Es ist ein hochgradig kompliziertes Konstrukt.

Wir haben fast 6 Millionen Mehrdienststunden allein schon angeordnet bei Mehrdienst. Wie Herr Staude schon sagte, haben wir vielmehr GLAZ-Stunden, FLAZ-Stunden aber auch Differenzstunden, die entstehen, weil der Dienst nicht angeordnet wurde, sondern weil der Sachbearbeiter im Kommissariat oder auf der K-Wache jetzt noch mal den Vorgang schreiben muss. Also, er muss den Einbruch, den Raub oder was auch immer noch zu Papier bringen, und das ist dann Differenzstunde. Er macht länger. Das ist nicht zwingend erforderlich. Rein theoretisch könnte er es auch am nächsten Tag machen, aber der Sachbearbeiter wird am nächsten Tag meckern, wenn es nicht morgens auf dem Schreibtisch liegt, und die Geschädigten ebenso. Also, hat man gar keine andere Chance.

Wir reden von vielen Stunden, die nicht geregelt sind und die ich noch nicht mal ansparen kann in einem Langzeitarbeitskonto oder Lebensarbeitszeitkonto. Auf diese Begrifflichkeiten müsste man sich letztendlich einigen.

Wenn ich hier die einmalige Befüllung mit 122 Mehrdienststunden sehe. Das ist natürlich für einen Polizeibereich mit über 5 Millionen lachhaft. Das muss ich wirklich so sagen. Das haben wir uns anders vorgestellt, dass man da anders arbeitet. Das geht aber nur, indem man auch den Rest anpackt, indem auch die Wechselschichtzulagen und die Anerkennung von 25 Jahren Wach- und Wechseldienst, um ein Jahr früher in Pension gehen zu können, indem es einfließt und es ein bisschen variabler und flexibler gestaltet wird. Das meine ich mit „veraltet“.

Wenn ich viele Jahre nur Spät- und Nachtdienst wie auf der K-Wache oder im Einsatztrupp hatte, dann ist das genauso belastend, und es muss genauso anerkannt werden, dass ich früher gehen kann. Diese ganze Geschichte muss in einem Lebenszeitarbeitskonto eingearbeitet werden. Deswegen habe ich eingangs auch so vehement gesagt, dass wir die polizeilichen Bereich dringend ein spezifisches Konto brauchen, weil, es lässt sich einfach nicht verallgemeinern und auch nicht vergleichen.

Zu der Frage von Frau Bongers, ob das Zulagensystem überarbeitet wird. Ich glaube, das war auch noch die Frage von Herrn Strotebeck. Ich habe mal ein paar Summen parat. DuZ sind sonntags 3,15 Euro. Das ist dann gnädigerweise steuerfrei. Samstags gibt es ab 13 Uhr 0,77 Cent. Das ist nicht steuerfrei. Die übrige Zeit muss auch versteuert werden, von 20 Uhr bis 6 Uhr 1,28 Euro.

Kripobeamte bekommen eine Fahndungskostenpauschale von 25,60 Euro im Monat. Eine Wechselschichtzulage beträgt 51,13 Euro. Der Brüller ist die Instandsetzungspauschale, die Reinigungskosten für die Uniform, pro Monat von 4 Euro. Dafür

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

bekommt man noch nicht einmal eine Krawatte gereinigt. Also, die können sie selbst waschen, danach aber auch wegwerfen, weil die aus der Maschine so herauskommt, dass man sie nicht mehr anziehen kann. Die Sätze sind einfach zu gering, und das muss überarbeitet werden. Das ist völlig veraltet.

Die Sätze für Überstunden, also wenn ich mir jetzt den Mehrdienst, der angeordnet ist nach § 61 LBG, auszahlen lasse, dann bekomme ich, wenn ich in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 bin, seit Juni 19,29 Euro brutto vergütet. Wenn ich glücklicherweise in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 bin, bekomme ich pro Stunde 26,61 Euro. Das bedeutet aber auch, wenn ich zum Beispiel zwei Kinder habe, die in die Kita, in den Kindergarten gehen, für die ich Gebühren zahlen muss, mein höheres Einkommen dann dazu führt, dass ich noch höhere Kita-Gebühren zahlen muss. Also, ich würde für die Anreicherung von Überstunden meist noch bestraft.

Deswegen kommen wir von unseren Überstunden auch nicht runter, weil die Sätze zu gering sind und es steuerliche Nachteile für Familien mit sich bringt. Das predigen wir aber auch schon viele Jahre. Das ist ein Grund dafür, warum es auch nichts mit Attraktivität zu tun hat.

Das ganze Paket, was ich jetzt genannt habe, gehört in ein Langzeitarbeitskonto eingearbeitet. Nur dann wird daraus ein gesamtes Attraktivitätspaket. Wir waren dazu bereit, das mitzutragen und dementsprechende Vorschläge zu machen. Wir haben das auch gemacht, doch leider haben wir davon nicht mehr sehr viel wiedergefunden.

Zu dem Thema, dass das Tarifiergebnis für uns nicht optimal ist. Vielleicht stehe ich aus polizeilicher Sicht betrachtet ein bisschen allein da. Die Ergebnisse sind insgesamt zu tariflastig geworden. Polizei ist auch da viel zu spezifisch. Da spielen die ganzen Zulagen hinein. Eine Eins-zu-ein-Übernahme ist nicht immer möglich, und in dem Bereich war es relativ günstig und von vornherein klar nach dem Tarifiergebnis, dass die Versorgungsempfänger in diesem Fall über die Klinge springen und erstmalig von der Besoldung abgekoppelt werden. Das konnte man sich an den Fingern abzählen.

Die Regierung hat Wort gehalten. Das ist auch richtig so. Deswegen kann man trotzdem sagen: Aber zukünftig müssten wir genauer hinschauen, ob sich das überhaupt eignet und ob wir wie jetzt bei Corona – wie der Kollege gesagt hat – alle auf die Straße mussten. Hätte man sich nicht zusammensetzen und mal ordentliche Ergebnisse erzielen können, ohne dass sich Tausende einem Infektionsrisiko auf der Straße aussetzen müssen, um quasi im Tarifkonflikt noch irgendwie punkten zu können und Stärke zu zeigen? Das sehe ich ebenso kritisch. Deswegen bin ich für diesen Beitrag sehr dankbar.

Die Coronaprämie für diesen Zeitraum nur zu gewähren, wobei wir Corona schon viel früher hatten. Das haben wir in unserer Stellungnahme auch dargelegt. Seit Ende 2019 hatten wir bereits die ersten Fälle von Corona, und seit 2020 ist auch ganz Nordrhein-Westfalen konkret betroffen. Da sehen wir den Zeitraum als völlig unattraktiv an.

Herr Strotebeck, Sie hatten noch „Wünsch-dir-was“ gesagt. Ja, „Wünsch-dir-was“ ist schwierig. Ich habe jetzt viele Dinge gesagt, die man sich wünschen könnte, die auch

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wirklich positiv wären, die wir aber auch schon – da bin ich bei Herrn Witzel – solange ich DPoIG und Gewerkschaft mache, fordern, und zwar regierungsübergreifend und nicht nur spezifisch bei einer Regierung. Seitdem ich das mache und Stellungnahmen schreibe, auch für den Haushalts- und Finanzausschuss, geht es um das DEIG, was wir jetzt bekommen, aber genauso um das Lebensarbeitszeitkonto, auch mit konkreten Vorschlägen bei verschiedenen Regierungen.

Der Einstieg in dieses System stellt uns nicht zufrieden – das soll auch nicht undankbar erscheinen –, weil es einfach nicht geeignet ist, wie ich eingangs sagte und versucht habe darzustellen. Jetzt mal eben zu sagen, wir machen ein bisschen Langzeitarbeitskonto, schaffen Fakten und evaluieren das dann. Wer evaluiert das wann und wie, und was machen wir mit den Altfällen, wie übernehmen wir die? Wir schaffen doch ganz viele neue Probleme, wenn wir jetzt einen Einstieg machen, der völlig unzureichend ist und später was anpassen müssen. Das heißt, wir werden uns alle vor den Gerichten wiedersehen. Die Mitglieder werden Schlange stehen mit Rechtsschutzanträgen, und alle werden mit Sicherheit ihre Ansprüche vor Gericht auch durchsetzen wollen und wahrscheinlich dann auch noch gewinnen.

Auf dieses Durcheinander könnten wir gern verzichten. Wir müssten dann auch Musterwidersprüche erstellen usw. Deswegen kann ich nur sagen: Das ist kein Einstieg. Lassen Sie es uns neu verhandeln, für die einzelnen Bereiche etwas Vernünftiges machen. Dann ist NRW gut aufgestellt. NRW ist generell und grundsätzlich aufgestellt. Es wurde sehr viel für den polizeilichen Bereich gemacht. Also, ich will nicht undankbar sein. Aber man muss auch klipp und klar sagen: Da, wo es Defizite gibt, muss man nicht auf Biegen und Brechen dieses Gesetz durchbringen, vor allem nicht für besonders belastete Bereiche wie den Polizeibereich.

Vorsitzender Martin Börschel: Vielen Dank, Herr Rettinghaus. – Bevor Herr Lehmann das Wort ergreifen kann, einen kleinen organisatorischen Hinweis. Man hat hier von der Landtagsverwaltung ein bisschen hin- und hergeschoben, und inklusive der Fortsetzung der 98. Sitzung von eben haben wir den Saal bis 14 Uhr, damit Sie das allseits in Ihre Zeitplanungen aufnehmen können.

Vielleicht noch ein kurzes persönliches Wort von mir an die Damen und Herren Sachverständigen gerichtet, weil mich gleich Herr Kollege Bombis an dieser Stelle ablösen wird.

Es wird – mutmaßlich jedenfalls – meine letzte Anhörung mit Ihnen sein, da ich dem nächsten Landtag nicht mehr angehören werde. Ich habe den Austausch mit Ihnen immer sehr geschätzt, fand es außerordentlich bereichernd, was Sie uns hier an Dingen und Hinweisen mit auf den Weg gegeben haben, übrigens gleich, in welcher Konstellation. Ich habe das eine wie das andere erlebt, mal Opposition, mal regierungstragend.

Vielen Dank dafür. Ihnen alles Gute. Wir haben bestimmt Gelegenheit, das an anderer Stelle auch noch mal zu vertiefen.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank. Ich habe auch den zeitlichen Hinweis verstanden.

Zunächst mal zu der Frage von Herrn Zimkeit. In dem Gesamtpaket sehen wir keine Maßnahmen enthalten, die die Unterbesetzung im öffentlichen Dienst verhindern können oder vermindern werden. Allerdings ist darin enthalten, dass mit der Übernahme des Tarifergebnisses in die Besoldung und mit der Dämpfung der Kostensenkungspauschale negative Einflüsse bei der Nachwuchsgewinnung weniger geworden sind. Darin steckt auch der Gesamtblick auf die Struktur des öffentlichen Dienstes.

Bei der Arbeitszeitgestaltung ist bereits mehrfach darauf hingewiesen worden, im Kernmodell sehen wir den Einstieg in den Ausstieg aus der 41-Stunden-Woche für erforderlich an. Das beantwortet auch die Frage von Herrn Blöming.

Dieses „Hessische Modell“, von dem wir hier immer reden, geht davon aus, dass man zunächst mal 41 Stunden weiter arbeitet, aber nur 40 Stunden arbeiten muss, und die 1 Stunde wird dann auf einem echten Langzeitarbeitskonto gutgeschrieben, wo keine Obergrenzen drin sind, die man nehmen kann, wenn bestimmte Anlässe entstehen. Die Hessen haben das mittlerweile mit guten Erfolgen.

Im Kern würde das zunächst mal keine Stellenzuwächse auslösen, es würde aber das Signal senden: Ich werde mit meinen Arbeitszeit- und mit meinen Lebenszeitanprüchen ernstgenommen. Vor diesem Hintergrund glauben wir also, dass dieses „Hessische Modell“ ein Einstieg sein kann. Dass man damit langfristig gesehen nicht auskommt, dass man von der 41-Stunden-Woche runter muss, das ist klar. Aber es muss gleichzeitig die Funktionssicherheit der Verwaltung garantiert werden. Vor diesem Hintergrund fordern wir den Einstieg.

Vielleicht bei der Gelegenheit der Hinweis, dass die Arbeitszeit von 41 Stunden bei Informationen, die wir von unseren Mitgliedern bekommen, als eines der Hauptprobleme gesehen wird in der Tätigkeit für die Finanzverwaltung, Arbeitsbelastung usw. Das wird als besonders ärgerlich empfunden.

Wir haben im Übrigen auch Indizien dafür, dass trotz der extrem hohen Einstellungszahlen in der Finanzverwaltung es diese Arbeitszeitdinge sind, die das Ganze negativ beeinflussen. Ich kann das für das Jahr 2021 sagen. Dazu haben wir die Zahlen jetzt vorgelegt bekommen. In der Laufbahngruppe 2.1 haben wir 1.057 Anwärter eingestellt, und von denen haben uns im Laufe des Jahres 2021 297 Anwärter wieder verlassen. Also, ein knappes Drittel war weg, bevor ein Jahr um war. Das ist ein klares Signal, da hat jemand in den öffentlichen Dienst hineingeschaut und hat den nicht so attraktiv empfunden, um dabei zu bleiben.

Es wäre im Übrigen aus meiner Sicht auch der Pack-an, wie man die vorhandene strukturelle Unterbesetzung wirkungsvoll bekämpfen könnte. Die Leute, die man einmal von sich und von den Aufgaben überzeugt hat, muss man dann auch halten, wenn sie anschließend auf das Ausbildungsende, auf eine Prüfung zulaufen. An der Stelle wird es wieder fiskalisch, wird es wieder finanziell, und dann kommt auch wieder die Arbeitszeit ins Spiel.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

In der Besoldung war die Frage: Was müsste man im Eingangsamt tun? Wir haben dazu eine einfache Sache, die sich dann auch mit der Frage von Herrn Strotebeck deckt. Wir schlagen vor, die Eingangsbesoldung bei den jungen Kolleginnen und Kollegen anzuheben, das heißt von derzeit A 6 in der Finanzverwaltung auf A 7, auf A 10 und auf A 14. Das ist in allen drei Laufbahnen nötig, weil man erst mit dieser Anhebung auch eine strukturelle Veränderung erreicht. Man hat nichts davon, wenn man wie jetzt die Eingangsstufen in den Erfahrungsstufen heruntersetzt. Dann hat man für zwei, drei Jahre ein bisschen mehr Geld in der Tasche, aber danach ist ja alles wie vorher.

Würde man die Eingangsbesoldungsämter anheben, hätte man eine strukturelle Verbesserung. Ich gebe gern zu, das ist nicht ganz billig. Auf der anderen Seite: Wer einen guten öffentlichen Dienst haben will, der muss ihn auch gut bezahlen. In Zeiten der Arbeitsmarktkonkurrenz, wie wir sie derzeit haben, haben die jungen Leute die Auswahl, und wir müssen sie davon überzeugen, dass wir die richtigen Arbeitgeber sind. Das ist im Moment unter den gegebenen Vorgaben schwierig.

Noch mal zum Thema „Mobiles Arbeiten“. Frau Düker hatte gefragt: Was wäre erforderlich, um Klarheiten zu schaffen, respektive welche Rahmenbedingungen braucht man? Zu diesen Rahmenbedingungen gehört für uns zunächst einmal die Klarstellung, dass, wenn man ein solches mobiles Arbeitsangebot als Arbeitnehmer annimmt, nicht automatisch den Anspruch auf ein Büro in der Dienststelle verliert. Denn es ist eine Erkenntnis, die wir im Augenblick aus Corona ziehen, dass man sehr wohl beides miteinander verbinden muss, um zu einer effizienten Arbeitsgestaltung zu kommen, um den Austausch sicherzustellen, im Übrigen auch aus sozialen Gründen. Manche wissen jetzt erst, wie schön es ist, Kollegen zu haben.

Dazu gehört auch die Freiwilligkeit. Das klingt in den Gesetzgebungsverfahren an. Das heißt, man kann nicht gezwungen werden zur Heimarbeit, zum mobilen Arbeiten. Dann kommt ein Punkt, den halten wir für sehr schwierig. In den Corona-Zeiten sind diese Punkte nicht geprüft worden, auch nicht von uns als Gewerkschaft, auch nicht von uns in der Personalvertretung. Wie ist es mit dem Arbeitsschutz daheim? In welchem ergonomischen Umfeld arbeiten denn die Kolleginnen und Kollegen, sitzen sie am Küchentisch?

Letztens habe ich ein ganz wildes Foto als Interpretation von mobilem Arbeiten gesehen. Da saß einer im Schneidersitz auf dem Boden und fummelte an seinem Laptop. Ich kann mir das sehr kreativ vorstellen. Aber dann sind wir in der Werbewirtschaft und nicht in der Finanzverwaltung.

(Stefan Zimkeit [SPD]: Da sehe ich aber auch Vorurteile!)

Uns wäre also schon wichtig: Wenn wir das mobile Arbeiten zu einem Regelfall machen, dann müssen wir klare Regelungen dazu haben. Wie ist es mit Arbeitsschutz auch daheim? Schwierig in der Abgrenzung, keine Frage. Wie ist es mit Ausstattungsangeboten? Kann ich als Arbeitnehmer zu meinem Chef gehen und sagen: Ich habe zwar eine Büro bei dir, aber ich brauche trotzdem einen schönen Schreibtisch und einen vernünftigen Stuhl. Kann ich damit umgehen? Ich glaube, das Land Nordrhein-

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Westfalen muss sich darauf einrichten, wenn es so etwas will, dass es zwei Arbeitsplätze ausstattet.

An die Frage nach einem Kostenersatz traut man sich so gar nicht ran. Ich weiß nicht, wie es Ihnen da so geht. Sie haben mittlerweile auch viele Tage nicht hier im Parlament arbeiten können. Wenn man dann zu Hause ist, dann merkt man an den Heizkostenrechnungen schon sehr deutlich, wenn jeden Tag die Heizung durchlaufen muss und man sie nicht mehr ab ca. 7 Uhr morgens reduziert. Diese Frage mit dem Kostenersatz muss man auch im Blick haben, mal abgesehen davon, dass die Kolleginnen und Kollegen ja ihren Wohnraum zur Verfügung stellen.

An der Stelle noch der Hinweis: Unsere ganz große Sorge – dafür habe ich aber keine Antwort – ist, dass wir damit auch wieder ein soziales Gefälle je nach Wohnort haben. Wer in Köln – Mietpreisstufe 6 – in einer Wohnung lebt und vielleicht mit einer kleinen Dreizimmerwohnung auskommt, dann ist es in Köln ein mittleres Vermögen, das man dafür aufwendet. Wenn das Ganze irgendwo draußen im Düren ist, ist es deutlich preiswerter.

Soll heißen: Können also demnächst diejenigen, die in den Großstädten leben und arbeiten, keine Heimarbeit machen, weil es viel zu teuer ist und weil sie die Räume nicht zur Verfügung stellen können? Ist es dann nur ein Anspruch für Menschen außerhalb der Ballungsräume? Das ist eine schwierige Frage, die für uns als Arbeitnehmervertreter mit Sicherheit noch viele Diskussionen auch bei uns selbst auslöst, aber die ich hier schon mal über den Zaun werfen möchte. Es ist nicht damit getan, den Anspruch auf mobiles Arbeiten ins Gesetz zu schreiben und dann zu sagen: Den Rest guckt ihr jetzt mal. Damit macht es sich die Landesregierung etwas einfach.

Sylvia Ludes (Bund der Richter und Staatsanwälte NRW): Ich möchte zunächst betonen, dass ich auch vollkommen übereinstimme, dass unsere Kolleginnen und Kollegen der unteren Besoldungsgruppe auf jeden Fall finanziell unterstützt werden sollten. Aber ich bitte, auch die Dritte Gewalt, eben die Richter und Staatsanwälte, jetzt nicht zu vergessen.

Ich komme zunächst zu der Frage mit den strukturellen Verbesserungen, die wir uns wünschen. Wir wünschen uns – das haben wir schon lange angemahnt –, dass die Eingangsbesoldung deutlich verbessert wird, also die ersten Erfahrungsstufen, die noch vorgesehen sind, gestrichen werden, und dies auch vor dem Hintergrund, dass wir Probleme bei der Nachwuchsgewinnung haben.

Die Juristinnen und Juristen mit besseren Noten gehen verstärkt jetzt in die private Wirtschaft, weil da bedeutend mehr gezahlt wird. Also, diese Schere zwischen den Gehältern in der Justiz und in der freien Wirtschaft klafft jetzt extrem auseinander, und unsere Konkurrenzfähigkeit nimmt immer mehr ab. Da ist die Frage: Möchte man das?

Zu der Frage der besonderen Belastungen in der Justiz. Wir Richter und Staatsanwälte haben in diesen Corona-Jahren versucht, bis auf einzelne wenige Monate den Justizbetrieb aufrechtzuerhalten. Einige – zum Beispiel ich – waren in der Lage, in

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

bestimmten Sitzungen auch mit Video-Konferenz zu arbeiten, viele nicht. Da muss ich die Verwaltungsrichter, die Fälle haben, die nicht aufschiebbar sind, insbesondere die Strafrichter, Staatsanwälte hervorheben. Wer besonders hervorgehoben werden soll, das sind die Betreuungsrichter. Das sind diejenigen, die vor Ort insbesondere ältere Leute aufsuchen müssen. Es sind schon besondere Belastungen, die jetzt auch den Justizbereich betreffen.

Zu den verfassungsrechtlichen Fragen. Da gab es noch eine Frage zu den Versorgungsempfängern. Es gab, glaube ich, noch eine Frage zum aktiven Dienst. Wir hatten jetzt keine strukturellen Veränderungen. Es bleibt von der Grundbesoldung, wie es ist, aber jetzt werden familienbezogene Bestandteile eingeführt. Jetzt wird versucht, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu übernehmen. Dass eine Alimentation von Familien angemessen sein soll, ist überhaupt kein Thema. Das möchte ich auf keinen Fall infrage stellen. Das muss sein und ist auch wirklich ein Anliegen.

Aber diese jetzt so vorgeschlagenen familienbezogenen Bestandteile haben ein solches Ausmaß, wie ich schon sagte, unabhängig von Einkünften und Vermögen eines Versorgungsempfängers. Wir haben es berechnet.

Zum Beispiel bei einer Familie R1 – das ist der untere Bereich – mit drei Kindern, Wohnung in Köln – ich glaube, das ist Mietstufe 7 – ist das zum Beispiel pro Monat ein Betrag von 1.800 Euro. Wenn jetzt ein Richter von R1 zu R2 befördert wird, bekommt er pro Monat 650 Euro.

Es kann doch nicht sein, dass die familienbezogenen Bestandteile so hoch sind. Das kann auch zeigen, dass die Grundbesoldung ansonsten nicht in Ordnung ist und verfassungsrechtlich überdacht werden sollte. Wir haben das jetzt – wie meine Kollegen schon gesagt haben – noch nicht endgültig überdacht vom Ergebnis her. Kann das sein? Das ist das, was wir uns fragen. Da müsste doch strukturell grundlegend etwas geändert werden. Wir denken auch an die Berufsempfänger, die eine Familie gründen wollen. Ich sage es jetzt überzogen: Muss man erst Kinder haben, um gefördert zu werden? Was ist mit denen, die es gern möchten und da auch eine Sicherheit haben wollen? Das sind unsere Bedenken für die Kolleginnen und Kollegen im aktiven Dienst.

Hinsichtlich der Versorgungsempfänger ist es so, dass diese über 14 Monate hinweg überhaupt keine Erhöhung der Bezüge bekommen. Auch in der Vergangenheit war das nicht besonders großzügig. Ich muss betonen: Bei den Richtern und Staatsanwälten ist eine Eins-zu-eins-Umsetzung nicht unbedingt naturgegeben. 14 Monate bekommen diese Versorgungsempfänger keine Erhöhung, erst ab dem 01.12.2022 eine Erhöhung von 2,8 %, und das bei der hohen Inflation, die wir zurzeit haben.

Ich habe noch vergessen, die Krankenversicherungsbeträge sind wirklich exorbitant gestiegen. Das sind schon Kosten, die jetzt auch auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zukommen. Das ist natürlich ein wichtiger Punkt. Diese Corona-Sonderzahlung wird nicht zeitanteilig aufgeteilt, selbst bei denen, die bis kurz vorher, bis Ende Oktober 2021, noch gearbeitet haben. Das sind Dinge, die man sich überlegen

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

muss. Es ist die Frage: Ist es verfassungsrechtlich in Ordnung; sollte das überhaupt politisch sein?

Vorsitzender Ralph Bombis: Ich darf mich Ihnen kurz vorstellen. Martin Börschel hat sich, wie angekündigt, verabschiedet. Mein Name ist Ralph Bombis. Ich habe den Vorsitz von ihm übernommen.

Ich darf dann fortfahren.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband NRW):

Ich beginne mit dem letzten Fragesteller und mich dann sukzessive bis zum ersten Fragesteller vorzuarbeiten.

Herr Witzel, es sind mehrere Fragen, die darin stecken. Ich gebe Ihnen recht, wenn Sie sagen, Studienplätze müssen ausgeweitet werden, weil wir sehr viele Lehramtsanwärter*innen oder Studierende haben, die gern im Primarbereich studieren würden. Da bin ich ganz bei Ihnen. Das fordern wir auch. Genauso ist es fraglich, warum die Grundschule, wo nachweislich die meisten Lehrkräfte fehlen, einen Numerus clausus haben muss. Da gebe ich es an Sie zurück. Sie machen die Politik, schaffen Sie die Möglichkeiten.

Sie haben gesagt, dass die gleiche Länge der Ausbildung nicht gleiche Bezahlung bedeuten sollte, wenn ich Sie so richtig verstanden habe. Es gibt auch welche, die das so deuten. Als GEW NRW haben wir ein Gutachten von Professor Ralf Brinktrine erstellen lassen. Der hat in diesem Gutachten klargestellt, warum die nicht gleiche Bezahlung nicht verfassungskonform ist. Das würde auch den ganzen Prozess der Reform der Lehrerausbildung ad absurdum führen. Denn ein Ziel dieser Vereinheitlichung war auch, dann zu erreichen, dass unsere Lehrer*innen, Lehrkräfte gleich bezahlt werden. Es sollte egal sein, ob eine Lehrerin an der Grundschule oder in der Oberstufe am Gymnasium unterrichtet. Ich glaube, wir sollten uns davor hüten, die Arbeit der Lehrkräfte zu werten. Es kann nicht sein, dass kleines Kind kleines Geld bedeuten darf und Jugendlicher großes Geld.

Ich füge hinzu: Wir haben acht Semester Bachelor, vier Semester Master und ein gleich langes Referendariat. Wenn Sie sagen, die einen sehen es so, die anderen so, verweise ich auf Ihre Parteikollegin Frau Gebauer. Sie hat am 4. Oktober 2017 in ihrer Kleinen Regierungserklärung im Schulausschuss ausgeführt – Zitat –:

„Wir werden die besoldungsrechtlichen Konsequenzen der Reform des Lehrerausbildungsgesetzes von 2009 ziehen.“

In der anschließenden Debatte regte Staatssekretär Richter – auch ein Parteikollege von Ihnen – an, ein ordentliches Gesetzgebungsverfahren einzuleiten, damit es durchgeführt werden kann.

Ich habe eben gesagt, dass wir gut daran täten, die Arbeit von Lehrkräften nicht nach unterschiedlichen Lehrämtern zu besolden, A 13 Z und EG 13. Herr Strotebeck, Sie

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

haben gefragt, was die Wünsche sind. Das wäre kein Wunsch von uns. Ich denke, es ist eine gerechtfertigte Forderung. Deshalb lasse ich Wünsche im Bereich des Märchens. Wir fordern. Das ist eine berechnete Forderung. Wenn Sie das einfach so mitnehmen.

Frau Düker, Sie haben gesagt, es sei eine sehr angespannte Situation, besonders an den Grundschulen, inwieweit die Konrektor*innenstellen an den Hauptschulen jetzt mit A 13 besetzt.

(Monika Düker [GRÜNE]: Wie viele?)

– Wie viele.

Vielleicht als Genese. Im Masterplan sind für die Grundschulen Konrektor*innenstellen geschaffen worden. Zum ersten Mal war es so, dass da nicht die Besetzung von der Schülerzahl abhängig war. Wir als GEW haben darauf gedrungen und gesagt: Moment mal, wenn das nicht sozusagen ein Indikator dafür ist, dass man A 13 bekommt, dann sollte man an den Hauptschulen auch gleichziehen. Da gab es diese Konrektor*innenstellen, aber die wurden nach A 12 bezahlt. Die müssten ebenfalls nach A 13 bezahlt werden. Das sind nicht viele, weil diese Stellen schon bestanden. Ich würde ca. 300 Stellen schätzen.

Ich hoffe, dass damit Ihre Frage beantwortet ist.

(Monika Düker [GRÜNE]: Es ist jedenfalls kein Ausgleich!)

– Es ist kein Ausgleich in dem Sinne.

Zu der Frage von Herrn Zimkeit. Es ging darum, dass wir 18.000 Stellen unbesetzt haben und ob wir in dieser Attraktivitätsoffensive Kriterien sehen, die dazu verhelfen, dass diese Stellen besetzt werden. Ich kann sagen: Nein, das tun wir nicht. Ich möchte nicht jetzt alles aufzählen, was ich eingangs gesagt hatte. Ich möchte nur darauf hinweisen: Wenn wir sagen, das Ziel guter Bildung sollte sein, dass Kinder individuell gefördert werden und sie zu einer mündigen Teilhabe an der Gesellschaft befähigt werden sollen, ausgehend von der Entfaltung ihrer Kompetenzen. Das heißt, wir wären bei einer Besetzung von 110 %, dass wir individuelle Förderung an den Schulen leisten können.

Der Lehrkräftemangel und die nicht besetzten Stellen sind ein Hinderungsgrund. Da bin ich bei der jetzigen Regierung. In NRW Stand 01.07.2021 gibt es eine Gesamtbesetzung von 95,76 %. Bei den Grundschulen – das wiederholt sich immer wieder – sind es 94,21 % und an den Förderschulen 92,95 %. Die Regierung hat, als sie angetreten ist, gesagt: Mittelfristig streben wir eine 105%ige Lehrerversorgung vordringlich an den Grundschulen an. Davon sind wir weit entfernt. Da bin ich wieder bei der Attraktivierung der Stellen. Eine echte Attraktivitätssteigerung sieht anders aus.

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen):

Wir lehnen jetzt die Langzeitarbeitskonten nicht grundsätzlich ab, aber wir sagen, dass sie überhaupt nicht auf die spezifischen Belange der Polizei ausgerichtet sind. Wir

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

haben in mehreren Hintergrundgesprächen mit Referaten im Innenministerium versucht zu hinterfragen, wie bestimmte Dinge gemeint sind und kritisieren die Erstbebuchungsmöglichkeiten. „156 Stunden aus FLAZ-Guthaben“ steht im Gesetzentwurf. Das Innenministerium sagt, das würde auch für die DSM, also für die Differenzkonten, gelten. 122 Stunden aus angeordneter Mehrarbeit und dann – auch ein relativ unbestimmter Begriff – maximal 278 Stunden, die ihren Ursprung in der Coronapandemie haben, also vielleicht Stunden, die zwischen 2020 und – im Gesetz steht ein Enddatum – 31.12.2024 angefallen sind. Das ist mitnichten so. Selbst wenn ich die Coronapandemie-Stunden wohlwollend mit 556 Stunden in der Erstbebuchung habe, löse ich nicht das strukturelle Überstunden-Problem in der Polizei Nordrhein-Westfalen. Deswegen habe ich dort weiterhin Probleme mit der Verjährung von angeordneter Mehrarbeit.

Jährlich kann ich auch nur 122 plus, die 3 Stunden in der Woche, bebuchen. Da haben wir auch hinterfragt: Können denn vielleicht diese 3 Stunden, die aus der freiwilligen Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 41 Stunden auf 44 Stunden sind, aus vorhandenen Stundenguthaben auf den Differenzkonten genutzt werden? Nein, das wurde kategorisch ausgeschlossen.

Die Idee dahinter, auch Positives anzumerken, dass die maximal zu besparende Möglichkeit wirklich höher liegt als beim Bund und auch in Hessen, also 2.132 Stunden – damit sind wir hier schon hoch und auch gut –, aber wie wir sie draufbekommen, ist unserer Ansicht nach an diesem Punkt zu wenig.

Ich weiß nicht, wer es genau gesagt hatte. Innenminister Reul hat es zu uns auch gesagt. Lassen Sie uns erst mal damit anfangen, und dann reifen wir das System im Betrieb. Aber irgendjemand meiner Vorredner sagte es auch. Die Arbeitszeit ist das vordringliche Thema bei den Kolleginnen und Kollegen. 41 Stunden, das ist auch im Schichtdienst kaum umsetzbar. Wenn wir daran mit halbgenauen Lösungen rumschrauben und quasi den Prototyp direkt bei allen in der Praxis testen, dann ist das, glaube ich, nicht der richtige Weg. Ich glaube, wir sollten da individuelle Lösungen auch in den Ressorts schaffen, weil die Herausforderungen in den völlig unterschiedlichen Bereichen auch völlig unterschiedlich sind.

Wenn ich einen Wunsch frei hätte, dann wäre natürlich der Einstieg in eine reduzierte Wochenarbeitszeit das Thema, was, glaube ich, angezeigt wäre. Das ist auch das, was uns immer wieder zurückgespiegelt wird. Mit 41 Stunden ist es schwer, ein den Gesundheitsaspekten entsprechendes Schichtdienstmodell zu fahren, und ist einfach nicht möglich.

Zu den Erschwerniszulagen. Wir haben in Nordrhein-Westfalen die Erschwerniszulagenverordnung des Bundes auf den Stand 2006 eingefroren und ändern darin immer nur Zahlen. Von daher wäre es wirklich angezeigt, dass sich Nordrhein-Westfalen ein eigenes Erschwerniszulagenrecht gibt. Dann kann man auch vom Bundesland Bayern und von der Bundespolizei, die dort schon weiter sind, wirklich lernen. Es sind Definitionen von Wechselschichtdienst, von Schichtdienst, die stammen aus den 80er-

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Jahren und passen überhaupt nicht mehr zu den heutigen neuen Anforderungen, auch unseren einsatzbelastungsabhängigen Funktionsbesetzungsplänen.

Ich glaube, da muss man sich wirklich auf den Weg machen und ein eigenes nordrhein-westfälisches Erschwerniszulagenrecht schaffen. Warum das 2005 bei der großen Dienstrechtsreform außen vorgelassen wurde, da bin ich persönlich überfragt. Hätte man aus meiner Sicht schon damals anpacken sollen.

Es gab noch eine Frage zu der Alimentation. Da werden jetzt einzelne Punkte herausgenommen, aber die Frage ist: Was ist mit Altfällen, die schon vor dem 01.01.2022 Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit ihrer eigenen Alimentation haben? Wie will man dort zu einer Lösung kommen? Das ist uns auch im Gesamtprozess überhaupt nicht klar geworden. Mit dem Streichen der ersten beiden Erfahrungsstufen bis A 10 schafft man natürlich auch ein neues Ungleichgewicht zwischen denen, die neun Stufen durchlaufen, und denen, die noch in den Altstufen sind. Da schaffen wir ein neues Ungleichgewicht und es war in der Kürze der Zeit nicht sachgerecht zu bewerten, ob das wirklich den Ansprüchen der Verfassung genüge tut.

Eckhard Schwill (komba gewerkschaft nrw): Herr Zimkeit hatte gefragt, wie die Arbeitszeitkonten neu gestaltet werden können, was eigentlich der Wunsch ist. Jetzt spreche ich auch mal für die 300.000 Kommunalbeamten, die momentan etwas zu kurz gekommen sind. Als Justiziar der komba-Gewerkschaft berate ich viele Personalräte bei dem Abschluss von Dienstvereinbarungen zu solchen Lebensarbeitszeitkonten. Wir müssen wieder feststellen, Beamte können wir nicht mitnehmen, weil die Rechtsgrundlage dafür schlichtweg fehlt. Wenn ich den Personalräten sage, sie hätten jetzt eine neue Gesetzesmöglichkeit, dann sagen die mir, dass da die Beamten immer noch herausfallen. Insofern ist das, was jetzt hier in dem Gesetz ist, für viele Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte nicht ausreichend, weil wir dort viel flexiblere Regelungen haben.

Zum Thema Lebensarbeitszeitkonto. Wir haben es mal für die Feuerwehr durchgespielt, weil es auch dort viele Überstunden gibt, die angeordnet worden sind, weil Personal fehlt. Viele Kollegen haben es gesagt. Wir können uns vorstellen, dass, wenn wir diese tausend und mehr Stunden auf ein Konto einzahlen könnten, wir dadurch noch früher in den Ruhestand gehen können. Denn die Belastungen im Einsatzdienst der Feuerwehr sind sehr hoch. Das wäre ein Punkt, der für uns auch für den kommunalen Bereich sehr gut ankommen würde.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann ich sagen, dass wir im kommunalen Bereich mit dieser Regelung viele Dienstvereinbarungen nicht umsetzen können bzw. Beamtinnen und Beamte können dort nicht in dem Maße, wie es für die Beschäftigten jetzt schon möglich ist, dort abgebildet werden.

Zu der Frage von Frau Düker. Ich hatte in meinem Eingangsstatement schon gesagt, 85 % der Kolleginnen und Kollegen im Feuerwehrbereich sind im mittleren Dienst. Wenn ich mal Revue passieren lasse, die meisten Kolleginnen und Kollegen sind in

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

A 8. Früher war mal die Diskussion, man gehe mit A 7 in den Ruhestand. Das haben wir zum Glück nur noch in den seltensten Fällen. Die meisten Kolleginnen und Kollegen gehen mit A 8/A 9 in den Ruhestand. Das ist auch gut so.

Wenn man sich aber anschaut, wie hoch der prozentuale Anteil bzw. der Versorgungssatz ist, dann wird man sagen müssen, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen die 71,5 % nicht erreichen, weil sie vorher als Handwerker tätig waren, spät ins Beamtenverhältnis eingestiegen sind und in der Regel dann zwischen 65 % und 66 % haben. Wenn man sich die Besoldungsstruktur ansieht, dann haben wir schon einen Bereich, in dem ich mir als Versorgungsempfänger in Düsseldorf oder in Köln keine Wohnung mehr leisten kann. Das muss man ganz deutlich sagen. Und dann haben sie auch noch die zusätzliche Belastung durch die höheren Krankenversicherungsbeiträge und auch die Versteuerung der Versorgung komplett. Das macht unter dem Strich schon Sorgen.

Wenn ich sehe, dass wir zuletzt am 01.01.2021 eine Besoldungsanpassung gehabt haben und jetzt erst als Versorgungsempfänger am 01.12.2022 erst 2,8 % haben, ist das eine Riesenlücke, die ausgeglichen werden muss. Wir sagen, da muss eine Sonderzahlung, die sich an den 1.300 Euro orientiert, geleistet werden.

Herr Strotebeck, Sie fragen, was wir für einen Wunsch haben. Da kann ich mich meinen Kollegen anschließen: Absenkung der Wochenarbeitszeit, auch für die Kommunalbeamtinnen und -beamten. In den Verwaltungen haben wir nämlich das große Problem freitagnachmittags. Die Kollegen, die beschäftigt sind, machen um 14 Uhr Schluss und der Beamte sitzt weiterhin dort. Man kann also genau sehen, wer Beamter und wer Beschäftigter ist. Da wünschen wir uns eine deutliche Absenkung. Das „Hessische Modell“, was Kollege Staude schon vorgeschlagen hat, ist zum Beispiel ein richtiger Weg in die richtige Richtung.

Sie, Frau Bongers, und Sie, Herr Stroebeck, hatten das Thema „Zulagen“ angesprochen. Ich habe hier mal die Übersicht des Landesamts für Besoldung und Versorgung.

(Herr Schwill zeigt die Übersicht.)

Da sehen Sie, hier ist 2012. Sie sehen hier keine Veränderungen. Da oben die Veränderung betrifft nur den Dienst an Wochenfeiertagen. Da ist eine Verbesserung entstanden. Wir wollen natürlich auch, dass die anderen Zulagen dynamisiert, angepasst werden, um den besonderen Belastungen entgegenzutreten. Wir müssen auch zu einem nordrhein-westfälischen Zulagensystem kommen. Zu dem Thema ist unsere Forderung eine Erschwerniszulage für Notfallsanitäter. Das wäre eine nordrhein-westfälische Lösung, die dann den Belastungen, die die Kolleginnen und Kollegen haben, entsprechend berücksichtigt werden könnten. Das wäre, Frau Bongers, in Ihre Richtung gesagt, genauso. Das heißt, wir wollen eine nordrhein-westfälische Lösung haben, um die Besonderheiten besser abbilden zu können, und eine stetige Dynamisierung dieser Zulagen, damit die nicht seit 2002 unverändert sind.

Haushalts- und Finanzausschuss (99.)

10.02.2022

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (43.)

Innenausschuss (99.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorsitzender Ralph Bombis: Damit sind wir am Ende der Runde angekommen. Sollte es noch Nachfragen geben, bitte ich darum, dass diese gezielt an die Sachverständigen gerichtet werden. Gibt es noch weitere Nachfragen an die Sachverständigen? – Das kann ich nicht erkennen.

Dann darf ich feststellen, dass Sie, liebe Damen und Herren Sachverständige, sehr ausführlich und umfänglich die Fragen beantwortet haben. Es sind keine Fragen offengeblieben. Ich darf Ihnen ganz herzlich dafür danken, auch dass Sie heute hier zu unserer Anhörung erschienen sind und uns mit Ihrem Sachverstand bereichert haben.

(Beifall von Stefan Zimkeit [SPD])

Ich darf mich an der Stelle ebenfalls bei Frau Schmick bedanken. Sie hat uns heute hier protokollarisch begleitet. Auch Ihnen einen ganz herzlichen Dank.

In unserer Sitzung vom 17. März 2022 wird die die Auswertung der heutigen Anhörung erfolgen. Ich gehe davon aus, dass wir in dieser Sitzung auch die entsprechenden Beschlüsse zur Vorbereitung der 2. Lesungen im Plenum fassen werden. Dort werden wir auch einen Beschluss über einen bereits vorliegenden und mehrheitsfähigen, eher technischen Änderungsantrag fassen können.

Mir bleibt – ich schließe mich den Worten von Martin Börschel an –, auch wenn ich nur relativ kurz heute die Sitzungsleitung innehatte, Ihnen ganz herzlich zu danken. Auch ich habe, wenn ich in dieser Rolle hier gewesen bin, immer sehr gern diesen Austausch gehabt. Da auch ich dem nächsten Landtag nicht mehr angehören werde, wünsche ich Ihnen auch in diesem Sinne von ganzem Herzen alles Gute. Ich hoffe, dass dieser Austausch weiter so gewinnbringend hier in diesem Hause gepflegt wird. Kommen Sie alle gut nach Hause, und bleiben Sie gesund!

Ich schließe die Sitzung.

gez. Martin Börschel
Vorsitzender

Anlage

02.03.2022/08.03.2022

11

Anhörung von Sachverständigen
des Haushalts- und Finanzausschusses

**Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes
in Nordrhein-Westfalen**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15940 (Neudruck)

**Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung
aus Anlass der COVID-19-Pandemie für das Land Nordrhein-Westfalen und
zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/16322

**Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022 sowie zur Änderung weite-
rer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/16323

**Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie
zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften,**

Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 17/16324

Donnerstag, 10. Februar 2022

10.00 Uhr, Plenarsaal

Stand: nach Anhörung

Tableau

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Städtetag Nordrhein-Westfalen Köln	Dr. Marco Kuhn (Videozuschaltung)	17/4816
Landkreistag Nordrhein-Westfalen Düsseldorf		
Städte- und Gemeindebund NRW Düsseldorf		
Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Köln		
Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen Frau Anja Weber Düsseldorf	Anja Weber Eric Schley	17/4823
Verdi.nrw Düsseldorf	---	17/4823 (gemeinsam mit DGB)
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion NRW Herrn Roland Staude Düsseldorf	Roland Staude Andrea Sauer-Schnieber	17/4815 17/4822
Deutsche Polizei Gewerkschaft NRW Herrn Erich Rettinghaus Düsseldorf	Erich Rettinghaus Sarah Zylra	17/4829 17/4830

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Herrn Manfred Lehmann Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Manfred Lehmann	17/4821
Bund der Richter und Staatsanwälte NRW	Thomas Posegga Sylvia Ludes	17/4827
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen	Ayla Celik Ute Lorenz	17/4833
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Nordrhein-Westfalen	Patrick Schlüter Ertugrul Ulas	
Eckhard Schwill Leiter Geschäftsbereich Recht komba gewerkschaft nrw	Eckhard Schwill	17/4815 17/4822

weitere Stellungnahmen:

Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten
- LPKwiss NRW -

17/4825

Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter
des Landes Nordrhein-Westfalen

17/4828