

Beförderungsmöglichkeiten in Kommunen mit vorläufiger Haushaltswirtschaft
Hier: Petition 13/14198 u. a.

Stv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Meine Damen und Herren! Ich möchte Sie heute ganz herzlich im Landtag begrüßen, um das Problem Beförderungsstau speziell im mittleren Dienst mit Ihnen zu diskutieren. Der Petitionsausschuss hat sich intensiv mit dieser Problematik beschäftigt, und zwar generell, was die Beförderungsmöglichkeiten in Städten und Gemeinden, die im Haushaltssicherungskonzept sind, angeht. Aber aus unserer Sicht ist es im mittleren Dienst besonders gravierend. Weil dort sehr viele Feuerwehrleute angesiedelt sind, ist die Situation für die Feuerwehr sehr unbefriedigend. Aus diesem Grunde hat sich der Petitionsausschuss entschlossen, heute mit den kommunalen Spitzenverbänden und mit den Ministerien zu dem Thema eine Anhörung durchzuführen.

Art. 41 a der Landesverfassung besagt u. a., dass wir zu bestimmten Themen Anhörungen durchführen können. Wir werden heute alle Seiten intensiv anhören und danach die Anhörung auswerten. Ich hoffe sehr, dass wir zu Lösungen kommen.

Heute sind Abgeordnete aller Parteien anwesend. Die Arbeit des Petitionsausschusses unterscheidet sich von der Arbeit anderer Ausschüsse darin, dass er immer parteiübergreifend arbeitet. Das ist manchmal, da wir alle Beschlüsse einstimmig fassen, recht schwierig, wie Sie sich vorstellen können. Wir müssen immer um Konsenslösungen kämpfen.

Ich freue mich besonders, dass unsere Vorsitzende Frau Wischermann anwesend ist. Weil ich aber die Berichterstattung für diese Petition habe, werde ich heute moderieren.

(Es folgt eine Vorstellung der anwesenden Abgeordneten und der Anzuhörenden.)

Dass das oben genannte Problem immer noch virulent ist, erkennt man daran, dass wir heute wieder eine Petition mit 240 Unterschriften hereinbekommen haben.

Bevor wir die einzelnen Statements hören, möchte ich alle Vortragenden darum bitten, über Lösungen zu reden. Ich sage das aus folgendem Grund: Ein ganz bekannter und erfolgreicher Unternehmer hat einmal gesagt: Wenn man über Probleme redet, bekommt man Probleme. Wenn man über Lösungen redet, dann erhält man Lösungen. - In diesem Sinne bitte ich, in den einzelnen Statements auch darüber nachzudenken, wie denn eine Lösung aussehen könnte.

Wir haben das im Petitionsausschuss schon selber versucht. Leider steckte in jedem Lösungsvorschlag, den wir machten - von der Stellenobergrenzenverordnung über die Quotierung der einzelnen Dienste bis hin zu neuen Laufbahnverordnungen -, irgendwie ein Pferdefuß, sodass wir eigentlich noch nicht weiter sind. Deshalb die Bitte, heute hier zu versuchen, über Lösungen zu reden.

Ich möchte Sie nun der Reihe nach aufrufen. Bei uns ist es alte Tradition, dass die Petenten immer das erste Wort haben. - Herr Ewers, bitte.

Franz-Josef Ewers (Ver.di): Gerne möchte ich das Wort ergreifen und danke für die einleitenden Worte. Ich gehe davon aus, dass im Zusammenhang mit der Petition und auch schriftsätzlich ausgeführt worden ist, um welche Problematik es geht. Insbesondere Städte und Gewerkschaften haben Lösungsansätze angeboten, die allerdings mit den vorhandenen gesetzlichen Grundlagen und Auflagen der Regierung nicht akzeptiert worden sind.

Wir haben in unserer Stellungnahme, die auch vorne ausliegt, noch einmal die Problematik, die nachvollziehbar ist, zusammengefasst. Wir möchten noch einmal an die Petition des Personalrates der Stadtverwaltung Essen erinnern, die dann auch Ver.di-Meinung geworden ist, nämlich festzustellen, dass auch in Zeiten vorläufiger Haushaltsführung Beamtinnen und Beamte befördert werden dürfen, und ersatzweise den Kommunen die Möglichkeit einzuräumen, eine den jeweiligen Rahmenbedingungen angepasste eigene Regelung zu erarbeiten, die dann den Beamtinnen und Beamten eine vertretbare verbindliche und zeitliche Perspektive ermöglicht.

Ich möchte auch daran erinnern: Es geht hier nicht nur um die Frage von Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehr, sondern die Problematik der Nichtbeförderung von Beamtinnen und Beamten in den Gemeinden, die ein nicht genehmigtes Haushaltssicherungskonzept haben, zieht sich insgesamt durch. Insofern ist es eine Vielzahl mehr. Aber ich will an dieser Stelle nicht die Problematik der Berufsfeuerwehr schmälern, weil wir hier eine besondere Personengruppe haben, die im mittleren Dienst ist; dazu hat die stellvertretende Vorsitzende bereits etwas vorgetragen.

Wir sind der Auffassung, dass festgestellt werden sollte, dass im Rahmen der vorläufigen Haushaltsführung der Nachteil einer bestimmten Beschäftigtengruppe des öffentlichen Dienstes ausgeräumt wird und befördert werden kann. Auch die Beförderung würde sich dann an bestimmten Wartezeiten orientieren. Dazu gibt es auch schon konkrete Vorschläge. Ich denke, wir verraten kein Geheimnis: Sowohl die Komba-Gewerkschaft als auch Ver.di haben konstruktive Vorschläge gemacht.

Ich habe eine herzliche Bitte: Die Gewerkschaften, aber auch die betrieblichen Interessensvertreter, konkret die Personalräte, haben die Herausforderung der Haushaltskonsolidierung permanent angenommen. Aber nicht nur dies, sie haben auch entsprechende Reformprozesse dieser Landesregierung in Teilen beschlossen, nämlich „Zukunft des öffentlichen Dienstes - öffentlicher Dienst der Zukunft“. Auch da nutzen wir Gestaltungsspielräume, aber diese können wir nur dann nutzen, wenn wir den beschäftigten Beamtinnen und Beamten und im Übrigen auch den Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern gewisse Sicherheiten geben.

Zusammengefasst möchte ich noch einmal an das Petikum erinnern, welches der Personalrat der Stadtverwaltung Essen konkret vorgeben hat.

Ralf Eisenhöfer (komba gewerkschaft nrw): Zunächst danke ich für die Einladung und biete Ihnen den Sachverstand der Komba-Gewerkschaft gerade im Feuerwehrbereich - hier in großer Zahl vertreten - für das anschließende Gespräch an.

Ich will nicht über die allgemeinen Berufsbedingungen der Beamten und Beamtinnen im Lande Nordrhein-Westfalen klagen; denn das würde mindestens eine Tagesveranstaltung füllen. Aspekte, die allerdings dieser Landtag zu vertreten hat, möchte ich als kleine Rahmenbedingung für unser Thema kurz in Erinnerung rufen.

Manchmal haben wir den Eindruck, es sei vergessen - aber sicherlich nicht von unseren Beamtinnen und Beamten -, dass Ende 2003 ein Einkommensverlust für die Beschäftigten dieses Landes im Beamtenbereich von - je nach Lage - ca. 9 % durch Streichung des Urlaubsgeldes, Kürzung des Weihnachtsgeldes und Verlängerung der Arbeitszeit ohne Gehaltsausgleich zu verzeichnen gewesen ist. Das nur als klimatische Vorbemerkung.

Dass dies besonders die Beamtinnen und Beamten der unteren Einkommensgruppen getroffen hat, ist nachvollziehbar. Und der größte Teil der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes - das ist auch in den Papieren angemerkt, wenn auch nicht mit einer Zahl belegt - befindet sich bei der Feuerwehr. Wenn wir nicht ganz falsch gerechnet haben, darf ich Ihnen für Ihre Einschätzung die Zahl von ca. 80 % einfach mal mit auf dem Weg geben. Wir brauchen an dieser Stelle über die Finanzsituation der Kommunen keine allzu großen Ausführungen zu machen. Sie ist bei dem hier versammelten Sachverstand bekannt.

Nur erlaube ich mir - ich bitte das jetzt nicht als Polemik zu verstehen; ich vertrete ja alle Beamtinnen und Beamten dieses Landes in einer Doppelfunktion - auf Folgendes hinzuweisen: Manche unserer Kollegen gerade aus dem Feuerwehrbereich fragen uns natürlich, ob das Land Nordrhein-Westfalen nicht eine ähnlich schwierige Finanzsituation wie die Kommunen hat und ob es dort eine rechtliche Bestimmung gibt, dass Beförderungen unter bestimmten Bedingungen für Landesbedienstete ausgeschlossen seien.

Diese Frage können wir diesen Kolleginnen und Kollegen nicht präzise und befriedigend beantworten, weil wir ja wissen, dass es in der Landesverwaltung - mit Recht und Gott sei Dank - Beförderungen gibt, die zwar durch bestimmte Restriktionen beschränkt sind, aber nicht in der Form wie bei den Kolleginnen und Kollegen der Kommunen im mittleren Dienst. Darauf beschränke ich mich in meinen Bemerkungen; Fragen zu anderen Bereichen, auch zu dem kleineren Teil des gehobenen Dienstes bei der Feuerwehr, möchte ich im Moment zurückstellen.

Wir haben Gespräche - da Sie, Frau Herrmann, nach Lösungen fragen - auf allen Ebenen geführt: mit den kommunalen Spitzenverbänden, mit den Fraktionen des Landtages. Fazit für uns zurzeit: Problem erkannt. Die Politik hat zurzeit nichts versprechen können. Wir würden Ihnen aber versprechen: Wenn es nicht absehbar eine Lösungsmöglichkeit für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen gibt, lassen wir in unserem Druck nicht nach. Das ist ein weiterer Schritt, den wir dankenswerterweise durch Ihre Einladung heute hier beschreiten können. Wir werden das Thema, egal, was hier herauskommt, nicht ruhen lassen; denn es ist eine existenzielle Frage gerade im Feuerwehrbereich.

Sie fragen nach Lösungen. Wir haben wie die Kollegen von Ver.di auch ein schriftliches Statement mit einigen Spiegelstrichen ausgelegt, wie wir uns das vorstellen können und es auch schon häufiger in Gesprächen hier im Hause und in den Ministerien gesagt haben. Nur: Das, was an Antworten kommt - ich will jetzt nicht Oberjurist spielen - und was

die Frage der Befindlichkeit der Betroffenen, die Gesetzeslage und ihre Auslegung betrifft, steht nicht in einem vernünftigen Gleichklang.

Man muss auch hier an die Menschen und ihre Problematik denken, die ich im Detail nicht auszubreiten brauche; denn Sie haben ausreichend Material erhalten und werden es von den Betroffenen auch noch bekommen. Ich möchte aber nicht einsehen, dass § 81 Gemeindeordnung, der nun immer als Fahne vor sich hergetragen wird, nicht änderbar oder auslegbar sein soll, wenn man ein bestimmtes Problem von Beschäftigten dieses Landes bzw. der Kommunen sieht.

Das muss aus meiner Sicht möglich sein.

Wenn ich auf Seite 2 des Statements des Innenministeriums zu Ihren Fragen - es ist in den Unterlagen vorhanden - den Satz lese, dass Kommunen nur solche Ausgaben leisten dürften, zu deren Leistung sie rechtlich verpflichtet seien, dann ist das juristisch sicherlich ein einwandfreier Tatbestand; aber ich frage mich, ob ein vernünftiges Gehalt für Beschäftigte dieses Landes nicht auch eine rechtliche Verpflichtung des Dienstherrn darstellt. Es ist also die Frage, wie man damit umgeht.

Wir wünschen uns die Schaffung eines größeren Spielraums an Beförderungsmöglichkeiten für die Kommunen. Der Erlass vom 17. Juni, der aus Sicht des Innenministeriums die Welt retten sollte, hat es nicht gebracht; diese Erfahrung dürfen wir Ihnen nach vielen Gesprächen vortragen. Es herrscht Verunsicherung in den Kommunen, wie man damit umgeht. Die Rahmenbedingungen sind nicht so, dass man sie ausschöpfen könnte. Insofern war das also - ich bitte um Entschuldigung für die Formulierung - eine Null-Verbesserung in der Thematik, mit der wir uns nicht zufrieden geben können. Hier muss ein größerer Spielraum für die Kommunen her.

Gerade zum mittleren Dienst möchte ich noch etwas sagen. An einer Stelle der Unterlagen wird gesagt, man wolle den Kommunen nicht vorschreiben - richtigerweise vielleicht -, wie sie ihre Möglichkeiten im Beförderungsgeschäft ausschöpfen sollten. Aber ich denke, dass entsprechende Hinweise nötig sind, dass gerade im mittleren Dienst doch Auflösungserscheinungen dieser Art Platz greifen sollten. Wir haben in einem Papier, aus dem ich nicht detailliert zitieren möchte, deutlich gemacht, was kostentechnisch dahinter steckt. Das Land ist in der Frage der Kosten in der letzten Zeit immer unheimlich engagiert und versucht, die Kommunen bis auf den letzten Pfennig zu gängeln. - Diese Bemerkung erlaube ich mir, wenn sie vielleicht auch nicht ganz fachgerecht ist. - Wenn Sie sehen, wie viel nur eine Beförderung von A 7 nach A 8 - ich beziehe mich wieder auf den Feuerwehrbereich - ausmacht, dann spricht man diesbezüglich ja leider seit einer bestimmten Zeit von "Peanuts". Ich denke aber, dass man die Peanuts-Verteilung doch wirklich den Kommunen überlassen und nicht ministeriell durch bestimmte Erlasse vorgeben sollte.

Dies als Einstieg. Wir würden Ihnen gerne für die speziellen Fragen des Lebens eines Feuerwehrkollegen/einer Feuerwehrkollegin noch durch den Sachverstand unserer Kollegen hier zur Verfügung stehen. Darüber ließe sich ein Buch schreiben. Das gibt es übrigens schon, nämlich ein Buch über die Befindlichkeitslage eines Feuerwehrbeamten in Nordrhein-Westfalen; wir können es Ihnen gerne einmal zur Verfügung stellen. - Wir bitten uns, dass die Rechtslage durch das Ministerium geändert wird, damit - ich möch-

te den kommunalen Spitzenverbänden nicht vorgreifen - die Kommunen in dieser Frage einen größeren Spielraum bekommen.

Stephan Neuhoff (Arbeitsgemeinschaft der Berufsfeuerwehren in NRW): Ich kann hier nicht mit Problemlösungen dienen, da wir als Leiter der Berufsfeuerwehren keinerlei Einfluss haben. Ich kann nur kurz die Fakten darstellen: 90 % der Feuerwehrleute sind im mittleren Dienst. Wenn Sie die Stadt Köln sehen: Wir haben 4.000 Beamte insgesamt. Davon sind etwa 800 bei der Feuerwehr und rund 350 in A 7, sodass man ganz grob sagen kann: Jeder zehnte Beamte der Stadt Köln ist in A 7 und bei der Feuerwehr.

Diese Beamten fangen mit ungefähr 25 Jahren an und bekommen ihre 40 Jahre für den Ruhestand nicht voll, da sie mit 60 in den Ruhestand gehen, wobei die Hälfte von ihnen wegen gesundheitlicher Probleme vorzeitig in den Ruhestand geht. Das Durchschnittsalter der vorzeitigen Ruheständler beträgt bei uns 52 Jahre. Wenn man nun nicht befördert wird, sondern in A 7 bleibt, wie es schon bei einigen Berufsfeuerwehren geschieht, dann heißt das: Man hat 1.560 €, wenn man in den Ruhestand geht; wenn man verheiratet ist, sind es 1.630 €, und der Witwe bleiben dann 815 €. So ist die Situation des A-7-Beamten, der aufgrund der Beförderungssperre nicht befördert werden kann.

Das schafft aus Sicht der Leiter der Berufsfeuerwehren in drei Bereichen Probleme. Der eine Bereich ist die Personalgewinnung. Wir merken, dass es zunehmend schwieriger wird: Trotz hoher Arbeitslosenzahlen können von hundert Eingeladenen nur acht eingestellt werden. Von diesen kommen immer mehr aus strukturschwachen Gebieten, insbesondere aus den neuen Bundesländern, und es sind nach meiner Erfahrung sehr wenig Kölner darunter. Es wird also schwieriger.

Zweitens setzt eine Demotivation ein - das muss man ganz klar sagen - angesichts der Ungewissheit, ob man jetzt befördert werden kann oder nicht. Ich bin in Köln Gott sei Dank nicht betroffen, aber ich höre das von meinen Kollegen, die als Leiter der Berufsfeuerwehren betroffen sind. Man kann sagen: Wenn ein Feuerwehrmann ungefähr 30 Jahre im Dienst ist, müsste man 3 bis 4 % Beförderungskorridor haben. Bei 2,5 % müsste er 40 Jahre im Dienst sein, um noch eine Chance zu haben, befördert zu werden.

Man merkt auch, dass sich immer weniger Kollegen melden für den Gruppenführerlehrgang oder für den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Wenn z. B. in einer Stadt ein Oberbrandmeister in A 8 den Aufstieg in den gehobenen Dienst schafft und dann nach seinem Lehrgang oder nach seiner Prüfung weiterhin in A 8 bleibt, weil er nicht befördert werden kann, aber die Tätigkeit eines A-10-Beamten ausführt, ist das nicht sehr motivierend.

Ein drittes Problem ist der Wechsel, der eintritt. Ich war schon Nutznießer davon, dass Kollegen, die den Aufstieg in den gehobenen Dienst geschafft haben und beispielsweise in Mönchengladbach nicht befördert werden konnten, zu mir nach Köln gekommen sind. Das heißt aber: Dem Kollegen in Mönchengladbach sind dadurch 70.000 € Ausbildungskosten verloren gegangen, die er in diesen Mann über anderthalb Jahre investiert hat. Von diesem Betrag hätte er 80 Beförderungen von A 7 nach A 8 ein Jahr lang bezahlen können. Manchmal muss man auch noch Sonderausbildungen dazu rechnen;

bei einem ausgebildeten Bootsführer beispielsweise kostet es noch 50.000 € extra. Man muss also auch das unter finanziellen Gesichtspunkten sehen.

Wir Leiter der Berufsfeuerwehren wissen keine andere Lösung, als den Erlass zu ändern und speziell für den mittleren Dienst - bei den Zahlen, die man hört, ist man ja schon nah am Sozialhilfesatz - Erleichterung zu schaffen.

Michael Böcker (Interessenvertreter der Feuerwehren in NRW): Herr Neuhoff hat schon weit vorgegriffen, und man hat gehört: Da hat ein Feuerwehrmann gesprochen, der mit der Situation Erfahrung hat. Wir haben eine Tabelle aufgestellt, aus der das hervorgeht, was Herr Neuhoff schon sagte: alle 40 Jahre eine Beförderung. So lange ist kein Feuerwehrmann im Dienst. Wenn er ganz früh, mit 20 Jahren, anfängt, schafft er es vielleicht, mit 59 befördert zu werden. Das bringt aber nichts für die Pension. Also müsste er spätestens mit 57 befördert werden. Diese Aufrechnung funktioniert also schon einmal gar nicht. Mit den 2,5 % kommen wir nicht weiter; das ganze Modell können wir "knicken".

Dann wird von einer Verbesserung der Beförderungen durch ein Konzept des Personalabbaus gesprochen. Die Gemeinden sitzen schon so lange in der Schuldenfalle, dass sie schon so viel Personal abgebaut haben, dass kein weiterer Personalabbau mehr möglich ist. Gerade bei den Feuerwehren können wir überhaupt kein Personal abbauen. Die Leiter der Berufsfeuerwehren haben einen Brandschutz- und Rettungsdienst-Bedarfsplan erstellt, wonach die genauen Zahlen festgelegt worden sind. Scheidet ein Mann aus, weil er z. B. nach Köln geht, ist der Brandschutzbedarfsplan nicht mehr erfüllt. So muss man das sehen. In Wuppertal ist gestern durch die Presse gegangen, dass sich 54 Beamte wegbewerben wollen, weil sie keine Alternative dazu mehr sehen. Sie wollen einfach entsprechend ihrer Leistung bezahlt werden.

Das Problem wird in den nächsten Jahren verstärkt auftreten: In den Jahren 2010 bis 2015/2016 werden wir einen rapiden Personalbedarf bei den Feuerwehren bekommen. Wenn wir mit diesem Stellenplan, mit diesen Beförderungsmöglichkeiten und mit dieser Anerkennung des Berufes des Feuerwehrbeamten weiter arbeiten, werden wir keine Feuerwehrleute mehr bekommen.

Es ist jetzt schon so, dass - wie Herr Neuhoff bereits sagte - der Gruppenführerlehrgang nicht mehr besucht wird, weil die Kollegen sagen: Du wirst sowieso nicht befördert, wie-so gehst du dahin? - Dann sind dort nur noch die - ich sage es einmal so - "Trantüten", die nichts machen wollen, und die nehmen den Leuten, die die Motivation noch haben, den Rest davon, wenn sie sagen: Du brauchst nicht dahin zu gehen; du bleibst in A 7.

Der Erfolg davon ist, dass niemand mehr aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst aufsteigen kann, also nach 15 oder 20 Jahren vielleicht als Einsatzleiter tätig wird und damit eventuell in der Besoldung aufsteigt. Der mittlere Dienst endet bei dieser Vorgabe spätestens in A 8.

Der gehobene Dienst endet bei den Seiteneinsteigern - wir bekommen ja keine Leute mehr aus dem mittleren Dienst - bei A 11. Welcher Fachhochschulabsolvent ist denn so beschlagen, zur Feuerwehr und mit der Besoldungsgruppe A 11 in Pension zu gehen?

Wir bekommen keine guten Leute mehr für den gehobenen Dienst, oder sie wandern nach der Ausbildung ab.

Und welcher Beamte mit Hochschulstudium fängt bei der Feuerwehr an, wenn man ihm schon vorher sagt: Du bekommst eine Beförderung, aber bei A 14 ist bei dir Schluss; A 15 oder gar A 16 bzw. B 2 ist für dich gestrichen. - Wir werden also auch keine Hochschulabsolventen mehr für die Feuerwehr bekommen. Das gesamte Niveau der Feuerwehr wird im Laufe der Zeit sinken.

Die Finanzlage, die jetzt bei den Kommunen vorherrscht, ist sicherlich nicht von den allgemeinen Beamten verursacht worden. Man kann auch nicht nachvollziehen, warum jetzt da eingespart werden soll. Wer glaubt denn, dass mit einer solchen Beförderungssperre ein Haushalt mit Schulden in dreistelliger Millionenhöhe in einer bestimmten Zeit konsolidiert werden kann? Hier ist sicher niemand im Raum, der mir sagen kann, warum man jetzt - Herr Neuhoff hat ja gesagt, dass ein Drittel der Mitarbeiter Beamte sind - gerade bei den Beamten einsparen muss. Irgendwann ist die Grenze bei den Beamten erreicht.

Und wer macht in den Feuerwehren einen Taucherlehrgang? Wer macht einen Höhenretterlehrgang? Wer geht demnächst noch zur Schule? Die Investitionen, die bisher an das Institut der Feuerwehr gegangen sind, können wir demnächst zurückfahren, weil von den Berufsfeuerwehrlern kaum noch jemand dorthin gehen wird. Wir können dann nur noch an Wochenenden dort Lehrgänge durchführen lassen. Die Lehrer können sich darauf beschränken, an Wochenenden Dienst zu machen, wenn die freiwilligen Feuerwehrlere kommen, weil die in der Woche nicht können; die Arbeitgeber lassen sie gar nicht mehr gehen.

Wir sind der Meinung: Um all dem aus dem Weg zu gehen und um ein bestimmtes Niveau bei den Feuerwehren zu halten, muss sich wieder etwas ändern. Ich habe einmal irgendwo geschrieben: Wenn dem ersten Politiker der rote Hahn auf dem Rücken sitzt, dann wird sich an der Situation vielleicht etwas ändern, dass nicht genug Leute, nicht genug motivierte oder nicht genug gut ausgebildete Leute zur Verfügung stehen. Es wird ein Riesenproblem geben; das rückt schleichend immer näher. Die Entscheidungsträger, die heute dafür zuständig sind, werden sich in der nächsten Zeit damit befassen müssen, und sie müssen dann später dem Bürger auch sagen: Wir haben es so gewollt, dass wir keine vernünftigen Leute mehr bekommen.

Wir sind also der Auffassung, dass die Beförderungssperre im mittleren Dienst ganz gestrichen werden sollte - von A 7 nach A 8 bzw. nach A 9 -, damit die Leute eine Perspektive sehen. Und in den anderen Bereichen entspricht die Quote von 2,5 % auch nicht der Gemeindeordnung. Da ist eine Zahl in die Welt gesetzt worden, die nicht durch die Gemeindeordnung vorgegeben ist. Deshalb halten wir es für richtig, die Zahl auf 20 % zu erhöhen; damit kann man arbeiten.

Zusätzlich möchte ich noch eines zu bedenken geben: Wir haben in der nächsten Zeit einen Weltjugendtag, wir haben eine Weltmeisterschaft, wir haben große Konzerte in mehreren Städten. Wenn wir wollen, dass diese Veranstaltungen auch mit Unterstützung der Feuerwehren weiterhin stattfinden, muss etwas geschehen. So wird es nicht weitergehen können. Die Leute werden sich nach und nach sperren, das weiter mitzumachen.

Stellv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Ich schlage vor, jetzt die Vertreter des Innenministeriums und danach die Spitzenverbände zu hören, und möchte auch die Vertreter aus den verschiedenen Abteilungen zu Wort kommen lassen.

MDgt Winkel (IM): Ich will den Anfang machen aus der Rolle heraus, die ich beruflich habe, und darauf hinweisen, dass ein Grundkonflikt in allen kommunalen Haushalten in diesem Lande besteht, nicht nur in Nordrhein-Westfalen, sondern bundesweit. Dieser Grundkonflikt ist, dass die Einnahmen die Kosten nicht decken. Das ist relativ banal. Damit Sie wissen, wovon wir reden, will ich das mit zwei Zahlen untermauern: Die Verwaltungshaushalte der nordrhein-westfälischen Kommunen haben zum Stichtag 30.09.2004 - das ist der letzte Stichtag, zu dem wir einigermaßen verlässliche Daten haben - ein strukturelles Defizit in den Verwaltungshaushalten, also bei den konsumtiven Ausgaben, von 2,5 Milliarden €. Die Kommunen haben zugleich am 30.09.2004 insgesamt 7,9 Milliarden € aufgenommene Kassenkredite. Das ist - für die Nicht-Haushälter in dieser Runde - das, was gemeinhin als Überziehungskredit, Dispo, bezeichnet wird. - So viel zur Dramatik dieser Situation.

Diese Situation ist nicht vom Himmel gefallen, nicht überraschend gekommen, sondern hat sich über einige Jahre aufgebaut, in unterschiedlicher Form. In einer solchen Situation ist es zunächst einmal Angelegenheit der Räte vor Ort, Entscheidungen darüber zu treffen, was sie mit dem zunehmend knapper werdenden Geld machen, welche Prioritäten und welche Posterioritäten sie setzen. Sie haben das in einen Haushaltsplan zu gießen, damit die Haushaltssituation einer Kommune insgesamt aus einem Guss bewirtschaftet wird.

Ich muss jetzt etwas grundsätzlicher werden, weil es ein paar Äußerungen gegeben hat, bei denen mir daran liegt, dass wir sie einmal auf ihren Gehalt abklopfen. Dabei referiere ich nur die Rechtslage.

Gelingt einem Rat Letzteres nicht, hat er ein Haushaltssicherungskonzept aufzustellen. Dieses gibt dem Rat die Möglichkeit, den originären Haushaltsausgleich innerhalb von vier Jahren zu erzielen und die aufgebauten Altfehlbeträge in den darauf folgenden fünf Jahren abzubauen. Das heißt, es gibt nach der augenblicklichen Rechtslage eine Situation, wonach innerhalb von neun Jahren der Haushaltsausgleich hergestellt werden kann. Dann wird ein Haushaltssicherungskonzept genehmigt, und innerhalb dieses Konzeptes gibt es die volle Souveränität, die volle Selbstverwaltung einer Kommune.

Nur wenn dies nicht gelingt, greift das, was wir gemeinhin unter "Nothaushaltsrecht" verstehen, nämlich das Recht der sogenannten vorläufigen Haushaltsführung. Wenn also eine Kommune nach der eigenen Prognose nicht einmal über neun Jahre imstande ist, sich einen ausgeglichenen Haushalt zu erarbeiten, dann ist sie scharfen Restriktionen unterworfen. Auch das hat der Gesetzgeber in der Gemeindeordnung normiert. Nach der geltenden Rechtslage darf eine Kommune dann nur noch Auszahlungen vornehmen, um rechtlichen Verpflichtungen nachzukommen. Darüber hinaus hat eine Kommune keine Möglichkeiten.

Wie dramatisch die Situation ist, will ich an dieser Stelle einmal mit drei Zahlen deutlich machen. Wir haben ja hier Vertreter von Berufsfeuerwehren einiger Städte; ich kann allerdings nicht auf alle Städte eingehen. In der Stadt Oberhausen ist für das Jahr 2003

eine sogenannte Unterdeckungsquote im Verwaltungshaushalt von 43 % zu verzeichnen. Das heißt: Ich muss bei meinen Ausgaben für Miete, für Telefon, für Fahrzeuge, für Personal von 100 € 43 € über Kredit finanzieren. Ich habe in Duisburg ebenfalls eine Unterdeckungsquote von 43 % und in Essen eine von 25 %. Jeder von Ihnen wüsste, wie es um die eigene Familienkasse bestellt wäre, wenn er von den konsumtiven Ausgaben ein Viertel oder sogar mehr als 40 % über Kredite finanzieren müsste. Angesichts der Dramatik einer solchen Situation ist an der Stelle einfach Restriktion angesagt. Das ist die Konsequenz dessen, was in den §§ 75 ff. der Gemeindeordnung geregelt ist.

Nun gibt es einen Streit - das klang vorhin auch an - über die Frage, ob § 81 der Gemeindeordnung überhaupt einschlägig ist oder welche Rechtsgrundlage auch immer herangezogen werden müsste, um das Nothaushaltsrecht zu verdrängen. Ich begrüße es sehr - ich weiß es erst seit gestern Abend; von daher habe ich noch keine Informationen darüber loswerden können -, dass Beamte aus Essen diese Rechtsfrage jetzt beim Verwaltungsgericht anhängig gemacht haben. Wir werden diese Frage nun gerichtlich klären.

Dann werden wir auch Klarheit darüber haben, ob das, was wir dort tun, mit der Gemeindeordnung und mit dem Recht in Einklang steht oder nicht. An diesem Verfahren werden wir uns mit unseren Argumenten beteiligen, und am Ende wird das OVG dazu eine Entscheidung verkünden.

Abschließend will ich noch etwas zu unserem eigenen Verhalten ausführen. Ich habe gerade gesagt, dass das geltende Recht in Nothaushaltskommunen außer dem Begleichen rechtlicher Verpflichtungen nichts zulässt. Wir haben diesen Deckel mit zwei Erlassen geöffnet, aber wir bewegen uns im rechtswidrigen Raum. Das muss allen Beteiligten klar sein.

Wir haben vor zwei Jahren mit dieser 2,5%-Regelung eine erste Alternative geöffnet, auf die es - ich will es einmal vorsichtig formulieren - unterschiedliche Reaktionen gibt.

In einem zweiten Erlass haben wir im vergangenen Jahr gesagt: Wir betrachten die Personalkostenentwicklung insgesamt, schauen uns an, wie die Personalkostenentwicklung im zurückliegenden Zeitraum gewesen ist und wie sie im nächsten Jahr geplant wird. Bei dem Blick in die Vergangenheit verlangen wir, dass die Nothaushaltskommunen keine exorbitant höheren Personalkosten als andere haben. Mehr verlangen wir an der Stelle nicht. Wir verlangen, dass sich die Personalkosten unterhalb der sogenannten Orientierungsdaten des Landes entwickelt haben, und erwarten so etwas auch für die Haushaltsberatungen in Zukunft.

Das heißt beispielsweise ganz konkret, dass wir für das vergangene Jahr Personalkostensteigerungen von höchstens 1 % und für dieses Jahr Personalkostensteigerungen von höchstens 0,5 % akzeptieren. Innerhalb dieses Budgets sind Kommunen frei zu entscheiden, ob sie Stellen besetzen wollen, ob sie innerhalb dieses Systems Beförderungen aussprechen wollen, ob sie lieber fünf Beförderungen von A7 nach A8 oder eine von A15 nach A16 haben wollen. All diese Dinge sind jetzt in die Entscheidungsgewalt der kommunalen Räte gegeben. Wer mehr will - das sage ich auch ganz deutlich -, muss die gesetzlichen Grundlagen an dieser Stelle ändern.

Stellv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Herr Winkel, ich habe spontan eine Zusatzfrage. Die Argumente, die Sie vorgetragen haben, sind alle sehr einleuchtend. Nur: Wenn ich mir die jetzt gültige Rechtslage ansehe und eine Gesetzesfolgenabschätzung mache, stelle ich fest, dass wir in den einzelnen Kommunen zu unterschiedlichen Sicherheitsstandards kommen. Wenn ich also Glück habe und Bürger oder Bürgerin der Stadt Düsseldorf bin, der es gut geht, habe ich die am besten ausgebildete Feuerwehr, die motiviertesten Feuerwehrleute. Wenn ich aber zufällig in Duisburg oder Oberhausen wohne, muss ich dann wer weiß wie lange auf die Feuerwehr warten, oder geht beim Löschen etwas schief? Ich denke, der Gesetzgeber ist auch verpflichtet, gerade in so grundlegenden Dingen wie Rettungs- und Katastrophenschutz gleiche Lebensverhältnisse zu gewährleisten.

MDgt Winkel (IM): Ein bisschen weiß ich, wovon ich rede, weil ich den Feuerschutz in meiner Abteilung gehabt habe. Von daher habe ich auch ein wenig berufliche Vorerfahrung in diesem Bereich. Das Gesetz, das FSHG, ist darauf angelegt, dass wir nicht überall gleiche Verhältnisse haben. Das ist so. Wir haben im Gesetzgebungsverfahren sehr genau darauf geachtet, dass wir zwar die Verpflichtung zur Aufstellung eines Brandschutzbedarfsplans in das Gesetz schreiben, aber keine Standards vorgeben. Das haben wir nicht getan. An der Stelle ist es Sache der Räte, eine Entscheidung darüber zu treffen, welches Schutzniveau sie für Ihre Bürgerinnen und Bürger haben wollen. Das ist die geltende Rechtslage. Wer etwas anderes will, muss das FSHG ändern.

MDgt Düren (IM): Ich möchte gerne etwas zu der Situation der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen sagen. Nach meiner Einschätzung kann man nicht über Besoldung und Aufstiegsmöglichkeiten von Feuerwehrleuten sprechen, ohne einen Blick über die Landesgrenze zu werfen. Wir haben in Nordrhein-Westfalen die meisten Berufsfeuerwehren: 27. Herr Neuhoff hat sie vorhin aufgezählt. Insgesamt gibt es in der Bundesrepublik Deutschland 50; der Rest verteilt sich über die anderen Länder. Nach meiner Kenntnis steht Bayern mit insgesamt vier Berufsfeuerwehren an zweiter Stelle, wenn man die Länder, geordnet nach der Anzahl der Berufsfeuerwehren, auflistet. Es gibt etliche Berufsfeuerwehren in den Stadtstaaten; sie haben naturgemäß keine Kommunalaufsicht über sich. Insofern kann es da das Schwarze-Peter-Spiel zwischen Stadt und Land nicht geben.

Das heißt, wir haben in Nordrhein-Westfalen besonders viele Berufsfeuerwehren. Wir haben hier die größten Ballungsräume, und da gibt es naturgemäß die meisten Strukturprobleme. Darüber hinaus haben wir weitere Berufsfeuerwehrleute, die hier heute nicht vertreten sind, in den hauptamtlichen Wachen in den kreisangehörigen Gemeinden. Das sind noch einmal knapp 4.000. Außerdem haben wir noch ausgebildete Feuerwehrleute bei den Werksfeuerwehren, knapp 3.000, die in der Regel die gleiche Ausbildung durchlaufen haben wie die Berufsfeuerwehrleute - Ausnahme: Rettungsdienst.

Insofern haben wir in NRW die Situation, dass relativ viele Berufsfeuerwehrleute mit einer standardisierten Ausbildung um Beförderungsstellen konkurrieren. Es ist eben so, dass die Beförderungschancen in den Städten unterschiedlich sind. Bisher kann ich nicht feststellen, dass die Gefahrenabwehr in den einzelnen Städten dadurch beeinträchtigt wäre.

(Zuruf: Noch nicht!)

Wir haben eindeutig unterschiedliche Beförderungssituationen in Essen, Oberhausen, Köln oder Düsseldorf. Aber bisher sind die Stärken der Feuerwehren davon nicht berührt. Sicherlich ist richtig, dass es in Zukunft zunehmend Schwierigkeiten geben wird, Personal zu rekrutieren. Aber bisher ist nicht erkennbar, dass es zu Lücken kommt. Wenn es dazu käme, müsste notfalls auch über Mechanismen der Nachbarschaftshilfe nachgedacht werden. Es ist aber vom Gesetzgeber so gewollt und auch mit der Struktur der kommunalen Selbstverwaltung so angelegt, dass die beruflichen Beförderungsmöglichkeiten bei den Feuerwehrleuten unterschiedlich sind, je nachdem, wo sie beschäftigt sind. Das ist übrigens in anderen Teilen der öffentlichen Verwaltung genauso. Es gibt natürlich auch Wechsel zwischen den Körperschaften. Ansonsten ist es sicherlich zutreffend, dass die Aufstiegsmöglichkeiten insbesondere vom mittleren in den gehobenen Dienst von der Situation einer Kommune abhängen.

Wir haben z. B. im gehobenen Dienst der Feuerwehren durchaus einen Bewerbermarkt - der Bewerber kann sich also aussuchen, wo er hinget, im höheren Dienst erst recht. Da konkurrieren die Städte untereinander und mit dem Land um die qualifiziertesten Leute. Die Leute wandern dahin, wo sich ihnen die besten Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Ich vermag das eigentlich nicht zu kritisieren. Das ist eine Situation, die nicht verkehrt ist.

Im mittleren Dienst können wir bisher nicht erkennen, dass es eine größere Fluktuation zwischen den Städten gibt. Aber es wird sicherlich so sein, dass sich qualifizierte Leute im mittleren Dienst, wenn sie nicht weiterkommen, überlegen, ob sie unter Umständen in eine andere Stadt wechseln. Dann haben wir die Situation der Konkurrenz zwischen den Städten. Das halte ich im Grundsatz nicht für schädlich.

Wenn man jetzt darüber nachdenkt, z. B. die Besoldungsordnung für Feuerwehrleute zu ändern, muss man Folgendes berücksichtigen:

Erstens. Das ist eine bundesrechtliche Angelegenheit.

Zweitens. Kein Land wird NRW unterstützen, weil alle eine völlig andere Situation haben.

Wenn wir die Zuständigkeit auf Landesebene hätten, wie es möglicherweise gekommen wäre, wenn sich die Föderalismuskommission anders entschieden hätte, müssten wir, wenn wir an der Besoldungsordnung für Feuerwehrleute etwas ändern wollen, eine Situation haben, in der die kommunalen Spitzenverbände sagen: Wir wollen das so. - Das ist aber angesichts der von Herrn Winkel dargestellten finanziellen Situation höchst zweifelhaft. Von daher möchte ich etwas Wasser in den Wein der Erwartungen gießen.

Wir haben die Situation, dass Werksfeuerwehrleute in den nächsten Jahren zunehmend freigesetzt und entlassen werden. Denn Werksfeuerwehren sind nur zum geringsten Teil gesetzlich angeordnet. Sie werden zum Teil freiwillig vorgehalten. Diese Leute werden mit Abfindungen entlassen. Dann stellt sich die Frage: Gibt es im Rahmen der Fluktuation Möglichkeiten, diese qualifizierten Leute zu übernehmen, oder nicht?

Unter dem Strich sind es die kommunalen Körperschaften, die die Gefahrenabwehr in den Bereichen, in denen Firmen ihre Werksfeuerwehr auflösen, sicherzustellen haben.

Das ist eben so. Aber sie werden nur im Rahmen einer normalen Stellenfluktuation die Möglichkeit haben, solches Personal einzustellen. Das Personal bei den Werksfeuerwehren wird heute schon nicht unbedingt besser bezahlt, und es steht unter einer deutlich schlechteren Berufssicherheit. Ich sage das nicht als Argument, dass die Besoldung richtig ist. Das ist nicht das Problem. Man muss einfach sehen, da gibt es einen Personalkörper, der qualifiziert ist und der gerne bei den Berufsfeuerwehren anfangen würde. Das kann ich nicht ändern. Ich rechne damit, dass es in den nächsten Jahren etliche Hundert Werksfeuerwehrleute sein werden.

Stellv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Ich hätte gerne eine Stellungnahme aus dem Finanzministerium, weil eine Laufbahnveränderung, eine neue oder eine eigene Laufbahn für Feuerwehrleute, im Finanzministerium erarbeitet werden müsste. Wir können einfach einmal darüber diskutieren, wie das rein theoretisch aussehen würde, weil das bei vielen Petenten als Forderung aufkam. Die Frage ist nur, ob wir dann wieder an das Konnexitätsprinzip kommen und die Kommunen sagen: Wenn ihr eine neue Laufbahnverordnung für Feuerwehrleute macht, schiebt bitte auch das Geld herüber!

MDgt Dr. Messal (FM): Die spezielle Frage bezüglich der Laufbahngestaltung gebe ich an die Kollegen aus dem Innenministerium weiter, weil die Zuständigkeit dort ressortiert.

Aber wenn ich schon einmal das Wort habe, will ich aus Sicht des Finanzministers etwas mehr zum Hintergrund sagen. Das Thema, über das wir heute reden, hat ja seine Ursache darin, dass die finanzwirtschaftliche Situation auf der kommunalen Ebene so ist, wie wir sie vorfinden: sehr unterschiedlich, aber insgesamt sehr schlecht. Nun könnte ich in epischer Breite etwas über die Finanzsituation im Landeshaushalt sagen. Auch wir haben eine sehr, sehr schwierige Situation. Das will ich nicht tun, weil es das Problem auch nicht löst. Es würde allenfalls dazu dienen aufzuzeigen, dass wir eine Lösung nicht anbieten können.

Ich will nur eine Kennziffer nennen. Wir haben im Landeshaushalt Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2004 und 2005 das Steueraufkommen des Jahres 1996. 1996, und wir sind jetzt im Jahr 2005! Die Ausgaben in bestimmten Bereichen, insbesondere im Personalbereich, sind zwangsläufig gestiegen. Die Personalausgaben machen im Landeshaushalt rund 40 % aus. Diese Situation hat uns dazu gebracht, auch schmerzliche Eingriffe - Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld - vornehmen zu müssen; das ist schon von Herrn Eisenhöfer gesagt worden. Auch wir müssen also in diesem Bereich sparen, wir kommen gar nicht darum herum. Weiter will ich zur Dramatik im Landeshaushalt nichts sagen.

Es ist nach Lösungen gefragt worden. Wenn es um die finanzwirtschaftliche Situation geht, gibt es auch auf der kommunalen Ebene zwei Ansätze. Der eine Ansatz ist 2003 gescheitert. Wir wollten eine Gemeindefinanzreform. Wir wollten die Gewerbesteuer reformieren. Da ging es insbesondere darum, die Ertragsabhängigkeit der Steuerverteilung auf allen Ebenen etwas zu reduzieren. Wie das ausgegangen ist, ist bekannt: Da sind wir nicht weitergekommen.

Deswegen heißt es aus unserer Sicht für die Zukunft: Wir müssen die Einnahmesituation stabilisieren - wie auch immer -, indem wir zum einen ein höheres Wachstum auf al-

len Ebenen erreichen und zum ändern insbesondere nicht dazu kommen, weitere Steuerentlastungen zu verfolgen. Denn wir wissen eines: Steuersätze wirken sofort, aber die Gegenfinanzierung über die Verbreiterung der Bemessungsgrundlage wirkt erst mit einer gewissen Zeitverzögerung. Das heißt, auf allen Ebenen, auch auf der kommunalen Ebene, hätte man zusätzliche Steuerausfälle, und das würde die Situation noch verschärfen. - Insofern kann ich herzlich wenig zur Lösung der konkreten Probleme beitragen, die hier angesprochen worden sind. Bei der finanzwirtschaftlichen Rahmensituation auf der kommunalen Ebene bietet sich dieser Lösungsansatz an.

Birgit Collisi (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände): Ich befinde mich heute in einer Situation, die ich in meinem Job und in meiner Zuständigkeit äußerst selten habe, weil hier im Moment alle - Gewerkschaften, Beschäftigte und Arbeitgeber - in einem Boot sitzen, und alle wollen das Gleiche: eine Verbesserung der Beförderungssituation. In meiner Zuständigkeit möchte ich noch ergänzen: Ich möchte nicht ausschließlich für die Feuerwehrleute sprechen, für die die Situation besonders dramatisch ist und die zahlenmäßig besonders stark betroffen sind - das haben wir hier schon alles gehört -, sondern darauf hinweisen, dass wir auch noch andere Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst haben, die von dieser Situation genauso betroffen sind wie die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten. - Das zum Einstieg.

Ich möchte nicht auf das eingehen, was schon gesagt worden ist, um Wiederholungen zu vermeiden. Ich möchte nur noch einen Aspekt hervorheben: Bislang sieht es so aus, dass die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten die einzige ist, der dieser Konsolidierungsbeitrag abverlangt wird. Weder Angestellte noch Arbeiter tragen momentan dazu bei. Mag sein, dass die jetzt anstehenden Tarifverhandlungen da zu einem anderen Ansatz kommen; aber im Augenblick ist das Fakt. Das sage ich lediglich als Begründung für die schwierige personalwirtschaftliche Situation, die wir zurzeit in den Städten haben. Wir haben auf der einen Seite die Beamtinnen und Beamten, denen das Weihnachtsgeld gekürzt worden ist, das Urlaubsgeld gestrichen worden ist, deren Arbeitszeit erhöht worden ist und die nicht oder nur in sehr geringem Maße befördert werden können. Auf der anderen Seite haben wir die Angestellten und Arbeiter, bei denen die Einschnitte noch nicht so gravierend sind. Allein mit der Argumentation, man habe den krisensicheren Arbeitsplatz, den man nicht verlieren kann, kann man die Leute nicht mehr so richtig überzeugen. Denn auch im öffentlichen Dienst - darüber muss ich wahrscheinlich hier niemanden aufklären - sind die Möglichkeiten für den Arbeitgeber, ein Arbeitsverhältnis im Arbeiter- oder vor allen Dingen im Angestelltenbereich, unserer größten Beschäftigtengruppe, zu beenden, eher reduziert, um es vorsichtig zu formulieren.

Sie haben zu Beginn gefragt, welche Lösungsmöglichkeiten es denn gibt. Dazu möchte ich noch einmal darauf verweisen, dass die Situation mit den extrem großen Beförderungswartelisten, die wir im Moment haben, nicht nur durch die beiden Erlasse verursacht ist, die wir heute diskutieren, sondern auch noch andere Regelungsmechanismen eingreifen. Durch die Stellenobergrenzenverordnung haben wir Beförderungswartezeiten aufgebaut, und viele Städte haben, bevor sie in die vorläufige Haushaltswirtschaft geraten sind, versucht, durch stadtinterne Beförderungswartezeiten schon im Vorfeld Konsolidierungsbeiträge auf freiwilliger Basis zu leisten.

Jetzt haben wir diese beiden Erlasse, und insbesondere von dem zweiten Erlass haben sich die Städte eine Menge versprochen und viel Hoffnung in ihn gesetzt. Er ist vielleicht auch von der Grundannahme her gar nicht schlecht; er hat nur einen Pferdefuß: die Bezugnahme auf die Orientierungsdaten der Gemeindefinanzplanung, auf die Herr Winkel vorhin abgestellt hat. Er hat auch die Zahlen genannt: 1 % für das letzte Jahr, 0,5 % für dieses Jahr und für das nächste Jahr ebenfalls 0,5 %.

Dazu möchte ich nur sagen, dass diese Plandaten für die Kommunen schon allein aufgrund der Tarifabschlüsse überhaupt nicht erfüllbar waren. Die waren nämlich schon höher. Hinzu kamen die Sanierungsbeiträge für die Zusatzversorgungskasse, und - nicht zu vergessen - überall altern Personalkörper, d. h., auch durch das Aufsteigen in eine andere Altersklasse in der Besoldung und in der Vergütung entstehen höhere Personalkosten. Auch das sind zwingende Ausgaben, die kein Arbeitgeber selber beeinflussen kann. Damit ist diese Steigerung schon so groß, dass der Wert von 1 % überschritten wird.

Nun wird mir Herr Winkel entgegenhalten: Die 1 % kann man immer noch erreichen, indem man weiter Personal abbaut. - Wenn man jetzt 500 Stellen zusätzlich abbaut, erreicht man es tatsächlich, die Orientierungsdaten nicht um mehr als 1 % zu überschreiten, und dann ist der Beförderungshimmel für jede Beförderung offen, die man sich vielleicht in der nächsten Zeit vorstellen oder wünschen könnte. Aber ich muss darauf hinweisen: So einfach werden wir 500 Leute schlicht und einfach nicht los.

Beamten können wir nicht kündigen, das weiß jeder.

Die Auflösung der Beschäftigungsverhältnisse bei Angestellten und Arbeitern ist auch nicht einfach; darauf habe ich gerade hingewiesen.

Was passiert also? Wir können weiter Stellen streichen oder mit kw-Vermerk versehen. Das hat aber leider keine finanzielle Auswirkung auf die momentane Haushaltssituation, weil kw-Vermerke erst dann finanzwirksam werden oder zu einer Entlastung führen, wenn der Stelleninhaber tatsächlich weggeht. Die Bereitschaft, den Arbeitsplatz aufzugeben und sich woandershin zu orientieren, ist bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage nicht groß. Das heißt, immer weniger Leute geben ihren Arbeitsplatz auf, suchen die berufliche Veränderung mit dem Risiko, nach einer Probezeit vielleicht nicht übernommen zu werden und dann auf der Straße zu stehen.

Auch Altersfluktuation reicht alleine nicht aus. Auf gut Deutsch: Wir sitzen in der Falle. Nicht alle, aber sehr viele Städte haben einfach keine Chance, überhaupt in den Anwendungsbereich dieses Erlasses zu kommen.

Deswegen schlagen wir vor - ich weiß um die rechtlichen Probleme von § 81 Gemeindeordnung, aber das Innenministerium hat diesen Deckel ja schon etwas gelupft -, ohne zu wollen, dass der Rahmen unendlich weit gesteckt wird, die Handlungsplattform zu verändern und zu sagen: Wir suchen eine Bezugsgröße, die sowohl den Gedanken der Haushaltskonsolidierung - diese Notwendigkeit stellen wir ja überhaupt nicht infrage - berücksichtigt als auch den Handlungsspielraum ermöglicht, entscheiden zu können, wie viele Beförderungen wir zu welchem Zeitpunkt vornehmen, um auch da personalwirtschaftlich den Druck herauszunehmen, den wir vor Ort haben.

Ich möchte Ihnen an einem kleinen Beispiel darstellen, wie sich die Situation zurzeit in den Städten darstellt. In Wuppertal hat man mit sehr viel Mühe gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat einen Kriterienkatalog aufgestellt. In der Stadt Wuppertal sind zurzeit 1.206 Beamtenstellen besetzt. Die sind die Bezugsgröße für die 30 in diesem Jahr anstehenden Beförderungen. 30 Beförderungen dürfen ausgesprochen werden, verteilt über alle Laufbahnen.

In diesem Kriterienkatalog mit dem Gesamtpersonalrat hat man z. B. festgelegt: keine Beförderungen im höheren Dienst. Man hat gesagt: Bevorzugte Beförderungen gibt es dort, wo es um den Eintritt in den Ruhestand geht, damit sie noch versorgungswirksam werden. Das ist für die Feuerwehren auch besonders relevant in diesem Fall. Das gilt auch für Aufstiegsbeamte, die eine Laufbahnprüfung abgelegt haben. Es wird keine Beförderungsreserve vorgehalten. Die Stadt hat gesagt: Unsere Beförderungsmöglichkeiten geben wir auch sofort an die Beamtinnen und Beamten weiter.

Das hat man gemacht, und jetzt läuft die erste Klage beim Verwaltungsgericht in Düsseldorf. Ein Beamter klagt gegen diese Auswahl, die ein größtmögliches Maß an Transparenz herstellen sollte, und zwar mit der Begründung, man müsse nach Leistung auswählen.

Nun fängt ein Spielchen an, das wirklich nur noch als Hauen und Stechen bezeichnet werden kann und auf das Vorgesetzte mit dem reagieren würden, was wir alle im öffentlichen Dienst seit Jahren zu bekämpfen versuchen, nämlich durch Beurteilungen dafür zu sorgen, dass ihre Beamten immer die absoluten Bestnoten bekommen, mit der Folge, dass eine dezidierte Personalauswahl überhaupt nicht mehr möglich ist und man am Ende sagt: Wir können überhaupt niemanden mehr befördern, weil Kriterien für die Auswahl fehlen, und alle können auch nicht befördert werden. - Die Situation spitzt sich allmählich wirklich dramatisch zu.

Unsere Vorstellung ist auf keinen Fall die Einheitslaufbahn für die Feuerwehr, was Sie vorhin angesprochen haben. Wir haben uns als kommunale Spitzenverbände schon gegen die Einheitslaufbahn bei der Polizei ausgesprochen, weil wir nicht der Auffassung sind, dass tatsächlich alle Tätigkeiten in diesen Laufbahnen letztlich ausschließlich immer dem gehobenen und höheren Dienst zuzuordnen sind. Dadurch würden wir nur ein weiteres riesiges Versorgungsproblem aufbauen. Denn für Beamte, die im gehobenen Dienst angesiedelt sind, sind natürlich höhere Versorgungsleistungen zu erbringen. Das Problem würde nur in die Zukunft transportiert. Das wäre aus unserer Sicht kein Lösungsansatz.

Zu den Werksfeuerwehren, die so viel Personal freisetzen: Wenn ich mich richtig erinnere, bedeutet § 81 Gemeindeordnung nach den Ausführungen von Herrn Winkel auch keine rechtlichen Neuverpflichtungen. Das heißt auch, dass man leider diese so qualifizierten Leute aus den Berufsfeuerwehren bei den Kommunen, die in der vorläufigen Haushaltswirtschaft sind, nicht einstellen kann. Auch da wird sich also keine Verbesserung oder Veränderung für die Kommunen ergeben, die heute schon über Personalschwund, über Abwanderungen oder über Qualifizierungsmängel klagen.

Unsere Forderung wäre deshalb, noch einmal über die Bezugsgröße in dem Erlass vom Juni 2004 zu diskutieren und eine andere Bezugsgröße zu wählen.

Eine alte Forderung, die immer gern wiederholt wird, bringe ich auch noch einmal an, nämlich gleichzeitig die Stellenobergrenzenverordnung zu erweitern,

(Zuruf: Abschaffen!)

damit wir - denn diese Regel gilt ja bei den Beförderungen nach wie vor dann auch für uns - da nicht noch in zusätzliche Handlungsrestriktionen hineingeraten.

Wenn man für diese beiden Dinge eine Lösung oder Regelung findet, kann man aus diesem Problem schon sehr viel Druck herausnehmen - auch im Interesse der Feuerwehrleute, die davon maßgeblich betroffen sind, aber auch der übrigen Beamtinnen und Beamten.

Usus Fuhrmann (Städtetag NRW): Herr Winkel hat davon gesprochen, dass die Kommunen angesichts dieser dramatischen finanziellen Situation Prioritäten zu setzen hätten. Dazu kann ich nur feststellen: Wir können keine Prioritäten mehr setzen, weil weit über 95 % der kommunalen Ausgaben durch gesetzlich vorgegebene Standards produziert werden.

Sie wissen alle ganz genau, dass beispielsweise im kulturellen Bereich nur noch ausgesprochen wenig Geld zur Verfügung steht. Das ist eine klassische freiwillige Angelegenheit der Selbstverwaltung. Aus Ihren Reihen heraus kommen selbst Forderungen, die Ausgaben für Kultur zu verdoppeln. Das, was Herr Winkel hier erzählt, stimmt also so nicht.

Ich möchte noch kurz auf den Begriff "Brandschutzbedarfsplan" eingehen. Es ist richtig: Die Kommunen haben einen Brandschutzbedarfsplan zu erlassen. Nun sagen Herr Düren und Herr Winkel, das Land habe keine Standards vorgegeben. So war das ja nicht.

Ich erinnere mich noch sehr gut daran, dass ein Regierungsrat z. A. einen Erlass herausgegeben hat, und das Innenministerium hat diesen so lange wie möglich gedeckt. Wir haben durchgerechnet, er hätte die Kommunen 2 Milliarden DM gekostet. So ist die Situation; das muss man sehen.

Bevor die Sitzung hier angefangen hat, habe ich heute Morgen aus dem Innenministerium noch gehört: Wenn die Kommunen so nicht wollen, dann müssen wir halt Standards setzen. Darauf habe ich gesagt: Dann müssen wir das Konnexitätsausführungsgesetz einmal genau prüfen. So ist die Situation.

Die dramatische Situation ist doch nicht in erster Linie durch die Kommunen verursacht worden. Es tut mir Leid, dass ich das so deutlich sagen muss, aber sie ist von Ihnen verursacht worden, indem Sie die vielen Gesetze mit den entsprechenden Standards erlassen haben. Standards sind immer personalkostenintensiv. Die Standards produzieren die Personalkosten. Und sie entstehen durch die Erlasse im Rahmen der Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel nennen. Wir haben einmal im Rahmen von Sparmaßnahmen den Vorschlag gemacht, alle Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung daraufhin zu überprüfen, ob sie nicht in pflichtige Selbstverwaltungsaufgaben umgewandelt werden können, mit dem Ziel, das Einfallstor für die Kostenproduktion der Kommunen zu schließen.

Das Einfallstor ist, dass in jedem Gesetz, das eine Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung ist, eine Weisungsnorm enthalten ist, die in bestimmten Gebieten dieses Gesetzes die Möglichkeit schafft, Weisungen zu erlassen, d. h. Standards zu produzieren. Jedes Ressort hat dies abgelehnt - unisono.

Dabei haben wir nur Beispiele zur Überführung von Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung in pflichtige Selbstverwaltungsaufgaben angeführt, die in anderen Ländern praktiziert werden. Ich nenne das Beispiel Brandschutzgesetz Nordrhein-Westfalen. Über die Hälfte der Länder in Deutschland hat dieses Gesetz als pflichtige Selbstverwaltungsangelegenheit ausgewiesen, das Land Nordrhein-Westfalen aber nicht, sondern als Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung, immer mit dem Damoklesschwert, dass qua Weisung Standards gesetzt werden können.

Sie haben dieses tolle Instrument der Befristung von Gesetzen und Verordnungen eingeführt. Dies ist nur die Produktion eines ungeheuren Verwaltungsaufwands. Wir können nur hoffen, dass es in der Weise wirksam wird, dass irgendein Ressort die Wiedervorlage vergisst und damit das Gesetz nicht wieder neu ins Leben gerufen wird. Dadurch können wir Kosten reduzieren.

Hier wird immer über die Ad-hoc-Situation diskutiert mit Blick auf die Beförderungsmöglichkeiten von kommunalen Feuerwehrbeamten. Wir müssen aber doch sehr klar die negative demographische Entwicklung sehen. Außerdem müssen wir die Konkurrenz in der Personalgewinnung zwischen Industrie und öffentlichem Dienst berücksichtigen.

Wir haben für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst schon heute eine sehr dramatische Situation. Ich weiß das, weil wir die Leitstelle für die Rekrutierung des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes bundesweit haben, im Verbund mit den Innenministerien der Länder.

Wir hatten bis vor drei oder vier Jahren noch jedes Jahr zwischen 150 und 170 Bewerbungen. Jetzt haben wir bundesweit für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst nur noch zwischen 30 und 50 Bewerbungen. Das liegt einerseits daran, dass die Eingangsbesoldung im Vergleich mit der Industrie inzwischen höchst unattraktiv geworden ist. Andererseits liegt es daran, dass wir in ersten Anzeichen auch schon die negative demographische Entwicklung spüren. 2010 werden wir in Deutschland schon 6 Millionen Menschen weniger haben.

Was den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst angeht, ist doch klar, dass die Zugangsvoraussetzungen auch eine Behinderung für die Einstellung eines A7-Beamten darstellen. Zugangsvoraussetzung ist, dass er ein Handwerk erlernt haben muss.

Im Moment überlegen wir noch eine zweite Alternative - auch mit Blick auf die negative demographische Entwicklung. Wir überlegen, wie man den Feuerwehrmann hausintern ausbilden könnte, wie man also sozusagen einen Feuerwehrberuf schaffen könnte. Herr Düren ist da sehr aufgeschlossen. Wir sind ihm dafür dankbar, dass er diese Alternative mit bedacht hat und sie auch als Auswahlmöglichkeit zulassen will.

Für einen gut ausgebildeten Handwerker ist A7 heutzutage doch unattraktiv. Gut ausgebildete Leute finden auch heute noch im Handwerk und in der Industrie Arbeit.

Außerdem sind die jungen Menschen zunehmend körperlich ungeeignet für den Feuerwehrberuf. Deswegen kommt Herr Neuhoff auch auf diese Einstellungszahlen im Auswahlverfahren. Das ist nicht nur in Nordrhein-Westfalen so, sondern das beobachten wir bundesweit.

Insgesamt muss man die Attraktivität der Eingangsbesoldung der Berufsfeuerwehrleute erhöhen bzw. muss man ihnen - natürlich in finanziell leistbarem Rahmen - Beförderungsmöglichkeiten eröffnen.

Stellv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Jetzt haben wir seitens der kommunalen Spitzenverbände zwei konkrete Vorschläge gehört. Ich gebe die Fragen an die Ministerien weiter: Was ist mit der Abschaffung der Stellenobergrenzenverordnung? Wie sieht es mit der Wahl einer anderen Bezugsgröße aus?

MDgt Winkel (IM): Eine Abschaffung der Stellenobergrenzenverordnung ist aus bundesrechtlichen Gründen nicht möglich. Es hat Versuche und Bestrebungen in diese Richtung gegeben. Aber § 26 Bundesbesoldungsgesetz enthält nach wie vor eine solche Verpflichtung, sodass eine Abschaffung nicht in Betracht kommt.

Mittlerweile gibt es allerdings eine novellierte Fassung des § 26, die es uns ermöglicht, anstelle der jetzt geltenden bundesweit einheitlichen Stellenobergrenzenverordnung eine landesgesetzliche Regelung zu schaffen, die allerdings - und das steht auch im Bundesbesoldungsgesetz - den Belangen aller Dienstherren - so lautet die Formulierung - gerecht werden muss.

Die Belange aller Dienstherren zu prüfen und gegeneinander abzuwägen ist leider nicht so einfach, wie ich persönlich es gerne hätte. Aber wir sind in diesem Prozess.

(Zuruf: Seit sechs Jahren?)

- Nein, nicht seit sechs Jahren. Diese Novellierung gibt es seit 2002, also seit zweieinhalb Jahren. Es hat in der Tat ein Abstimmungsverfahren der Innenministerien untereinander gegeben. Die Innenministerien, die einen nicht unbeträchtlichen Teil der Dienstherren dieser Republik repräsentieren, haben sich über solche Eckpunkte verständigt. Die Innenministerien sind im Gespräch mit den Finanzministerien, die naturgemäß andere Interessen zu verfolgen haben, als es bei uns der Fall ist.

Wir sind auch mit unserem Finanzministerium im Gespräch. Ich bin auch - ohne den Kollegen da vorgreifen zu wollen - zuversichtlich, dass wir zu guten Ergebnissen kommen.

(Zurufe)

- Das wissen Sie doch alles. Konkret geht es natürlich darum, im mittleren Dienst keine Stellenobergrenzen mehr zu haben.

(Zurufe: Bei der Feuerwehr haben wir sie doch gar nicht! Die sind ausgenommen! Wir haben sie nur bei der allgemeinen Verwaltung!)

- Wir reden nicht nur über Feuerwehrbeamte, sondern über den kompletten mittleren Dienst. Insofern war das die Frage, und auf diese Frage habe ich geantwortet.

Die Frage nach der Nichteinhaltbarkeit der O-Daten, also die Frage, ob das ein falscher Anknüpfungspunkt ist, war ja die Anregung, nach anderen Anknüpfungspunkten oder anderen Parametern zu suchen.

Auch wir sind bei der Erarbeitung unserer Vorschläge nicht leichtsinnig vorgegangen. Wenn man nur zum Vergleich die O-Daten des vergangenen Jahres nimmt und sich die durchschnittliche Personalkostenentwicklung der Kommunen mit Haushaltssicherungskonzept anguckt: Bei den O-Daten gab es ein Plus von 1 %. Die tatsächliche Entwicklung in den Haushaltssicherungskommunen war ein Minus von 0,3 %.

(Zuruf: Das ist doch keine Aussage!)

- Doch! Die Aussage ist, dass die Orientierung an diesem Plus von 1 % sehr wohl Spielräume eröffnet.

Ich will das noch mit einer weiteren Zahl belegen. Das hätte bedeutet, dass von den 77 Kommunen in der vorläufigen Haushaltsführung in der Vergangenheit 33 von diesem Ansatz, den wir bewusst gewählt haben, hätten Gebrauch machen können. 33 hätten verknüpft mit den O-Daten von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen können. Da kann mir niemand sagen, rein rechnerisch ginge das nicht.

Natürlich gibt es eine Vielzahl von individuellen Entscheidungen, denen wir nicht vorgehen. Wenn eine Verwaltung für sich zu dem Entschluss kommt, dies nicht zu wollen oder nicht in Teilen, sondern das aufsparen zu wollen und daraus einen großen Termin machen zu wollen - das kenne ich aus diesen Gesprächen -, dann sind wir doch die Letzten, die eine Stadt zwingen, von Möglichkeiten, die wir einräumen, Gebrauch zu machen. Das kann ja auch nicht richtig sein.

Den Vorschlag von Frau Collisi halte ich also mit dem, was wir gemacht haben, für erfüllt, um nicht zu sagen: für übererfüllt.

Wenn wir die Daten des vergangenen Jahres erhoben haben, werden wir noch eine ganz andere Situation vorfinden. Dann werden nämlich die Streichungen beim Urlaubsgeld und beim Weihnachtsgeld, was eben auch schon beklagt worden ist, kassenwirksam. Wenn der Kassenabschluss des Jahres 2004 vorliegt, wird nahezu jede Kommune in der vorläufigen Haushaltsführung von den Möglichkeiten unseres Erlasses Gebrauch machen können. Bedingung ist natürlich, in der Entwicklung in die Zukunft die Personalkosten zu deckeln, wiederum auch anhand unserer O-Daten. Dort ein freies Spiel der Kräfte nach oben kann in Anbetracht der desaströsen Haushaltssituation der Kommunen nicht die richtige Antwort sein. Ich habe ja die Verschuldungsraten genannt.

MDgt Dr. Messal (FM): Die Frage der Stellenobergrenzenverordnung ist angesprochen worden. Hier sind wir im Gespräch. Ich kann die Einschätzung von Herrn Winkel voll teilen, dass wir guter Hoffnung sind, zu einem vernünftigen Ergebnis zu kommen.

Natürlich haben wir andere Interessenlagen. Es geht schlicht darum: Wenn solche Grenzen wegfallen, führt das in der Regel zu Mehrbedarf. Dann kann auch die Situation entstehen, dass die kommunale Ebene vom Land mehr Geld haben möchte. Dann kann ich wieder auf die finanzwirtschaftliche Situation im Landshaushalt verweisen.

Ich gehe aber davon aus, dass wir zu einem vernünftigen Ergebnis kommen und sich diese Problematik dann auch löst. Ich habe gehört, bei der Feuerwehr gibt es diese Begrenzung nicht mehr. Gleichwohl haben wir das Problem. Allein daran liegt das Problem offensichtlich auch nicht.

Ortwin Bickhove-Swidorski (Ver.di): Ich möchte auf drei Kleinigkeiten eingehen.

Erstens. Zur Stellenobergrenzenverordnung, einer Richtlinie des Reichsministeriums des Innern, erlassen 1943, die nicht veröffentlicht ist und bei den Gewerkschaften seit Jahren in der Kritik steht: Sie sollte ersatzlos abgeschafft werden.

Zweitens. Ich möchte auf einen Aufsatz in der "Verwaltungsrundschau" - Ausgabe 7/2004 - von Herrn Tölle verweisen, der sich mit Ihrem Erlass auseinandersetzt und zu einem glasklaren Ergebnis kommt.

Drittens. In Richtung Finanzministerium die Forderung der Gewerkschaften: Zur Steuerwahrheit und -klarheit gehört auch, mehr Betriebsprüfer - in Rede stehen 600 bis 800 - einzustellen, damit Geld in die Kassen gespült wird.

Franz-Josef Ewers: Ich möchte etwas emotionaler in die Sache einsteigen, da die rechtlichen Aspekte meines Erachtens - auch ich habe sie in meinem Vortrag aufgeführt - ausgetauscht und die auch schon durch die Erlasse offenkundig gewordenen Tatsachen an die Oberfläche gespült worden sind.

Ich kann das Ganze nicht mehr vermitteln, und zwar weder als betrieblicher Interessenvertreter in meiner Stadt noch als verantwortlicher Landes-Fachbereichsvorsitzender und damit zuständig für viele Kommunen. Niemand bringt mehr Verständnis für die Situation auf.

Ich habe schon darauf hingewiesen, dass wir permanent die an uns immer wieder gerichtete Forderung, Maßnahmen mit zu tragen, angenommen haben. Nur habe ich inzwischen keine Chance mehr, bei einem Werben für dieses Mitmachen auf Verständnis zu stoßen, sondern kann nur noch in die Bütt steigen und meinen Kolleginnen und Kollegen sagen: Helft mit, die Situation in den Griff zu bekommen.

Ich glaube, die Umsetzung der Hartz-Gesetze wäre nicht so reibungslos abgelaufen, wären die Beschäftigten nicht willens dazu gewesen und hätten sie nicht mit Überzeugung - nicht nur vor dem Hintergrund, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz haben - dahinter gestanden.

Ich brauche eine klare Orientierung, um darüber nachzudenken, wie wir mit der Problematik weiter umgehen können. Denn beispielsweise aus der Feuerwehr heraus sind wir einerseits in der Lage, auch in Zukunft Reformen zu gestalten, aber andererseits auch in der Lage, Widerstand zu organisieren, und das nicht nur aus der Berufsfeuerwehr heraus, wieweil diese schon eine gute Keimzelle für derartige Aktivitäten ist. Als betrieblicher Interessensvertreter und Gewerkschafter werde ich die Dinge in meiner Stadtverwaltung nicht mehr so verkaufen wollen.

Erlauben Sie mir bitte diese emotionale Äußerung. Aber es geht nicht mehr! Wir fordern nicht zuletzt, die schon erbrachten Leistungen anzuerkennen. Denn würden wir allein

diese umrechnen, hätten wir schon einen Korridor wenigstens für Beamtinnen und Beamte. Vorleistungen zu erbringen wird verlangt, doch die Kolleginnen und Kollegen erhalten von dieser Vorleistung nichts zurück, weil andere die Entscheider sind.

Ich bleibe bei meiner Aussage: Wir wollen klar, offen und fair miteinander umgehen. Entweder machen wir gemeinsam Reformen - dann gehören diese Dinge mit in die Diskussion hinein, und zwar verlässlich, verbindlich für die Beschäftigten aller Berufsgruppen -, oder wir verhalten uns destruktiv bis hin zu der Überlegung, wo denn eigentlich die Wurzeln der Gewerkschaften liegen.

Ich bitte um Nachsicht, aber ich brauche für das Land Nordrhein-Westfalen und die hier arbeitenden Beamtinnen und Beamten eine klare Orientierung. Ein Stück weit habe ich diese Orientierung gewonnen; vielleicht gibt es noch ein wenig mehr.

Eckhard Schwill (komba gewerkschaft nrw): Die Stadt, nämlich Duisburg, aus der ich komme, ist seit Mitte der 70er-Jahre bekannt dafür, dass die Haushaltssituation sich nicht gerade sehr positiv darstellt.

Die Stadt Duisburg wird jeweils von den Aufsichtsbehörden, ob Innenminister oder Regierungspräsident, dafür gelobt, wie viele Anstrengungen sie in den letzten Jahren unternommen hat, um Haushaltsmittel einzusparen, um ein Ziel zu erreichen, welches die Gemeindeordnung bzw. die Finanzverfassung vorsieht.

Unsere damalige Kämmerin, Frau Kuban, hat irgendwann einmal den Begriff der Vergleichlichkeitsfalle benutzt und festgestellt: Bei allen von uns unternommenen Anstrengungen besteht überhaupt nicht die Chance, einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen, weil selbst bei Streichung aller freiwilligen Ausgaben immer noch ein Defizit bliebe, welches abzutragen wäre. Das ist also die Ausgangslage für die Stadt Duisburg.

Bei der Stadt Duisburg gibt es mittlerweile mehr als 550 Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren auf eine Beförderung warten. Das trägt dazu bei, dass es große Schwierigkeiten bereitet, Kolleginnen und Kollegen überhaupt noch zu bewegen, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Ich muss eines sehr deutlich sagen: In einer Stadtverwaltung gibt es keine Bandbreiten von Stellenbewertungen, sondern es gibt ganz konkrete Einzelbewertungen einzelner Stellen. Und jeder, der sich um eine solche Stelle bewirbt, muss ein Auswahlverfahren durchlaufen und in einer angemessenen Zeit beweisen, dass er die für die Stelle erforderlichen Leistungen erbringt. Und dann wartet er nicht ein Jahr, nicht zwei Jahre, sondern acht, zehn oder mehr Jahre auf seine Beförderung.

Wenn die Finanzsituation der Kommunen angesprochen und darauf hingewiesen wird, dass die Kommunen verpflichtet sind, die Bestimmungen der Gemeindeordnung, insbesondere die Regelungen des § 81, einzuhalten, möchte ich einen - ich gebe zu: polemischen - Vergleich anführen:

Die Finanzsituation des Landes Nordrhein-Westfalen ist ja auch nicht die beste, bewiesen u. a. durch höchstrichterliche Entscheidung. Trotzdem kenne ich auf Landesebene nicht solche Einschränkungen, wie sie uns der § 81 auferlegt.

Das beruht auch darauf, dass bei Erlass der Gemeindeordnung und Formulierung des § 81 niemand die Situation, wie sie zurzeit in allen Kommunen herrscht, vor Augen gehabt hat. Vorgesehen war § 81 für Drei-Monats-Zeiträume zwischen Verabschiedung einer Haushaltssatzung bis hin zur Genehmigung des Haushalts. Wir unterhalten uns also - das muss man betonen - über eine gesetzliche Bestimmung, die überhaupt nicht für die heutige Situation geschaffen worden ist.

Wenn uns dann "Schein"-Erlasse erreichen, die uns angeblich bessere Beförderungsmöglichkeiten bringen sollen, dann muss man einmal die Grundlage solcher Art Erlasse untersuchen:

Seltsamerweise werden hier als Orientierung Daten des gesamten Personalhaushalts herangezogen. Darin sind natürlich Arbeiter und Angestellte enthalten. Diese jedoch verursachen Kosten, die die Kommune überhaupt nicht beeinflussen kann - Tarifsteigerungen, ZVK-Kosten. Folge: Beamte und Beamtinnen können nicht befördert werden, weil wir die Ein-Prozent-Vorgabe verfehlen.

Ihnen, Herr Winkel, wird das Schreiben unserer damaligen Oberbürgermeisterin vorliegen, in dem aufgrund der Daten von 2004 und der für 2005 zu erwartenden Daten eindeutig darauf hingewiesen wird, dass wir diese Ein-Prozent-Grenze bei weitem nicht erreichen können. Das ist Fakt, und das ist das Bedauerliche.

Mich stört auch, wenn argumentiert wird, 50 % der Städte gelinge es, diese Orientierungsdaten einzuhalten. Das ist zwar Fakt, aber genauso ist Fakt, dass die anderen 50 % sie gar nicht einhalten können.

In den Verwaltungen sitzen Menschen, Frauen und Männer, die Vorleistungen erbracht haben. Ich will nicht wiederholen, um welche prozentualen Einsparungen für die öffentlichen Haushalte es sich handelt.

Und wenn ich in einem Schreiben lese, dass - ich spreche jetzt nur noch diesen Bereich an - Feuerwehrbeamte genauso zu behandeln seien wie andere Beamtinnen und Beamte, kann ich nur antworten: Dass man das besoldungsmäßig nicht immer so gewollt hat, erkennt man an der Stellenobergrenzenverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen, in der es heißt, dass Feuerwehrbeamte und -beamtinnen zum nichtquotierten Bereich zählen und für sie andere Möglichkeiten grundsätzlicher Art der Beförderung gegeben sein sollten. Das bitte ich bei allem zu berücksichtigen.

Hermann Nübel (Ver.di): Wie ist das Haushaltsdefizit in den Kommunen zustande gekommen? - Es ist zu 80 bis 90 % durch Bundes- und Landesgesetzgebung plus Strukturausgleich West/Ost verursacht. Beispielsweise ist es durch die Gesetzgebung notwendig geworden, eine Vielzahl von Stellen einzurichten.

Was den Bereich "Feuerwehr" angeht: Das Innenministerium fordert, dass sich Feuerwehrleute permanent ausbilden - die Ausbildungszeit wird mit zehn Jahren beziffert - und bis zum 60. Lebensjahr ihre Qualifikation nachweisen können. Wir haben konstruktiv darauf aufmerksam gemacht, dass auch die Beamtinnen und Beamten in den Städten gerne ihren Beitrag dazu leisten würden.

Deshalb: Streichen Sie die 2,5 %, erhöhen Sie sie auf 7,5 %, und jede Stadt käme damit aus. Ich will auch begründen, warum. In der Stadt Essen liegt die Fluktuationsrate bei ca. 80 im Jahr. Da Personen natürlich nicht - noch nicht! - aus den Eingangssämtern ausscheiden, resultieren aus einem Ausscheiden zwei oder drei Beförderungen. Daraus wiederum ergeben sich für die Stadt Essen Pi mal Daumen 250 Beförderungen im Konkreten. Dies reichte aus, um die Beförderungssituation zu entschärfen. Ich bitte Sie, Herr Winkel, darüber nachzudenken, ob dies nicht ein Weg wäre.

Ralf Eisenhöfer: Zwei ganz kurze Anmerkungen und, wenn erlaubt, auch eine Frage!

Für mich tut sich ein Spagat auf zwischen der Äußerung von Frau Collisi und ihrer Frage: "Was können Kommunen aufgrund der O-Daten tun?" sowie dem Hinweis von Herrn Winkel: "Wo ist eigentlich das Problem? 33 könnten das locker machen. Warum machen sie es nicht?" Mir wäre es sehr lieb, würde man dieses Pingpongspiel in der Sache so auflösen, dass es noch irgendjemand versteht. Ich verstehe diesen Spagat jedenfalls nicht mehr. Irgendeiner ist auf dem falschen Gleis, denn sonst würde man - zumindest was die Fakten betrifft, nicht die Bewertung - ein Stück weit im selben Zug fahren können.

Herr Dr. Messal, Sie sagten, zur Stellenobergrenzenverordnung sei man im Gespräch. - Nur: Wir sind über die Stellenobergrenzenverordnung für Beamtinnen und Beamte seit Jahrzehnten im Gespräch, wenn sicherlich auch immer unter anderen Rahmenbedingungen. Die Feuerwehr - das ist auch klar - ist davon nicht tangiert. Aber könnte es denn absehbar auch einmal zu einem Ergebnis kommen?

Wenn es denn nicht ein falscher Sachverhalt ist, frage ich mich zudem, warum die Baden-Württemberger das können? Dort - in Bayern steht man kurz davor - eröffnet man der kommunalen Szene mit einer veränderten Obergrenzenverordnung Spielräume. Inwieweit sich eine solche Maßnahme in der Folge für unsere Kolleginnen und Kollegen von der Feuerwehr auswirken könnte, lasse ich einmal dahingestellt. Aber ich sage eindeutig: positiv! Also müssen wir im Interesse der Kommunen diesen Weg gehen.

Eckhard Schwill: Wir haben gerade schon einige Problembereiche aufgezeigt. Betroffen sind nach dem, was wir ständig von unseren Mitgliedern hören, insbesondere der mittlere Dienst und Aufstiegsbeamte.

Wir schlagen deshalb vor, über Ausnahmen für bestimmte Bereiche konkret nachzudenken, entsprechende Regelungen in einem Erlass zu formulieren und so den stärksten Druck herauszunehmen. Denn es ist wirklich frustrierend, wenn ein Beamter, um den Aufstieg zu schaffen, die Schulbank drückt, motiviert an die Sache herangeht, um nachher mitgeteilt zu bekommen, es sei keine Beförderung möglich. Mit anderen Worten: Das, was du gemacht hast, war zwar schön, aber wir danken es dir nicht.

Gerade was die Feuerwehr anlangt, haben wir immer wieder deutlich gemacht, dass diese Kollegen ihren Kopf hinhalten, das aber nicht honoriert bekommen.

Und: Für viele Feuerwehrbeamte ist das, was sie tun, kein Beruf, sondern eine Berufung. Wenn bei ihnen die Stimmung umkippt - diese Gefahr sehe ich deutlich -, dann gibt es keine schlagkräftige Feuerwehr mehr, sondern nur noch einen Torso, den sich

niemand wünschen sollte. Die Stimmung ist momentan auf dem Siedepunkt. Ein Ausdruck dessen ist die Stellenanzeige der 54 Feuerwehrkollegen aus Wuppertal, ein anderer, dass viele Kollegen ihre Funkmeldeempfänger zurückgeben, also in der Freizeit nicht mehr bereit sind, für die Feuerwehr einzustehen.

Wenn diese Entwicklung Platz greift, ist die Qualität der Feuerwehr, die sich in Nordrhein-Westfalen auf einem sehr hohen Niveau bewegt, in Gefahr. Und dann ist der Brandschutz, der in Nordrhein-Westfalen einen sehr hohen Standard hat, in Gefahr. Das kann keiner wünschen. Deshalb müssen dringend Lösungen her!

Michael Böcker: Zunächst zu der Erklärung von Herrn Düren, es sei alles in Ordnung: Wer das sagt, schaut nicht richtig hin oder sollte einmal die Feuerwehren besuchen. Diese Aussage ist für mich völlig unverständlich.

Prüfen sollte man auch, welche freiwilligen Leistungen - Herr Schwill hat es eben schon angesprochen - von den Feuerwehrleuten erbracht werden. Die von den Feuerwehrleuten geleisteten "kleinen" Arbeiten, die Reparaturtätigkeiten, diese ganzen "Kleinigkeiten" zählen jetzt vielleicht gar nicht. Es zählt vielleicht gar nicht, dass ein Feuerwehrmann kein Verwaltungsbeamter ist, der sich an den Schreibtisch setzt, sondern jemand, der sich bemüht, in seiner Arbeitszeit auch bestimmte Reparaturarbeiten durchzuführen, der vielleicht eine Gartenanlage pflegt. Das macht kein Beamter im Rathaus.

Ich möchte gerne, dass die Gemeinden dazu Stellung beziehen und ausrechnen, wie viel Geld von den Feuerwehrleuten im mittleren Dienst für die Gemeinden auf diese Weise eingespielt wird und wie viel davon man ihnen zurückgeben könnte.

Oder müssen wir alle Feuerwehrleute - dazu sind wir sicherlich in der Lage - einfach einmal informieren und sie auffordern, ein Jahr lang nichts Dergleichen mehr zu tun? Hinterher wird sich herausstellen, wie viele hunderttausend Euro eine solche Aktion gekostet hat. In Oberhausen und in anderen Städten haben wir es exemplarisch durchgerechnet. Die notwendigen Mittel für diese "kleinen" Arbeiten wären dann von der jeweiligen Gemeinde abzudecken.

Wenn die Feuerwehrleute erst so weit sind, diese zusätzlichen Arbeiten einzustellen, möchte ich mal sehen, wer sie wieder auf den alten Weg zurückholen wollte. Ich bitte, das zu bedenken.

Und wer in diese Diskussion die Forderung nach einer anderen Besoldung hineinbringt, überdeckt damit unser eigentliches Anliegen, nämlich: ein anderes Beförderungsmodell und keine andere Besoldung!

Monika Düker (GRÜNE): Ich will hier bewusst nicht die Grundsatzdebatte fortsetzen, die einige Gewerkschaftsvertreter führen, obwohl mir dazu eine Menge einfallen würde. Wir sind heute hier, um Lösungen zu finden.

Klar ist: Auf der einen Seite steht der große Zwang zur Konsolidierung der Kommunalfinanzen. Diese Zwänge sind dramatisch. Demgegenüber steht - wir haben viele Gespräche mit den Feuerwehrleuten geführt - das gemeinsame Interesse, die Situation ir-

gendwie zu entspannen. Dieser Wille ist politisch vorhanden. Die Frage ist, wie er sich umsetzen lässt.

Zu dem Wie eine konkrete Nachfrage, um Lösungen entwickeln zu können! Wir wissen alle, dass Konsolidierung im Land wie in den Kommunen nur über die Personalhaushalte funktioniert. Ich habe selber zehn Jahre Kommunalpolitik hinter mir und ein Haushaltskonsolidierungskonzept mitgetragen. Es war immer klar, dass der Personaletat dabei nicht außen vor bleiben kann.

Die Frage lautet: Wie bringen wir Konsolidierung und mehr Freiheit in Übereinstimmung? Inwieweit müssen wir in die Kommunen hineinregieren, und wie viel Freiheit können wir ihnen lassen? Deshalb meine Frage an Frau Collisi: Wie haben sich die Personalhaushalte in den Konsolidierungsgemeinden entwickelt? Haben sie ihre Hausaufgaben gemacht oder nicht?

Zweitens. In der Stellungnahme des Innenministeriums, Herr Winkel, wird auf Konzepte aus den Städten Dortmund und Aachen Bezug genommen, sprich: die budgetartige Begrenzung der Personalausgaben. Können wir über das Instrument Budget, können wir durch den Ersatz detaillierter Vorgaben durch allgemeine den Kommunen wieder mehr Möglichkeiten eröffnen, Schwerpunkte in der Personalwirtschaft zu setzen? Es wird ausgeführt, das Dortmunder Konzept habe nicht akzeptiert werden können, aber das der Stadt Aachen dauere an. Gibt es über das Instrument "budgetartige Begrenzung" mehr Möglichkeiten für die Kommunen, in Sachen Personalausgaben etwas Neues zu entwickeln? Wie sieht die Prüfung des Konzeptes der Stadt Aachen aus?

Drittens: zum mittleren Dienst. Die Kommunalaufsicht hat es bisher in die Verantwortung der kommunalen Selbstverwaltung gelegt, zu entscheiden, jemanden in A 7 oder in A 16 zu befördern. An Frau Collisi die Frage: Brauchen die Kommunen vielleicht mehr Steuerung in dem Sinne, dass sie aufgefordert werden, sich stärker des mittleren Dienstes anzunehmen und bei begrenzten Beförderungskorridoren zunächst den mittleren Dienst zu berücksichtigen? Oder würden Sie sagen, die Kommunen handelten schon entsprechend und benötigten keine Bevormundung?

Joachim Schultz-Tornau (FDP): Erstens. Nach den Zahlen, die wir hier gehört haben, wird es sicher kein Rezept nach dem Motto "Leinen los" geben. Aber die Situation bei den Feuerwehrleuten ist offenbar besonders dramatisch. Über das Besoldungsrecht können wir - soweit das Bundesrecht ist - derzeit nichts lösen, obwohl wir wissen, dass die Entwicklung im Feuerwehrbereich der in anderen Bereichen hinterher hinkt. Das ist - glaube ich - etwas, was relativ unumstritten ist. Ich höre es jedenfalls von allen Seiten

Es muss deshalb unter allen Umständen der Versuch unternommen werden, wenigstens dort etwas zu ändern, wo Personen nach geltendem Recht tatsächlich höherwertige Funktionen ausüben, als es sich in ihrer Bezahlung dokumentiert. Das ist für die Beschäftigten in diesem Bereich, von dem wir wissen, dass er sowieso hinterher hinkt, doch besonders unbefriedigend

Zweitens die Bitte, noch einmal über das Thema "Arbeiter, Angestellte, Beamte" nachzudenken, vielleicht liege ich da ja völlig falsch. Für Arbeiter und Angestellte gilt das Tarifrecht, und ich bin der Meinung, dass in den Tarifverhandlungen, wenn Einschnitte da

sind, nachgezogen werden muss. Die Ver.di-Vertreter hören das nicht gerne, was ich gut verstehen kann, aber wenn Einschnitte notwendig sind, dann müssen sie natürlich alle Gruppen in gleicher Weise treffen. Wir können uns jetzt darüber streiten, was notwendig ist, aber dass die Gleichbehandlung kommen muss - wenigstens nachgezogen -, das scheint mir vollkommen unverzichtbar zu sein.

Dies durchzusetzen braucht natürlich eine gewisse Weile und braucht auch die Standfestigkeit der öffentlichen Arbeitgeber; eine Standfestigkeit, die dort nicht erforderlich ist, wo sich Einschnitte per Gesetz erreichen lassen, nämlich bei den Beamten. Dort sind Einschnitte sehr viel leichter zu erzielen als in Tarifverhandlungen, bei denen es einen Partner gibt, der möglicherweise durchsetzungsfähig ist.

Wäre es vor diesem Hintergrund nicht richtig, diese Ein-Prozent-Problematik dadurch zu entkrampfen, dass man die Orientierungsgröße eben nicht auf das Personal insgesamt bezieht, sondern z. B. nur auf die Beamten. Das könnte den Spielraum möglicherweise deutlich erweitern. Vielleicht gibt es irgendwelche Gründe, weswegen das nicht denkbar ist, aber eventuell könnte ein solches Verfahren einen schmalen Ausweg bieten.

Frau Collisi hat die Frage mit den kw-Stellen angesprochen. In diesem Zusammenhang zum Stichwort "negative Demographie": Wir werden uns mit dem Aspekt "negative Demographie" nicht nur in Bezug auf die Bewerberzahlen befassen müssen, sondern auch mit Blick auf die Einwohnerzahlen. Denn wenn weniger Menschen in der Bundesrepublik Deutschland leben, muss das natürlich auf der anderen Seite bedeuten: weniger Beschäftigte im öffentlichen Dienst. - Wir können nicht den gleichen Anteil an öffentlich Bediensteten für weniger Bevölkerung vorhalten. Das ist ausgeschlossen.

Ich weiß nicht - ich bin kein Spezialist auf diesem Gebiet -, inwieweit die Frage sinnvoll ist, ob es nicht machbar wäre, im Zuge eines "Untertunnelungsprozesses", also im Vorgriff auf die Realisierung von mittelfristig ausgebrachten kw-Vermerken, schon heute zu erlauben, die Spielräume zu erweitern. Aber dies ist eine der Fragen, die sich mir stellen.

Jürgen Jentsch (SPD): Wir sitzen hier heute zusammen, um zu versuchen, eine Lösung zu finden. Ich bin Herrn Böcker und seinem Team dankbar, denn er war es, der uns in den letzten Monaten richtig "Dampf unterm Hintern" gemacht hat. Das muss man in dieser Deutlichkeit sagen.

Die vielen Diskussionen, die ich mit meinen kommunalen Kollegen geführt habe, lassen sich schon gar nicht mehr zählen. Von daher sitzen wir hier - ich sage das sehr ernsthaft -, um gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden - eine Lösung hängt auch von ihnen ab - und natürlich der Landesregierung eine Lösung zu finden, die zumindest der Feuerwehr Spielräume gibt. Ich betone: der Feuerwehr. Ich rede jetzt nicht allgemein vom mittleren Dienst, ich rede von der Feuerwehr.

Die Frage lautet: Wie können wir die Qualifikation der Feuerwehrleute, die in vielen Bereichen höher ist als bei manch anderen Angehörigen des mittleren Dienstes, so bewerten, dass zumindest eine Förderung möglich ist? - Auf diese Frage erwarte ich eine Antwort der Landesregierung und die Zustimmung der kommunalen Spitzenverbände,

einen solchen Weg mitzugehen. Die Situation ist brenzlich. Das merken wir mittlerweile überall. Und wir müssen gerade in dem Bereich etwas tun. Von daher mein Appell an beide Seiten.

Wir als Parlamentarier werden Lösungen mittragen, die es ermöglichen, Spielräume für die Feuerwehr zu schaffen. Entsprechende Lösungen müssen sich, wenn sich alle ein bisschen aufeinander zu bewegen, finden lassen. Von daher bitte ich die beiden Seiten wirklich, hier etwas zu tun, damit der Feuerwehr und dem mittleren Dienst geholfen wird.

Birgit Collisi: Ich beschränke mich mit meinen Antwortversuchen auf die Fragen, die auch direkt an mich gerichtet worden sind.

Frau Düker, Sie haben in den Raum gestellt: "Jeder weiß, Konsolidierung gelingt nur über die Personalhaushalte." - Da fällt mir so einiges zu ein. Es gibt auch so etwas wie Aufgabenkritik, die dann alle Bereiche betrifft. Dazu muss ich kritisch sagen: Deren konsequente Umsetzung scheitert leider sehr häufig an Politik und an Wahlkämpfen. Bei dieser Anmerkung möchte ich es belassen. Wenn man das als gottgegeben ansieht, dann - da haben Sie Recht - geht Konsolidierung fast nur noch über die Personalhaushalte.

Entwicklung der Personalhaushalte in den vergangenen Jahren - ich denke, da wird mir auch Herr Winkel nicht widersprechen können und wollen -: Die Personalhaushalte haben schon Konsolidierungsbeiträge geleistet. Nach den Zahlen, die durch das Statistische Bundesamt und im Gemeindefinanzbericht, der ja doch ein seriöses Papier ist, veröffentlicht werden, haben die Städte in den letzten Jahren durchschnittlich ungefähr 20 % Personal abgebaut, wenn man Ost und West berücksichtigt und die Ostspitzen herausrechnet.

Ich kann an die andere Seite des Tisches zurückgeben: Diese 20 % sind zu einem großen Teil auch durch Tarifabschlüsse, durch Besoldungsanpassungen, durch allgemeine Entwicklungen und durch Kostensteigerungen in den Personalhaushalten aufgefrisst worden.

Das heißt: Jeder Personaldezernent und jeder Finanzdezernent kann Ihnen sehr genau vorrechnen, dass sich Personalabbaumaßnahmen, die realisiert worden sind und zu Einsparungen hätten führen müssen, nicht positiv in den Haushalten auswirken konnten, weil es gleichzeitig Kostenentwicklungen in den Personalhaushalten gegeben hat, die diese Konsolidierungseffekte letztlich wieder aufgesogen haben.

Das zeigt eben auch - damit sind wir an einem sehr grundsätzlichen Punkt, den zu vertiefen sich hier heute sicherlich nicht genug Raum bietet -: Die Stellschraube Personalhaushalt als Konsolidierungsansatz ist in vielen Städten mittlerweile bis zum Anschlag angezogen. Es sei denn, wir entscheiden uns für die Einheitskommune, in der das Land uns genau sagt, welche Aufgaben wir noch mit welcher Intensität mit in der Konsequenz uniformen Kommunen bei null Unterschied zwischen Krefeld, Wuppertal, Oberhausen oder Essen wahrnehmen sollen. Dann können wir sagen: Okay, das und das ist nicht mehr unsere Aufgabe.

Wenn wir es allerdings mit dem verfassungsrechtlichen Auftrag der kommunalen Selbstverwaltung - dazu gehört auch eine gewisse Gestaltungsvielfalt - ernst meinen, dann muss man tatsächlich feststellen, dass diese Stellschraube in den meisten Städten bis zum Anschlag angezogen ist und man nicht mehr weiter beliebig daran drehen kann.

Jetzt wird Herr Winkel vielleicht einwenden: Es gibt Städte, die viel Personal abgebaut haben, und andere, die weniger abgebaut haben. Wenn die einen das können, dann können die anderen das auch. - Das ist zwar vielleicht vom Schreibtisch im Ministerium aus oder im Städtetag leicht zu fordern, in der Realität sieht es aber anders aus, weil die örtlichen Gegebenheiten und die Strukturunterschiede so gravierend sind, dass sich Städte diesbezüglich nicht immer pauschal nur auf der Basis von Zahlen miteinander vergleichen lassen.

Mein Appell ist, in den Köpfen auch zu verankern: Haushaltskonsolidierung nur über die Personalhaushalte ist nicht mehr so ohne Weiteres möglich. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen sehr deutlich, dass der Beitrag oft genug durch andere Entwicklungen, die nicht in der durch die Städte zu beeinflussenden Sphäre liegen, aufgezehrt wird.

Zu Herrn Schultz-Tornau: Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. - Diese Diskussion sollten wir hier sicherlich heute besser auch nicht führen; denn ich nehme an, dass wir heute Nachmittag alle noch einen anderen Termin haben.

"Bezugsgröße allein Personalkosten Beamte": Ich weiß nicht, ob man damit weiterkommt, aber es ist sicherlich etwas, was man überlegen kann und muss.

"Negative Demographie durch Untertunnelung auffangen, kw-Vermerke": Dieser Aspekt findet sich in der strategischen Personalplanung in den Städten bereits wieder. Denn da kommen Personalprobleme auf uns zu, von denen man sich heute noch nicht so richtig traut, sie überhaupt anzusprechen und laut zu äußern.

Man muss nämlich eigentlich jede Diskussion über eine neue Erzieherin mit der Frage verbinden: Muss ich nicht heute zu große Gruppen in Kauf nehmen, weil ich eigentlich schon anfangen muss, Altenpflegerinnen einzustellen?

All diese Dinge, über die man heute nur sehr zögerlich zu reden beginnt, spielen dabei eine Rolle und lösen bei der Ausbringung von kw-Vermerken die Frage aus: Wo bringe ich sie an? Und wenn ich sie anbringe: Wo setze ich sie um?

Dabei spielt auch wieder die örtliche Politik eine große Rolle. Wie stark ist das Rückgrat, um bei entsprechenden Elternprotesten usw. standhaft zu bleiben? Diese Standhaftigkeit aufzubringen ist auch nicht immer ganz leicht. Grundsätzlich bietet das ange-dachte Verfahren sicherlich eine Möglichkeit.

Dann muss ich jetzt einmal der Feuerwehr ein bisschen in den Rücken fallen. Das tue ich ganz ungern - das wissen Sie -, aber ich habe ein Problem mit einer Insellösung nur für die Feuerwehr. Die Situation in den Städten ist einfach so, dass es, wenn man eine Insellösung nur für die Feuerwehr schaffen würde, meines Erachtens den letzten massiven Aufschrei der Entrüstung gäbe, der nicht mehr einzufangen wäre.

Man darf wirklich nicht vergessen: Auch im allgemeinen Verwaltungsdienst gibt es Kolleginnen und Kollegen, die seit zehn Jahren auf einer A10-, einer A11- oder A9-Stelle

sitzen, aber nach den jeweils darunter liegenden Besoldungsgruppen vergütet werden. Und es gibt unter den Feuerwehrbeamten auch solche - das darf man nicht außer Acht lassen -, die erst seit zwei oder drei Jahren auf der A8-Stelle sitzen und nach A 7 besoldet werden.

Würden diese befördert, aber die genannten anderen aus dem allgemeinen Verwaltungsdienst nicht, dann sind es unsere Städte und Personaldezernenten vor Ort, die diesen Schrei des Protests aushalten müssen. Insofern: Bei allem Verständnis für die Feuerwehren ist mein Wunsch schon, dass man eine Lösung findet, die alle berücksichtigt und die das Unrecht gleichermaßen auf alle Schultern verteilt. Aber: Eine Lösung muss es geben, insbesondere für den mittleren Dienst. Das ist unstrittig.

MDgt Winkel (IM): Zu dem Thema Stellenobergrenzenverordnung. Mit meinem Kollegen Messal habe ich gerade über den Tisch verabredet: Wir wollen die Angelegenheit bis Ostern - Ostern 2005 - über die Bühne haben. - Das ist ja immerhin ein Satz. Wenn es dann noch Gemecker gibt, dann machen wir daraus Ostern 2006.

(Heiterkeit)

Zur Frage danach, ob denn die Kommunen ihre Hausaufgaben im Bereich der Personalkosten gemacht haben. An der Stelle teile ich im Ergebnis die Auffassung von Frau Collisi: Das haben sie. - Ich will Sie nicht mit endlos vielen Tabellen langweilen, aber betonen, dass die Kommunen in der Haushaltssicherung - nicht nur die im Nothaushaltsrecht, sondern auch all die, die mit einem Haushaltssicherungskonzept gesegnet sind - über die vergangenen Jahre - meine Zeitreihe beginnt in 1995 - kein einziges Mal ein Plus von einem Prozent oder mehr gehabt haben, sondern ganz überwiegend ein Minus, d. h., Sie haben Personalkosten eingespart.

Nun weiß auch ich - in Anbetracht unseres Respekts vor der Vielfalt von kommunaler Selbstverwaltung und unserer ablehnenden Haltung gegenüber der Einheitskommune -, dass so manch eine Entscheidung vor Ort mit Organisationsentscheidungen, die da getroffen werden, zusammenhängt.

Wenn ich mir bei der Stadt Solingen, die für ihre Vermögensbetriebe Solingen bekannt ist, vor Augen halte, dass sie 1997 bei den Personalkosten auf einmal ein Minus von 25 % ausgewiesen hat, komme ich sehr schnell zu dem Ergebnis, dass das natürlich keine echte Einsparung ist; vielmehr hat die Stadt ein Viertel ihres Personals in die von ihr gegründeten Vermögensbetriebe Solingen verlagert. Die Kosten für dieses Personal weist die Statistik nicht mehr als Personalkosten aus.

Es gibt andere Fälle mit einem deutlichen Plus, was damit zusammenhängt, dass bestimmte Dinge wieder in die Verwaltung zurückgeholt werden, etwa im Bereich der Wirtschaftsförderung, der Reinigungsdienste usw.

Ich erwähne das deshalb, weil es schwierig ist, individuell gerechte Aussagen zu treffen. Aber wenn ich alles über alles nehme und sage: "Das nivelliert sich irgendwo über die Jahre und über die Kommunen", dann muss die Aussage schon lauten: Bei den Personalkosten haben jedenfalls die Kommunen, die klamm sind, ihren Konsolidierungsbeitrag geliefert. Das würde ich unterschreiben.

Wie gehen wir weiter mit dem Thema um? Ist es denkbar, in Anbetracht der Tatsache, dass für die Feuerwehrleute der Beruf mehr ist als eine normale Berufsausübung, nämlich Berufung - wir schätzen keineswegs gering, was sie alles tun -, vielleicht berufsgruppenbezogen eine Antwort zu geben? - Davon würde ich dringend abraten.

Würde eine Stadt im Augenblick versuchen, eine solche gruppenspezifische Entscheidung zu treffen - sie muss ja nicht nur auf die Berufsgruppe der Feuerwehrleute, sondern kann genauso auf Laufbahngruppen oder andere Kriterien bezogen sein -, dann taucht sehr schnell die Frage auf, wie das mit dem allgemeinen Beamtenrecht in Einklang zu bringen ist. Wir haben deshalb auf solche Vorgaben, die zudem in das Selbstverwaltungsrecht einer Kommune eingreifen würden, ganz bewusst verzichtet.

Wir haben uns der Frage genähert - ich komme auf Ihre Anregung, Herr Schultz-Tornau, zurück -, indem wir uns zunächst einmal die Personalkosten und die Stellensituation der Beamtinnen und Beamten angeschaut haben. Daraus resultieren die berühmten 2,5 %, auf die ich gleich noch einmal eingehen will. Die Reaktion auf diesen Erlass lautete: Das ist zu eng, weil der Personalkörper im Bereich der Beamtinnen und Beamten im Verhältnis zum gesamten Personalkörper zu klein ist. Wenn wir an der Stelle Spielräume haben, dann müssen wir die gesamten Personalkosten zum Maßstab - zum Bezugspunkt - machen und dürfen uns nicht auf die Beamtinnen und Beamten reduzieren.

Deswegen sind wir dann folgenden Weg gegangen - möglicherweise unzureichend; ich würde nicht behaupten, dass wir an der Stelle der Weisheit letzten Schluss gefunden haben -: Wir haben uns die Personalkosten insgesamt angeschaut, die Entwicklung in der Vergangenheit geprüft, festgestellt, dass sie ihre Konsolidierungsbeiträge geleistet haben, und haben die Organisationsentscheidungen - im Guten wie im Bösen, d. h., soweit sie negativ oder positiv zu Buche schlagen - herausgerechnet, sprich: diese Position in der individuellen Betrachtung neutral gestellt. Aber in der Tat: Dann bleiben auch bei den Nothaushaltskommunen noch welche, die stärker, und manche, die weniger - um nicht zu sagen: gar nicht - konsolidiert haben.

Ich muss auf solche Unterschiedlichkeiten eingehen können. Das muss ein solcher Erlass wiedergeben können.

Ich kann an der Stelle nicht alle gleich behandeln. Ich würde mir den Aufschrei, wie wir ihn vorhin gehört haben, auch einmal an der einen oder anderen Stelle wünschen, wenn es sich um Wunschprojekte der Stadtoberen handelt. Ich will solche Einzelmaßnahmen gar nicht präzisieren. Ich sehe, wir wissen, worüber wir reden; wir sind uns in diesem Punkt einig.

Wenn solche Maßnahmen anders vernünftig verwirklicht würden, entstünden beträchtliche Spielräume. Es unterliegt aber der Entscheidung der Verantwortlichen vor Ort, das anders zu machen. Man kann nicht von uns verlangen, dass wir an der Stelle sagen, sie müssten etwas für die Beförderungssituation der Beamtinnen und Beamten unternehmen und etwas anderes dürften sie nicht machen. Das ist vielmehr ein Entscheidungsprozess, der vor Ort ausgetragen werden muss.

Ich will noch einmal verteidigen, was wir mit unserer personalkostenbudgetorientierten Betrachtungsweise gemeint haben: Wenn ich sage, überwiegend hätten die Haushalts-

sicherungskommunen ein Minus bei den Personalkosten ausgewiesen, dann will ich das auch gern honorieren. Das wollen wir mit diesem Erlass leisten. Wir honorieren das, indem wir sagen, die Kommunen dürften sogar in der Summe einen Personalkostenzuwachs im Haushaltsplan ausweisen, aber das müsse mit einer Deckelung geschehen. Wie das gemacht wird, ob das im höheren, gehobenen oder mittleren Dienst geschieht, unterliegt der Entscheidung der Kommunen. Das entscheiden die Kommunen alles selber. Es ist deren Entscheidung, welche Schwerpunkte sie setzen, und demnach auch, welche Posterioritäten gegeben sind. Ich finde das von der grundsätzlichen Herangehensweise her zunächst einmal richtig.

Ich will noch einmal zurückkommen auf den Beförderungskorridor von 2,5 % und den Vorschlag, einen von 7,5 % zu schaffen: Diese 2,5 % sind aus einer allerdings nicht empirisch abgesicherten Umfrage entstanden. Dabei haben wir versucht, uns über den Bedarf Klarheit zu verschaffen. Wir reden bei diesen 2,5 % über eine jährliche Spanne. Ich weiß, dass es dazu gelegentlich Missverständnisse gibt und dass es Kämmerer gibt, die sagen, das dürfe die Kommune einmal machen. Wir reden aber über jährlich 2,5 %.

Diese Grenze von 2,5 % haben wir deshalb gewählt, weil wir in unseren Umfragen festgestellt haben, dass im Durchschnitt etwa 4 % der Beamtenstellen in einer Kommune pro Jahr für Beförderungen in Anspruch genommen werden. Diese empirisch nicht abgesicherte Erkenntnis würden wir gern empirisch absichern. Dann kommt vielleicht eine Zahl heraus, die bei 10 % liegt. Ich sage dann: Es muss schon etwas weniger sein als das, was sich Kommunen mit ausgeglichenem Haushalt leisten können. Aber wenn wir das empirisch absichern und dann einen kleinen Abschlag vornehmen, landen wir vielleicht bei den 7,5 %. Wir wollen einmal versuchen, diese empirische Absicherung auf den Weg zu bringen.

Nun zu der Frage nach Aachen: In Dortmund sind die Gespräche für den Maßstab 2003 geführt worden. Diese haben zu dem Ergebnis geführt, dass Dortmund von diesen Möglichkeiten nicht Gebrauch machen kann. Ob das für 2004 auch gilt, wissen wir derzeit nicht. Mit Aachen ist ein Gesprächstermin vereinbart. Der wird irgendwann Ende des Monats stattfinden.

Monika Düker (GRÜNE): Sie haben also nichts Neues vorgeschlagen.

MDgt Winkel (IM): Nein, das bezieht sich auf die geltende Erlasslage. Es geht um die Frage, ob die Stadt Aachen mit ihren eigenen Organisationsentscheidungen, die wir ja rechnerisch neutral stellen wollen, die Kriterien unseres Katalogs erfüllt oder nicht. Darüber müssen wir miteinander reden.

Ortwin Bickhove-Swidorski: Ich will in die allgemeine Überlegung nur einfließen lassen, dass nach Auffassung von Ver.di diese Laufbahn im mittleren Dienst eigentlich keine Laufbahn ist. Das gilt speziell auch für den Bereich Feuerwehr. Früher war das Eingangsamts A 5. Nach langen Auseinandersetzungen gab es eine Anhebung nach A 7. Man muss 10,8 Jahre warten, bis die Beförderung nach A 8 erfolgt. Die Situation ist schon beschrieben worden.

Wir regen an, einmal über eine generelle Durchlässigkeit der Laufbahn nachzudenken - das gibt es in anderen Berufsbereichen auch -, indem eine Bündelung nach Ausbildung erfolgt und zusätzliche Spitzenfunktionen und -ämter ausgewiesen werden. Bei der Feuerwehr sieht es speziell so aus: Jeder Kollege und jede Kollegin deckt fünf Ausbildungsberufe ab, die sonst in allen Bereichen bewertet werden.

Nach unserer Auffassung werden die entsprechenden Abschlüsse, die am Institut der Feuerwehr erbracht werden, überhaupt nicht bewertet. Jeder Feuerwehrmann und jede Feuerwehrfrau hat eine Vielzahl von Testaten mit Prüfungen abgelegt. Man könnte einmal darüber nachdenken, diese erbrachten Testate besoldungsrechtlich einfließen zu lassen.

Michael Böcker: Wir haben immer von der Konsolidierung bei den Personalkosten gehört. Ich möchte gerne meinen Kollegen bei der Feuerwehr erklären, was es heißt, wir würden an den Kosten sparen. Dann stehen dort drei neue Fahrzeuge, die demnächst keiner mehr fährt, die 1,5 Millionen € kosten. Das Problem besteht darin, dass ich diesen Sachverhalt den Leuten nicht verkaufen kann. Die Sachkosten sind bei Privatisierungen rapide angestiegen. Wie die Haushaltsbücher zeigen, gehen beispielsweise in einer Stadt 25 Mann in die Privatwirtschaft. Dafür werden dann die Sachkosten immens in die Höhe gehen wie etwa beim Oberhausener Gebäudemanagement - OGM - und bei den Wirtschaftsbetrieben Oberhausen - WBO. Davon spricht dann kein Mensch mehr. Jeder, der dort etwa einen Aufsichtsratsposten bekommt, erhält einen Stehschreibtisch, einen Monitor an der Wand, einen Liegesessel usw. Das muss man auch sehen. Ich möchte das meinen Leuten verkaufen können. Aber damit habe ich ein riesiges Problem.

Zum mittleren Dienst: So viele Leute im mittleren Dienst wie bei der Feuerwehr gibt es in der Verwaltung nicht, wie wir schon festgestellt haben. Auch bei der Bezirksregierung sind statt 90 % im mittleren Dienst 90 % im gehobenen und höheren Dienst; 10 % der Kolleginnen und Kollegen arbeiten dort im mittleren Dienst. Die Feuerwehr ist im mittleren Dienst vorn.

Gehen wir jetzt auf die Beförderungssituation und den Beförderungskorridor von 2,5 % ein: Sie sagten vorhin, jemand warte drei Jahre auf A 8. Ich habe einen Kollegen, der ist 43 Jahre alt. Sie wissen, mit 25 Jahren darf man bei der Feuerwehr spätestens anfangen. Dieser Kollege befindet sich immer noch in A 7. Ich weiß nicht, wie ich ihm das erklären soll.

Ich muss jetzt von Oberhausen ausgehen: Wir haben 95 offene Stellen von A 7 nach A 8. Mir soll das einer einmal vorrechnen. Wir haben sechs Beförderungsstellen. Dann kann man ausrechnen, wann alle in A 8 sein werden. Bis dahin sind die anderen schon pensioniert.

Ich habe Frau Herrmann einmal eine Auflistung gegeben. Wir haben nicht so viel Papier, weil wir das selber bezahlen. Diese Auflistung kann man aber vielleicht einmal herumreichen. Das zeigt, was diese 2,5 % bedeuten. Daran ändert auch eine fünfständige Anhörung nichts. Wir könnten noch ein paar Stunden hier sitzen. Es bleibt dabei: Es gibt danach eine Beförderung in 40 Jahren. Davon müssen wir herunter. Wir werden unsere Anstrengungen fortführen. Wir werden weiter mit der Politik und den Kollegen

reden. Wir hoffen, dass es nicht irgendwann zu einem Eklat kommt. Ich sehe aber ganz große Schwierigkeiten. Herr Düren kann darüber denken, wie er will. Wir werden Probleme bekommen.

MDgt Winkel (IM): Ich kann mich nur wiederholen. Das will ich Ihnen aber ersparen.

(Zuruf: Wo ist die Lösung?)

- Die Lösung kann nicht sein, dass die Kosten diejenigen übernehmen, die heute geboren werden. Das heißt, wir müssen nach Lösungen suchen, die nicht kreditfinanziert sind.

Michael Böcker: Es kann aber nicht eine Beamtengruppe die Kosten übernehmen.

MDgt Winkel (IM): Nein. Deswegen arbeiten wir mit den Personalkosten insgesamt als Maßstab und nicht mit dem Minus dabei. Das will ich dazu noch einmal deutlich gesagt haben.

Es ist nicht so, dass wir die Kommunen zwingen, Entlassungen vorzunehmen. Aber wir erwarten von den Kommunen, dass sie die Entscheidungen in einer verantwortlichen Art und Weise selbst treffen. Mehr geht nicht. Mehr ist aus meiner Sicht nicht verantwortbar.

Stellv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Ich möchte noch einmal etwas Grundsätzliches sagen: Nach einer solchen Anhörung, wie wir sie heute durchführen, ist der Prozess nicht beendet. Er endet ja nicht mit einem Ja oder Nein. Vielmehr ist etwas in Gang gekommen. Egal, wie unsere Beschlussfassung ausgeht: Wir werden die Beschlüsse so fassen, dass wir das Thema an die dafür zuständigen Fachausschüsse weitergeben. Wir werden also den Ball im Spielfeld der Politik und der Landesregierung halten. Natürlich sind auch die kommunalen Spitzenverbände gefragt, weil Lösungen immer nur – Sie kennen das – im Zusammenspiel mit den kommunalen Spitzenverbänden umgesetzt werden können.

Heute haben wir dazu wichtige Argumente gehört und uns ausgetauscht. Herr Winkel hat angedeutet, dass sich bezüglich der behandelten Fragestellung etwas tut. Wir sollten an dem Thema dranbleiben. Ich bin sehr gespannt auf die Lösung. Unter Umständen wird diese Lösung so aussehen, dass mit ihr nicht alle zu hundert Prozent zufrieden sein werden. Ich denke aber, es ist durch diese Massen von Petitionen, die es zum mittleren Dienst gegeben hat, etwas angestoßen worden. Diese Petitionen sind nicht vergebens geschrieben worden. Seitdem gibt es zu dieser Fragestellung in allen Fraktionen dieses Landtags eine Diskussion. Das ist ganz wichtig, damit überhaupt etwas vorankommen kann.

Hermann Nübel: Herr Winkel, wenn ich Sie richtig verstanden habe, denken Sie darüber nach, den Beförderungskorridor von 2,5 % zu erhöhen. Ich hatte konkret 7,5 % vorgeschlagen. Ich weiß, warum ich diesen Vorschlag gemacht habe. Das würde nämlich auch die Probleme der kommunalen Spitzenverbände lösen. Zudem würde gleich-

zeitig die Problematik bei den Feuerwehrleuten gelöst. Darüber hinaus würden mittlerer, gehobener und höherer Dienst gleichberechtigt im Lösungsansatz berücksichtigt. Es würde mich freuen, wenn Sie diesen Lösungsansatz durchsetzen.

Michael Böcker: Dagegen muss ich mich wehren. Das tut mit Leid. Was gerade geäußert worden ist, ist nicht die Meinung der Feuerwehr.

Stellv. Vorsitzende Brigitte Herrmann: Darüber wollen wir uns nicht streiten. Wichtig ist, dass wir mit dem heutigen Gespräch Überlegungen für Lösungen auf den Weg gebracht haben. Es bleibt weiter spannend.

Wir haben eine Anhörung durchgeführt. Dass wir heute keinen Lösungsvorschlag absegnen und alle Hurra schreien können, war mir klar. In der Politik muss man oft kleine Schritte und einen Schritt nach dem anderen tun. Politik ist meistens das Bohren dicker Bretter.

Ich denke aber, dass wir ein Stück weiter gekommen sind. Im Gegensatz zu dem, wie Herr Winkel heute gesprochen hat, erinnere ich mich, dass er vor ein paar Wochen noch sehr restriktiv gesagt hat, dass eine Ausweitung nicht geht. Wir sollten uns freuen, dass etwas in Bewegung kommt.

Ich danke Ihnen allen für die faire und sachliche Diskussion. Nach der Auswertung der Anhörung werden wir voneinander hören.

Ich danke Ihnen ganz herzlich fürs Kommen und wünsche Ihnen einen guten Heimweg.
Die Sitzung ist geschlossen.

gez. Brigitte Herrmann
Stellv. Vorsitzende

gez. Bärbel Wischermann
Vorsitzende

ba/22.02.2005/01.03.2005