



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

18.10.2022

**Stellungnahme
zum**

**Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags
zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-
Westfalen für das Haushaltsjahr 2022
(Nachtragshaushaltsgesetz 2022 – NHHG 2022)**

Anhörung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und
Finanzausschusses des Landtages Nordrhein-Westfalen am
20.10.2022

LT-Drs. 18/900



A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und insbesondere auch für die Einladung durch die Fraktion der FDP NRW. Vorab erwähnt werden soll, dass sich die GdP NRW vollumfänglich den Ausführungen des DGB NRW anschließt. Weiterhin wird Bezug genommen auf die Stellungnahme zum Haushalt 2022

(<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST17-4343.pdf>), die in weiten Teilen nichts an Aktualität verloren hat. Nichts desto trotz sollen im Rahmen dieser Stellungnahme mit Blick auf den Nachtragshaushalt noch einige Punkte weiter ausgeschärft werden, die einen besonderen Bezug zur Polizei NRW aufweisen.

Bevor die Anmerkungen zu den einzelnen Positionen des Nachtragshaushaltes folgen, möchten wir an dieser Stelle bereits auf folgende Aussage im Anschreiben zur Gesetzesbegründung (S.1) eingehen:

„Im Nachtragshaushalt 2022 werden ausschließlich rechtliche und tatsächliche Zwangsläufigkeiten, ausdrücklich im Koalitionsvertrag für den Nachtragshaushalt 2022 vorgesehene Tatbestände und haushaltsneutrale Umschichtungen abgebildet.“

Die GdP begrüßt den Ansatz, dass insbesondere tatsächliche Zwangsläufigkeiten, die entweder nach Verabschiedung des Haushaltes 2022 erstmalig entstanden sind oder aber bereits bestanden, im Nachtragshaushalt erfasst und abgebildet werden sollen. Unter Zugrundelegung dieses Maßstabes wäre es aber, insbesondere mit Blick auf die erfreuliche Haushaltsentwicklung, möglich und erforderlich gewesen, die vorhandenen Spielräume zu Gunsten einer angemessenen Besoldung und einer weiter verbesserten Ausstattung der Polizei NRW wie auch den weiteren Landesbeschäftigten zu investieren.

Dieser Aspekt verstärkt sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass in jüngster Vergangenheit zwingend erforderliche Anpassungen mit Blick auf eine angespannte Haushaltslage abgelehnt wurden. Soweit sich die Haushaltslage nun anders darstellt, hätte die Gelegenheit für einen Kurswechsel genutzt werden können.

Grund genug wäre hierfür vorhanden:

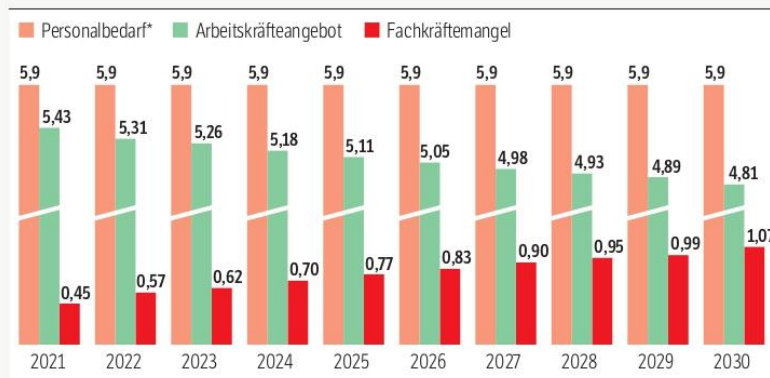
- Unmittelbare und mittelbare Folgend des Angriffskrieges Russlands in der Ukraine, hiermit verbunden Steigende Lebenshaltungskosten in allen Bereichen, die insbesondere erhebliche Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen in niedrigeren Entgelt- und Besoldungsgruppen ebenso wie für die Pensionärinnen und Pensionäre.
- Rekordwerte in der Inflation, die eine weitere Entwertung der Einkünfte mit sich bringen.
- Unmittelbare Auswirkungen der Fragen der Außensicherheit auch auf Problematiken der Inneren Sicherheit. Die Entwicklungen der vergangenen Monate zeigen, dass die Trennung dieser beiden Sicherheitspolitischen Aspekte aufgrund der aktuellen Entwicklungen nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Dies erfordert allerdings, dass die Anstrengungen zur Verbesserung der Inneren Sicherheit denen im Bereich der Außensicherheit in Nichts nachstehen dürfen.
- Bereits jetzt bestehender Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst (s. Grafik). Nach den Ergebnissen einer kürzlich veröffentlichten Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC fehlen aktuell bei Bund, Länder und Kommunen bereits 45.000 Kräfte, Tendenz steigend. Mit Blick auf die Polizei NRW wird bereits in diesem Jahr die Einstellung von 3000 Kommissaranwärterinnen und –



anwärtern angestrebt. Zwischenzeitlich zeichnet sich aber ab: Das Erreichen dieses Ziels ist höchst ungewiss, sodass erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, um zumindest in die Nähe dieser Zahl zu kommen.

Öffentlichem Dienst droht massiver Fachkräftemangel

Weil der öffentliche Dienst unattraktiv ist, können in den nächsten Jahren immer mehr Stellen nicht besetzt werden. Ohne eine bessere Bezahlung und bessere Aufstiegschancen wird die Zahl der Stellen, für die sich keine Bewerberinnen und Bewerber finden lassen, bis Ende dieses Jahrzehnts von 450 000 auf über eine Million wachsen (Angaben in Millionen).



* Fortschreibung der aktuellen Beschäftigtenzahl von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen, ohne Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben
Quelle: pwc-Studie Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Juni 2022



All diese Punkte sind in allen Facetten sowohl im politischen Raum als auch bei der GdP bekannt. Bereits in der letzten Legislaturperiode wurde daher eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst ins Leben gerufen, um substantielle Verbesserungen für den öffentlichen Dienst zu beraten und zu beschließen, damit in Zukunft nichts weniger als die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gewährleistet ist.

Im Rahmen der Gespräche wurden durch die GdP gemeinsam mit dem DGB viele Handlungsfelder aufgezeigt, in denen Anpassungsbedarf besteht:

- Die überlange wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden, die bald **vor 20 Jahren** als **befristetes** Sonderopfer zur Konsolidierung des Haushaltes eingeführt wurde. Aus den Vorlagen wird deutlich: Der Haushalt ist konsolidiert. Die vorhandenen Spielräume hätten zu Einstieg in die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen genutzt werden können,
- Einführung eines Ruhestandskorridors,
- Faktorisierung besonders belastender Dienststunden der Kolleginnen und Kollegen
- Aufhebung des Deckelungsbeschlusses
- Modernisierung des Zulagenwesens, und hier u.a. konkret:
 - Entwicklung einer zeitgemäßen EZuVPol NRW, welche die tatsächlichen aktuellen dienstlichen Gegebenheiten in der Polizei NRW abbildet, das Zulagenwesen administrativ vereinfacht und eine angemessene Anpassung erfährt,
 - Anpassung des DuZ, der im Bereich von Nachtdiensten zuletzt bei der Euroumstellung umgerechnet, aber seitdem nicht angepasst wurde.



Zwischenzeitlich bereits mehrfach erwähnt: Die Offensive der Landesregierung ist krachend gescheitert. Der größte Erfolg, der in Anspruch genommen wurde, war die Schaffung der Möglichkeit der freiwilligen Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Maßgebliches Argument gegen jegliche strukturelle Verbesserung an den Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst war seinerzeit das Fehlen von Haushaltsmitteln. Umso wichtiger wäre es nun gewesen, diese Aussage mit Blick auf die aktuellen Gegebenheiten zu reflektieren um zum Ergebnis zu kommen, dass nun doch Spielräume vorhanden gewesen wären, ein deutliches Signal zu senden:

Das Land NRW ist gewillt und bereit, alles Mögliche zu unternehmen, um den Begriff Wertschätzung den Beschäftigten gegenüber mit Leben zu füllen und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auch in Zukunft zu erhalten.

B. Forderungen und Positionen

I. Veränderungen der Steuereinnahmen

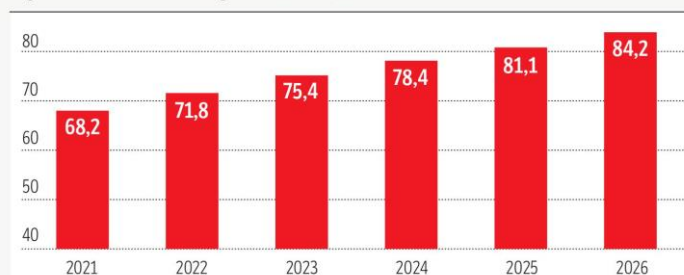
Die GdP begrüßt grundsätzlich den Ansatz einer soliden Finanzplanung, kann die Ausführungen zur Entwicklung der Steuereinnahmen allerdings nicht vollumfänglich nachvollziehen. Unter Bezugnahme auf die Ergebnisse des Arbeitskreises Steuerschätzungen wird dargestellt, dass für das Jahr 2022 Steuereinnahmen von 71.755 Mio. Euro erwartet werden. Das würde gegenüber dem ursprünglichen Ansatz (70.015 Mio Euro) eine Steigerung um 1.740 Mio Euro darstellen. Weiter wird dargestellt, dass dies eine Steigerung um 5,2 Prozent bedeutete. Soweit man nun die Entwicklung der Steuer Ist-Einnahmen betrachtet, liegt dieser Wert (Stand Ende September) allerdings bereits bei 14,3 % Prozent. Dennoch wird konstatiert, dass aufgrund der aktuellen Gegebenheiten nicht meiner anhaltend guten volkswirtschaftlichen Entwicklung zu rechnen sei.

Die GdP möchte an dieser Stelle nochmal auf die weiteren Ergebnisse derselben Sitzung des Arbeitskreises Steuerschätzungen verweisen. Hier kam man nämlich zum Ergebnis (s. Grafik), dass auch in den kommenden Jahren mit steigenden Steuereinnahmen zu rechnen ist. Hierbei wird deutlich, dass der Arbeitskreis durchaus konservativen Erwägungen gefolgt ist, woraus sich auch die Differenz zum erwarteten Steuerplus am Jahresende (5,2%) im Vergleich zum aktuell vorhandenen Überschuss des Steuer-Ists (14,3%) ergibt. Für die GdP ist daher aktuell klar: Auch in den kommenden Jahren ist mit einer positiven Entwicklung der Steuereinnahmen zu rechnen. Die Haushaltspolitik sollte sich daher an diesen realen Gegebenheiten orientieren. Andernfalls droht mit Blick auf bereits jetzt fehlende Fachkräfte ein „Kaputtsparen“ des öffentlichen Dienstes.

3,6 Milliarden Euro mehr alleine in diesem Jahr

Trotz Corona und Ukraine-Krieg hat das Land NRW in diesem Jahr 3,6 Milliarden Euro mehr an Steuereinnahmen zur Verfügung als im vergangenen Jahr. Bis zum Ende der Legislaturperiode werden es sogar 16 Milliarden Euro mehr sein.

Ergebnis der Steuerschätzung vom Mai 2022 (in Milliarden Euro)



Quelle: Finanzministerium NRW





II. Erhöhung der Einstellungsermächtigungen im Polizeibereich

Die GdP begrüßt den Schritt, künftig 3000 Kommissaranwärterinnen und –anwärter einstellen zu wollen. Dennoch soll die Gelegenheit genutzt werden, noch einige Punkte zu erwähnen. So positiv das Festschreiben eines Ziels ist, so wichtig ist ein durchdachter Weg zu diesem Ziel. Bereits in diesem Jahr zeigt sich: Der Kampf um die besten Bewerberinnen und Bewerber ist so hart wie nie zuvor. Nicht nur mit der Privatwirtschaft, sondern auch innerhalb des öffentlichen Dienstes.

Für die GdP gilt dabei der unumstößliche Grundsatz, dass jegliche begrüßenswerte Bemühungen, die Kolleginnen und Kollegen durch nachhaltige Personalverstärkungen in ihrem Dienst zu entlasten, nicht dazu führen darf, dass die hohen Standards in Auswahlverfahren und Studium abgesenkt werden. Hier gilt der Grundsatz: Hohe Quantität bei gleichbleibender oder gar verbesserter Qualität. Hierzu sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich, die bereits in der konkreten Erarbeitung und Umsetzung sind.

Die qualitativ hochwertige Ausbildung von 3000 jungen Menschen erfordert dabei neben der Stellenplanmäßigen Hinterlegung die ausreichende Ertüchtigung aller an der Ausbildung beteiligter Parteien: Der HSPV NRW, dem LAFP NRW sowie den Ausbildungsbehörden. Die GdP wirbt nochmals eindringlich dafür, dass die Bedenken und Anregungen aus der Fachlichkeit dabei ernst genommen und in die Überlegungen mit aufgenommen werden. Die GdP bietet sich hier weiter als konstruktiver Gesprächspartner an, um einen gesunden und nachhaltigen Personalauswachs mit weiterhin hervorragend ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten. Nichts weniger sollte das Ziel sein!

Soweit sich zwischenzeitlich abzeichnet, dass sich zumindest in diesem Jahr die Gewinnung von 3000 Anwärterinnen und Anwärter schwierig gestaltet, sollten die verbliebenen Stellen mit Regierungsinspektoratwärterinnen und –anwärtern geschlossen werden. Nach hiesigem Kenntnisstand besteht hier entgegen der Situation im Bereich Polizeivollzugsdienst ein Überschuss an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, der mangels aktuell vorhandener Stellen an die Bezirksregierungen „weiter vermittelt“ wird. Der Bereich der Verwaltungsbeamtinnen und –beamten ist für die Polizei NRW ebenfalls von existenzieller Bedeutung, die Gewinnung von bereits qualifiziertem Personal gestaltet sich aufgrund der wiederum suboptimalen Rahmenbedingungen ebenfalls schwierig. Arbeitszeit, Vergütung, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege: all diese Faktoren gestalten sich in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wie auch der Privatwirtschaft deutlich besser. Umso wichtiger ist, die Bewerberinnen und Bewerber frühzeitig für die Polizei NRW zu begeistern, um das Fundament für eine langfristige Zusammenarbeit zu legen.

III. Schaffung zusätzlicher Stellen im IT-Bereich

Die GdP begrüßt die Schaffung von vier neuen Stellen im Bereich der Cybersicherheit. Insbesondere die Bewertung der Funktionen (2 * A13 und 2* A16) ist erfreulich. An dieser Stelle sollte nochmals auf den weiteren Bedarf an IT-Fachkräften insbesondere in der Direktion Kripo hingewiesen werden. Der Bereich IT ist mit Blick auf die Differenzen in der Vergütung einer der Bereiche, der deutlichsten hinter den Rahmenbedingungen in der Privatwirtschaft hinterherhinkt. Vor diesem Hintergrund müssen dringend weitere Stellen sowohl im Tarif-, als auch im Beamtenbereich geschaffen werden, um den aktuellen Herausforderungen der Kriminalitätsbekämpfung gerecht werden zu können.



C. Fazit

Die Polizei NRW hat Personalbedarf. Dass die Landesregierung diesen Umstand erkannt hat und gegensteuert, ist begrüßenswert. Dabei bleibt es wichtig, auch perspektivisch das Niveau an Einstellungen aufrecht zu erhalten. Eine nachhaltige Stärkung des Personalkörpers lässt sich allerdings nicht ausschließlich mit der Erhöhung der Einstellungsermächtigungen erreichen. Das Land muss erkennen, dass dem tagtäglichen Einsatz unserer Kolleginnen und Kollegen adäquate Rahmenbedingungen gegenüberstehen müssen. Die Hochrechnungen zeigen: ausreichende Spielräume hierfür wären da. Erforderlich ist lediglich der politische Wille, den längst überfälligen Reformbedarf anzusprechen und anschließend anzupacken. Soweit die Auffassung von weiten Teilen der Landesregierung, dass die Modernisierung des öffentlichen Dienstes „kostenneutral“ erfolgen muss fortbesteht, wird auch in den kommenden Jahren der Wunsch nach 3000 neuen, motivierten und qualifizierten Kolleginnen und Kollegen fernab jeglicher Realität bleiben.