



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

22. Oktober 2020

## **Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung**

### **Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsge- setz 2021)/Personaletat**

Anhörung des Unterausschuss Personal des Haushalts- und Fi-  
nanzausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen am  
27. Oktober 2020

LT-Drs. 17/11100



### A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zum Haushaltsgesetz 2021 Stellung nehmen zu können. Wir werden uns in unserer Stellungnahme auf Anmerkungen zum Einzelplan 03110 (Polizei) fokussieren. Bezüglich des Gesamthaushaltes beziehen wir uns auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Der Gesamthaushalt weist laut Entwurf Ausgaben mit einem Gesamtvolumen von 84,04 Mrd. € aus. In diesem Gesamtvolumen sind allerdings 2,1 Mrd. € an durchlaufenden bzw. haushaltsneutralen Ausgaben enthalten. Ohne diese Ausgaben summieren sich die Ausgaben auf 81,92 Mrd. €. Der Polizeihaushalt sieht in diesem Jahr Ausgaben in Höhe von 3,69 Mrd. € vor, dies ist eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2020 um 52,54 Mill. € (+1,42%). Wegen der unterschiedlichen Aussagen (Gesamtvolumen/Ausgaben ohne durchlaufende Posten) kann der Anteil des Polizeihaushaltes in den Ausgaben entweder auf 4,39 (am Gesamtvolumen) oder auf 4,5% (ohne durchlaufende Posten etc.) berechnet werden. Nimmt man das Gesamtvolumen, wäre dies ein Rückgang gegenüber 2020, ansonsten wäre der Anteil gleichgeblieben.

Die Personalausgaben im Rahmen des Polizeihaushalts in Höhe von 2,85 Mrd. € sind gegenüber dem Haushaltsplan 2020 um 68,5 Mill. € (+2,5%) gestiegen.

Diese Steigerung muss aber vor dem Hintergrund gesehen werden, dass allein die im Jahr 2019 vereinbarte Tarifierhöhung und die Übertragung auf den Beamtenbereich eine Erhöhung der Besoldung zum 01.01.2021 um 1,4% vorsieht. Von daher ist die Steigerung der Ausgaben zu relativieren. Die Entwicklung des Personaletats muss auch immer im Zusammenhang damit gesehen werden, dass die für Polizeivollzugsbeamte/innen wichtige Polizeizulage und die meisten Erschwerniszulagen bei der Besoldungsanpassung keine Berücksichtigung finden. Ganz zu schweigen davon, dass einige Kolleginnen und Kollegen sogar Zulagen, die sie über Jahre erhielten, verloren haben. Z.B. bei der Lehrzulage weil die zum Teil aus dem Jahr 2000 stammenden, rechtlichen Grundlagen aufgrund veränderter tatsächlicher Anforderungen an die Tätigkeit nicht mehr vorlagen. Und daneben gibt es noch viele Beschäftigte in der Polizei NRW wie z.B. die Tutoren, das sind diejenigen die mittlerweile fast ständig Kommissaranwärter/innen in der praktischen Ausbildung betreuen – und das neben und parallel zu ihrem eigentlichen Dienst, gar keine Zulage erhalten. Das trifft auch auf andere Bereiche zu. Eine Attraktivitätssteigerung des Polizeidienstes sieht anders aus. Die GdP fordert deshalb eine deutliche Anhebung der Erschwernis- und Vollzugszulagen und zukünftig eine Koppelung mit der tariflichen Besoldungsanpassung.

### B. Forderungen und Positionen

#### 1. Planstellen Beamte

Die GdP NRW bewertet es als positiv, dass im Jahr 2021 2.760 Kommissaranwärter/innen eingestellt werden, von denen 100 sogar die Ausbildung bereits im Jahr 2020 beginnen werden. Allerdings muss hier - auch im Hinblick auf die zu erwartende Personalverstärkung nach Abschluss des Bachelor-Studiums in drei Jahren - darauf hingewiesen werden,



dass aufgrund der steigenden Studienabbrecherquote (nahezu 20%) von 2.760 eingestellten Anwärter/innen nur ca. 2.200 den Polizeivollzugsdienst erreichen werden. Dies verzögert den dringend erforderlichen Personalaufwuchs deutlich. Hier müssen dringend noch mehr Anstrengungen unternommen werden, die Durchfall- und Abbrecherquote zu senken, die nicht ausschließlich an den Leistungen der Studierenden festgemacht werden können, sondern auch an den Rahmenbedingungen (weite Fahrstrecken zur Fachhochschule, Trainings, Praktiken). Im Übrigen sind die für die Mehreinstellungen erforderlichen Personalkosten bereits in den vorangegangenen Haushalten durch die Studienabbrecher eingespart worden.

Wir begrüßen die geplante Neueinstellung von 69 Regierungsinspektoranwärter/innen, die auch bei der Polizei ausgebildet werden. Vor dem Hintergrund, dass bereits jetzt der Verwaltungsbereich in den Polizeipräsidien und den Landesoberbehörden unter chronischem Personalmangel leidet, kann dies zu einer höheren Identifikation mit dem Polizeibereich führen und schlussendlich dazu, dass diese Anwärter/innen dann auch im Polizeibereich verbleiben werden. Allerdings hält die GdP eine größere Anzahl für angebracht.

Zu bedauern ist es, dass im Gegensatz zu 2020 nur 21 statt 50 Verwaltungsinformatikeranwärter/innen (B. Sc.) eingestellt werden. Hier scheint es auch Probleme mit geeigneten Bewerbern zu geben, die für die angebotene Besoldung (A 11) gewonnen werden können. Insofern ist es sehr wichtig, das erforderliche Personal im IT-Bereich selbst auszubilden und anschließend zu versuchen, das Personal zu binden.

In diesem Zusammenhang möchten wir auch nochmals auf unser Forderungspapier: „Bekämpfung Cybercrime“ aus Januar 2019 hinweisen. Wir schlagen darin vor, zur Bekämpfung der Cyberkriminalität 75 neue Stellen zu schaffen. Unsere Forderung lautet, dass die 75 Stellen als Sofortprogramm zur Bekämpfung der Cyberkriminalität über den Topf der 500 zusätzlichen Tarifbeschäftigten finanziert werden, die der Polizei ohnehin zur Verfügung gestellt werden. Weil Cyberkriminalität in allen größeren Polizeibehörden ein Problem ist, sollen die neuen IT-Spezialisten dezentral eingesetzt werden. Je drei Stellen sollen an die 16 Polizeibehörden gehen, die die Aufgaben einer § 2-Behörde nach der Kriminalhauptstellenverordnung wahrnehmen. Die sechs § 4-Behörden sollen zusätzlich jeweils zwei weitere Stellen erhalten. Die übrigen 15 Stellen sollen an das LKA gehen. In der Perspektive könnte den Stelleninhabern dann die Verbeamtung in Aussicht gestellt werden.

### a) Stellenplanobergrenzen A12 und A13

Die nachfolgende Forderung erheben wir nahezu gebetsmühlenartig bei jedem Haushaltsentwurf seit 2014. Bisher ohne Erfolg. Der Innenminister hat zwar seine Absicht bekundet, die Stellenplanobergrenzen für die Besoldungsämter A 12 und A 13 in der Polizei (sog. Deckelungsbeschluss) aufzuheben, im Gegensatz zu 2020 sind im vorliegenden Haushaltsentwurf dafür aber keine zusätzlichen Mittel eingestellt. Die Konsequenzen sind bekannt, wir möchten diese aber noch einmal wiederholen, um die Bedeutung dieser Forderung für eine qualitativ gute Polizeiarbeit zu unterstreichen.



Nach wie vor gibt es im Bereich der Polizei sehr viele Funktionen, die nach A 12 oder A 13 bewertet sind, die aber aufgrund fehlender Planstellen nicht entsprechend besoldet werden können. Der Anteil der A 12- /A 13-Stellen am Stellenplan dümpelt seit Jahren bei ca. 11,5%.

Mit der Funktionszuordnung (FZO) gehobener Dienst (g.D.), heute FZO Laufbahngruppe 2.1, wurde den Polizeibehörden eine feste Anzahl an Funktionen der Besoldungsgruppen A 12 und A 13 zugewiesen. Anzahl und Wertigkeit der Funktionen orientieren sich dabei an den im Haushalt der Polizei Nordrhein-Westfalen im Kapitel 03 110 tatsächlich zur Verfügung stehenden Planstellen. Insofern handelt es sich bei der FZO g. D. nicht um eine analytische Dienstpostenbewertung, sondern ein summarisches Verfahren zur Verteilung der im Haushalt befindlichen Planstellen nach Anzahl und Wertigkeit auf Behörden und bestimmte Aufgaben. Die konkrete Zuordnung der einzelnen Funktionen innerhalb der Behörden erfolgt nach Maßgabe der jeweiligen Behörden unter Berücksichtigung behörden-spezifischer Schwerpunktsetzungen.

Wenn schon keine analytische Dienstpostenbewertung vorliegt, müssen zumindest so viele Stellen A 12 und A 13 vorhanden sein, dass alle nach den FZO-Kriterien vorhandenen Stellen amtsangemessen besoldet werden können.

Hier ein Beispiel: in einer Kreispolizeibehörde gibt es 5 Dienstgruppenleiter (DGL) mit mehr als 15 Mitarbeitern, aber nur 3 Stellen können nach A 13 besoldet werden, weil die Behörde nicht ausreichend Stellen hat. Gleiches gilt für Kommissariate, die ab 13 Mitarbeiter\*innen A 13-fähig sind, aber mangels Stellen in den Behörden nicht so festgelegt werden können.

Im Vergleich zur Polizei beträgt z.B. der Anteil von A 12/A 13-Stellen im Bereich der Finanzverwaltung 35%. Auch in der Polizei des Landes NRW sollte es sich lohnen, mehr Verantwortung zu übernehmen, sei es in Führungsfunktionen oder als besonders qualifizierte(r) Sachbearbeiter(in). Daher sollte der Stellenanteil der A 13er-Stellen der Laufbahngruppe 2.1 und der A 12er Stellen zunächst auf mindestens 25% und perspektivisch auf 35% angehoben werden. Dazu müssten die Stellenplanobergrenzen wie bei A 10 und A 11 prozentual und nicht mehr in absoluten Zahlen ausgewiesen werden, so dass zukünftig mit steigendem Gesamtstellenplan automatisch auch die Anzahl der A 12er-/A13er-Stellen steigen würde.

Ein Teil dieser Stellen könnte kurzfristig allein durch eine Aufhebung der Wiederbesetzungssperre zur Verfügung gestellt werden. Die Wiederbesetzungssperre war vor über 20 Jahren als Sparmaßnahme zulasten der Beamtinnen und Beamten des Landes NRW eingeführt worden. Eine freiwerdende Stelle durfte danach erst 18 Monate später wieder besetzt bzw. für Beförderungszwecke genutzt werden. Das führte im Zeitpunkt der Einführung zu einem faktischen Beförderungsstopp von 18 Monaten und sorgte später dafür, dass trotz steigender Personalabgänge, die entsprechenden Beförderungsmöglichkeiten erst mit 18 Monaten Verzögerung genutzt werden konnten. Zwischenzeitlich wurde die Wiederbesetzungssperre zwar auf 12 Monate verkürzt, dies ist aber letztlich immer noch



eine Sparmaßnahme zu Lasten der betroffenen Beamtinnen und Beamten. Die Wiederbesetzungssperre sollte gegen Null reduziert werden.

### b) Höherer Dienst

Im Bereich der Laufbahngruppe 2.2 [im Weiteren verwenden wir die frühere Bezeichnung höherer Dienst (h.D.)] gibt es aus unserer Sicht sowohl in quantitativer als auch in qualifizierter Hinsicht Probleme. Zum einen werden in den nächsten Jahren viele Polizistinnen und Polizisten aus dem Bereich des h.D. in Ruhestand gehen. So schwer es sein wird, diese Lücken fachlich adäquat nach zu besetzen, angesichts des großen Fachwissens und der langjährigen Berufserfahrung derjenigen, die in Pension gehen, so schwer wird es auch werden, die Stellen schon rein zahlenmäßig zu ersetzen. Blicke die Zahl der Absolventen für den Aufstieg zum h.D. aus NRW auch in den nächsten Jahren bei 35, würde diese Zahl bei weitem nicht ausreichen, um die zu erwartenden Abgänge der kommenden Jahre zu kompensieren. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen auch deutlich, dass sich das Defizit nicht durch sog. Direkteinsteiger lösen lässt, da qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber nur in geringem Maß zur Verfügung stehen. Nach Informationen der GdP kann für NRW jedoch durchaus ein höherer Ausbildungsbedarf als 35 Plätze angemeldet werden. Da die Kapazitäten an der DHPol derzeit deutlich ausgebaut werden, könnte dadurch die Zahl der für NRW zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze erhöht werden.

Zudem sollte zwingend verstärkt die Möglichkeit des modularen Aufstiegs in den h.D. angeboten werden. Kerngedanke eines fortschrittlichen und modernen Dienstrechts ist es, auf den im Berufsleben erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten aufzubauen und überdurchschnittlich bewährten und veränderungsbereiten Spitzenkräften Entwicklungsperspektiven zu bieten. Im Jahr 2020 wurden leider die vorgesehenen 16 Stellen nicht ausgeschöpft, derzeit befinden sich nur 10 PVB im Aufstiegsverfahren. Angesichts von landesweit heute bereits 80 unbesetzten Funktionen im h. D. der Polizei ist das nicht ausreichend. Hier sollte darüber nachgedacht werden, auch Polizeibeamtinnen und –beamten der Besoldungsgruppe A 12 die Möglichkeit des modularen Aufstiegs zu ermöglichen.

Um die Situation des h.D. in der Polizei insgesamt zu verbessern, fordert die GdP weiterhin eine spürbare Anhebung des Stellenanteils von 1,7%. Daneben sollten die Attraktivität und der Anreiz, herausragende Führungsverantwortung zu übernehmen, auch dadurch umgesetzt werden, dass bestimmte, jetzt mit A 16 bewertete Funktionen als Direktionsleiter, zu denken ist hier insbesondere an die Direktionsleiter der Behörden gem. § 4 Kriminalhauptstellenverordnung, dem Bereich der B-Besoldung zugeführt werden. Diese Beamtinnen und Beamten tragen teilweise die Verantwortung für bis zu 1.600 Beschäftigte und übernehmen häufig die Führung bei besonderen Lagen und in besonderen Aufbauorganisationen (BAO). Dies sollte sich auch in der Besoldung widerspiegeln. Die Stellenpläne sollten nach diesen Hebungen entsprechend durchgeschlüsselt werden.

Dies gilt analog auch für die Leiter der drei Landesoberbehörden. Im Vergleich zu vergleichbaren Behörden in anderen Bereichen der Landesverwaltung (z.B. Direktor Landesamt für Besoldung und Versorgung, Landesamt für Finanzen, Präsident Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz) werden diese geringer besoldet. Dies ist im Hinblick



auf vergleichbare Beschäftigtenzahlen und Verantwortungsbereiche nicht mehr zu rechtfertigen, auch vor dem Hintergrund, dass den Landesoberbehörden nachgeordnete Behördenleiter, mit wenigen Ausnahmen, alle nach B 4 besoldet werden. Auch durch die beabsichtigte Verschiebung von Zuständigkeiten im Bereich der Fachaufsicht wird zukünftig noch mehr Verantwortung auf die Landesoberbehörden zukommen. Daher sollten die Leiter dieser Behörden durchweg nach B 4 besoldet werden.

Durch diese Verschiebung der Zuständigkeiten für die Fachaufsicht aus dem Innenministerium zu den Landesoberbehörden wird im Übrigen auch ein erhöhter Personalbedarf in den Landesoberbehörden entstehen.

### c) Verwaltungsbeamte

Leider müssen wir auch in Bezug auf den Bereich der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten und der Regierungsinspektoranwärter/innen unsere Forderungen aus dem Vorjahr wiederholen. Nur so kann aus unserer Sicht perspektivisch sichergestellt werden, dass zukünftig ausreichend Personal in den Polizeibehörden ankommen. Erfahrungsgemäß kommen von den Anwärter/innen, die in den letzten Jahren für die Verwaltung in den Kreispolizeibehörden vorgesehen waren, meist nur die Hälfte an. Diese Stellen anderweitig extern zu besetzen ist nahezu nicht möglich. Zum einen gibt es für diese Kräfte keinen Markt. Zum anderen sind Konkurrenzangebote (andere Landesverwaltungen oder Kommunen) hier attraktiver. Dies führt dazu, dass entweder Polizeivollzugskräfte diese Funktionen ausüben müssen oder diese schlichtweg unbesetzt bleiben.

Insoweit war es folgerichtig und sachlich geboten, Regierungsinspektorenanwärter/innen direkt bei der Polizei auszubilden. Allerdings sollte die Zahl von 69 Stellen für 2021 zumindest in den Folgejahren noch erhöht werden. Wir halten eine Anzahl von 100 Regierungsinspektorenanwärter/innen für erforderlich. Dies ist vor allem deshalb angezeigt, da die deutlich höhere Anzahl von Einstellungsvorgängen im Bereich der Tarifbeschäftigten von Verwaltungsbeamten abgewickelt werden muss. Wegen der zu geringen Anzahl an Verwaltungsbeamten führt dies zu einem Flaschenhals und zu deutlichen Verzögerungen.

Ohne all unsere Anmerkungen aus dem Vorjahr wiederholen zu wollen, weisen wir noch einmal auf die Notwendigkeit einer eigenen Personalbedarfsberechnung im Bereich der Polizeiverwaltung und auf die Steigerung der Attraktivität durch Anhebung der Quote der nach A 9 Z bewerteten Stellen hin. Die Beförderung nach A 9 Z können aufgrund der Fußnote 1 zu Besoldungsgruppe A 9 m.D. der Besoldungsordnung A in Anlage 1 zum LBesG NRW ausgesprochen werden. Danach können derzeit 35% der Beamten in A 9 m.D. eine solche Amtszulage erhalten, deren Arbeit sich nach sachgerechter Bewertung von den übrigen Beamten der Besoldungsgruppe A 9 abheben. Wenn dies aber in der Realität bedeutet, dass ein Verwaltungsbeamter bzw. eine Verwaltungsbeamtin in A 9 m.D. zum Teil in vier aufeinanderfolgenden Beurteilungsrunden jeweils Spitzennoten erhalten und erst dann die Amtszulage zugesprochen wird, ist dies eine Schieflage und wirkt nicht gerade attraktivitätsfördernd.



Ebenfalls zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung im Verwaltungsbeamtenbereich sollte die Einführung einer Zulage fokussiert werden. Die Besonderheit der Polizeiverwaltungstätigkeit sollte aus unserer Sicht auch durch finanzielle Anreize honoriert werden. Dies könnte wie z.B. im Bereich der Verwaltung der Bundespolizei durch die Zahlung einer Zulage erfolgen. In keinem anderen Verwaltungsbereich werden Verwaltungsbeamte u.a. im Rahmen von Besonderen Aufbauorganisationen auch zur Arbeit außerhalb der regelmäßigen Bürodienstzeit herangezogen. Aber auch während der regelmäßigen Bürodienstzeit wird in den verschiedensten Bereichen der Verwaltung direkt/indirekt am Einsatzgeschehen – bzw. an der erfolgreichen täglichen Polizeiarbeit mitgewirkt.

## 2. Stellen Regierungsbeschäftigte

Die GdP begrüßt natürlich die 500 zusätzlichen Stellen für Regierungsbeschäftigte, die die Landesregierung auch im Jahr 2020 einstellen wird. Insgesamt werden 9.041 Stellen für Regierungsbeschäftigte im Haushalt 2021 bereitgestellt. Gegenüber 2020 stellt dies eine Steigerung um 790 Stellen (+9,6%) dar. Dies ist eine begrüßenswerte Entwicklung.

Als positiv wertet es die GdP, dass die weitaus überwiegende Zahl der Stellen für Regierungsbeschäftigte weiterhin in der Laufbahngruppe 2.1 geschaffen wird. Somit steht ein entsprechendes Budget zur Verfügung für höherwertige Stellen. Allerdings muss hier, um ein realitätsnahes Bild zu zeichnen, angemerkt werden, dass es selbst bei Ausschreibungen bis EG 11 z.B. im IT-Bereich zunehmend problematisch wird, qualifizierte Bewerber/innen zu gewinnen. Hier ist die Konkurrenz im öffentlichen Dienst, vor allem aber in der Privatwirtschaft sehr groß.

Zur Attraktivitätssteigerung des Tarifbereichs in der Polizei sollte in den Fällen, in denen Regierungsbeschäftigte jetzt auf Funktionen eingesetzt werden, die bis dahin noch PVB ausfüllten (z.B. Anzeigen/Unfallbearbeitung, IT-Ermittlungsunterstützung) ohne dass grundrechtssensible Eingriffsbefugnisse vorliegen, diese einen finanziellen Ausgleich für die Vorteile erhalten, die PVB gegenüber Tarifbeschäftigten z.B. durch die höhere Beamtenvergütung haben. Hier könnte z.B. über eine Zulage nachgedacht werden.

Allerdings möchten wir an dieser Stelle noch einmal klar herausstellen, dass der Einsatz der Regierungsbeschäftigten in der Polizei NRW nicht auf Funktionen erfolgen darf, die nur durch qualifizierte Polizeivollzugsbeamte ausgeübt werden können.

Jüngstes Beispiel, dass es hier im Innenministerium andere Vorstellungen gibt, zeigt der Entwurf einer Verordnung über den Vollzug der Freiheitsentziehung im Polizeigewahrsam des Landes NRW (GewvollzVO – Az. 432-57.01.08). Ohne unsere Stellungnahme in der Verbändeanhörung an dieser Stelle ausführlich wiederholen zu wollen, möchten wir noch einmal ganz klar unsere Position unterstreichen, die wir schon bei der Anhörung zum 7. Gesetz zur Änderung des Polizeigesetzes NRW (Stn. 17/2003) abgegeben haben. Ausgerechnet im grundrechtssensiblen Bereich des Gewahrsams Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte durch Angestellte zu ersetzen, ist für uns nicht nur nicht nachvollziehbar, sondern rechtlich mehr als bedenklich. Freiheitsentziehende Maßnahmen gehören bislang aus guten Gründen zum Kernbereich vollzugspolizeilicher Aufgaben. Dies mit Blick auf die



angespannte Personalsituation der Polizei aufzugeben, ist aus unserer Sicht nicht akzeptabel. Es steht zu befürchten, dass dies ein Probelauf für andere Aufgabenbereiche der Polizei sein könnte. Ohne die Qualifikation und das Engagement der vielen Regierungsbeschäftigten in der Polizei im Ansatz in Frage stellen zu wollen, müssen grundrechtssensible, mit massiven Eingriffsbefugnissen verbundene Tätigkeiten der Polizei auch zukünftig ausschließlich Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten vorbehalten bleiben, die nach einem erfolgreichen dreijährigen Studium ihren Dienst in der Polizei versehen.

Leider müssen wir konstatieren, dass im Haushaltsentwurf für 2021 im Titel 42801 bei den Erläuterungen zu den KW-Vermerken weiterhin 15 KW-Stellen bei Ausscheiden der ehemaligen Küchenkräfte der Einsatzküchen an den Standorten Bochum, Essen und Wuppertal ausgewiesen sind. Angesichts der Stellenvermehrung im Bereich der Regierungsbeschäftigten mag es erstaunlich klingen, dass wir uns gerade für diese Stellen so stark machen. Die GdP setzt sich jedoch bereits seit langem dafür ein, die Einsatzküchen wieder einzurichten. Die Erfahrungen in Großeinsätzen wie z.B. dem „Hambacher Forst“ haben gezeigt, dass der Einsatzwert von Einsatzküchen insbesondere im Vergleich zum externen Catering als äußerst hoch zu bewerten ist. Die Flexibilität und damit die mögliche einsatzangepasste Verfügbarkeit bieten große Vorteile. Aus unserer Sicht ist eine rein betriebswirtschaftliche Herangehensweise hier nicht sachgerecht. Auch der Sicherheitsaspekt sollte nicht außer Acht gelassen werden. Gerade die Versorgung von Einsatzkräften ist ein Bereich, der ein Einfallstor für Gefährdungen sein kann.

Abschließend möchten wir unsere Forderung wiederholen, die seit Jahren bei 101 liegende Zahl der Ausbildungsplätze im Bereich der Regierungsbeschäftigten zu erhöhen. Um qualifiziertes Personal für die Polizei zu gewinnen und vor allem auch zu binden ist dies ein Weg, dem mehr Bedeutung beigemessen werden sollte.

### 3. Sachhaushalt

Auch wenn der Unterausschuss Personal nicht der Adressat für Ausstattungsfragen ist, möchten wir an dieser Stelle noch einige Anmerkungen zum Sachhaushalt anfügen.

Wir bedauern, dass die Investitionen in die IT-Ausstattung auf 13,1 Mill. € gesenkt werden. Da angezweifelt werden muss, ob diese Summe, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmend höherer Anforderungen an Homeoffice-Arbeitsplätze und der verstärkten Nutzung von Videokonferenzen ausreicht, ist eine solche Reduzierung riskant. Sollten z.B. bei zentralen Beschaffungen Obergrenzen dazu führen, dass einzelne Gruppen von Anwendern nicht aufgabenadäquat ausgestattet werden können, wäre dies kontraproduktiv. Hier müssen kurzfristig verfügbare Spielräume eingeplant werden, um auf besondere Bedarfe unbürokratisch und möglichst verzögerungsfrei reagieren zu können. Erfahrungen mit der aktuellen Ausstattungsquote weisen bereits auf deutliche Schwächen hin: Bedarfe von IT-Mitarbeitern, Administratoren, Sonder-PC's (z.B. Zamik) oder Steuerungs-PC werden oft genauso nicht berücksichtigt wie die Mehrbedarfe durch die gestiegene Anzahl der Praktikanten. Damit lässt sich die Polizei nicht zukunftsfähig aufstellen!