



24. September 2021

**Stellungnahme  
zum Gesetzentwurf der Landesregierung**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des  
Landes NRW für das Haushaltsjahr 2022  
(Haushaltsgesetz 2022)/Personaletat**

Anhörung des Unterausschuss Personal des Haushalts- und  
Finanzausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen am  
28. September 2021

LT-Drs. 17/14700



### A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zum Haushaltsgesetz 2022 Stellung nehmen zu können. Wir werden uns bei der 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 87,45 Mrd. Euro aus. Der Polizeihshaushalt sieht für das Jahr 2022 Ausgaben in Höhe von 3,89 Mrd. Euro vor, dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 200,10 Mill. Euro (+5,42 %). Der Anteil des Polizeihshaushaltes am Gesamthaushalt beträgt 4,44 %. Im vergangenen Jahr lag dieser Wert bei 4,5 Prozent. Obwohl das Volumen des Polizeihshaushaltes gestiegen ist, kann also festgestellt werden, dass der Anteil am Gesamthaushalt geschrumpft ist. Hier wäre es wünschenswert gewesen, wenn das Volumen dieses Kapitels im selben Verhältnis wie der Gesamthaushalt gestiegen wäre. Handlungsbedarf ist ausreichend vorhanden, sodass auch diese Mittel sinnvoll hätten verwendet werden können.

Die Personalausgaben im Rahmen des Polizeihshaushalts in Höhe von 2,96 Mill. Euro sind gegenüber dem Haushaltsplan des Vorjahres um 110 Mill. Euro (+ 3,6 Prozent) gestiegen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für das kommende Jahr eine Tarifrunde ansteht, welche unmittelbaren Einfluss auf die Personalausgaben haben wird. Ein weiterer Punkt wird jährlich wiederholt, verliert allerdings keineswegs an Bedeutung: Die Entwicklung des Personaletats muss auch immer im Zusammenhang damit gesehen werden, dass die für Polizeivollzugsbeamt:innen wichtige Polizeizulage und die meisten Erschwerniszulagen bei der Besoldungsanpassung keine Berücksichtigung finden. Ganz zu schweigen davon, dass einige Kolleg:innen sogar Zulagen, die sie über Jahre erhielten, verloren haben. Hier ist beispielhaft die veraltete Lehrzulagenverordnung zu nennen. Die aktuellen Anforderungen haben dazu geführt, dass viele Kolleg:innen, die sich in der Lehre engagieren, die Zulage nicht mehr erhalten. Unabhängig hiervon muss weiter bemängelt werden, dass viele Kolleg:innen, bspw. Tutor:innen, neben dem regulären Dienst mittlerweile fast dauerhaft Komissaranwärter:innen betreuen und hierfür keinerlei Zulage erhalten. Dies stellt kein Zeichen der Wertschätzung dar und harmoniert überdies auch nicht mit der Attraktivitätsoffensive des Landes NRW für den öffentlichen Dienst, welche im vergangenen Jahr gestartet wurde und aus unserer Sicht keine nennenswerten Verbesserungen mit sich bringt. Mit Blick auf das Zulagenwesen hat das Ministerium im Rahmen dieser Offensive klargestellt, dass kein Handlungsbedarf gesehen wird.

Auch die medienwirksam angekündigten Langzeitarbeitszeitkonten weisen weiter strukturelle Schwächen auf und bedürfen nach unserer Einschätzung noch erheblicher Anpassungen, um eine



tatsächliche Verbesserung für die Kolleg:innen darzustellen. Bezüglich der angesprochenen Problematik im Zulagenwesen bleibt die GdP bei der Forderung nach der Anhebung der Erschwernis- und Vollzugszulagen und zukünftigen Koppelung an die tarifliche Besoldungsanpassung. Hierzu kommt, dass der akut bestehende Anpassungsbedarf der Zulagen weiter bestehen bleibt und hier die Gelegenheit vertan wurde, strukturelle Verbesserungen herbeizuführen. Die GdP fordert hier weiter die Verdoppelung der Polizeizulage sowie die deutliche Aufstockung der Wechselschichtzulage und der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Insbesondere letztgenannter wurde bezogen auf Samstags- und Nachtdienste letztmalig bei der Euroumstellung angepasst, allerdings auch damals nicht erhöht. Die GdP hat weitreichende Vorschläge für eine Reform des Zulagenwesens, gegebenenfalls auch mit einer eigenen EzulVPol unterbreitet und wird hier weiter auf Verbesserungen drängen.

Mit Blick auf die Zulage für Kolleg:innen, die im Bereich von Delikten im Zusammenhang mit Kinderpornographie ermitteln, bleibt festzuhalten, dass der Berechtigtenkreis zu restriktiv definiert wurde. Hier hat die GdP wiederum frühzeitig vorgeschlagen, diesen anhand der Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung des LAFP NRW in Form von psychosozialer Unterstützung zu ermitteln. Hierdurch wäre gewährleistet, dass alle Betroffenen, die im Rahmen ihres täglichen Dienstes mit diesen höchst belastenden Deliktsfeldern in Berührung kommen, von der Zulage profitieren.

### **B. Forderungen und Positionen**

#### **1.) Planstellen Beamte**

Die GdP begrüßt grundsätzlich, dass auch im Jahr 2022 das Einstellungsniveau von 2.600 Kommissaranwärter:innen gehalten wird. Bereits in der letztjährigen Stellungnahme zum Haushaltsentwurf hatte die GdP allerdings bemängelt, dass aufgrund der zwischenzeitlich deutlich angestiegenen Durchfallquote von ca. 20 % von den damals eingestellten Kolleg:innen lediglich etwa 2.200 das Studium erfolgreich beenden. Da keine spürbare Tendenz zur Verringerung dieser Quote erkennbar ist, wird diese Problematik weiter bestehen bleiben. Die zusätzlichen Kolleg:innen werden allerdings in allen Direktionen der Polizei NRW dringend benötigt, um einen künftigen Personalabbau, insbesondere aufgrund von anstehenden Pensionierungen, aufzufangen. Obwohl mit Blick auf die Personalentwicklung in den vergangenen Jahren grundsätzlich ein leicht positiver Trend erkennbar war, muss deutlich darauf hingewiesen werden, dass Fehler der Vergangenheit nicht wiederholt werden dürfen. Vor diesem Hintergrund ist einerseits die Höhe der Einstellungszahlen nochmals kritisch zu beleuchten. Daneben muss weiter proaktiv daran gearbeitet werden, dass mehr Student:innen den aktiven Dienst erreichen. Denkbar ist hier beispielsweise, dass die Einstellungszahlen nochmals moderat erhöht werden, damit die avisierten 2.600 Kolleg:innen final auch den Dienst erreichen. Überdies sollten die Einstellungszahlen in dieser Größenordnung auch über die aktuelle Legislaturperiode hinaus verstetigt werden.

Aber auch diese Einstellungszahlen werden in den kommenden Jahren aufgrund der hohen Pensionszahlen sowie der Studienabbrecher nicht ausreichen, eine Verbesserung der mehr als



angespannten Personalsituation bei der Polizei herbeizuführen. Zudem darf nicht vergessen werden, dass die hohe Quote von Frauen bei den Neueinstellungen (über 40%) – die wir ausdrücklich begrüßen - bei zukünftigen Personalplanungen zwingend berücksichtigt werden muss. Aufgrund von unterschiedlichen Ausfallzeiten z. B. wegen Mutterschutz, Erziehungszeiten etc. muss ein adäquater Faktor eingerechnet werden.

Positiv bewerten wir auch den Umstand, dass auch für 2022 die Einstellung von 69 Regierungsinspektoranwärter:innen vorgesehen ist. Bereits im vergangenen Jahr hatten wir allerdings angemahnt, dass wir diese Zahl mit Blick auf den Personalmangel in den Abteilungen ZA für zu gering halten. Die Erfahrungen aus dem letzten Jahr bestätigen uns in der Auffassung, dass die Ausbildung dieser Kolleg:innen bei der Polizei NRW sehr früh eine hohe Identifikation mit dem Berufsbild schafft und überdies ein hohes Verständnis polizeilicher Strukturen vermittelt. Hiervon muss, auch durch Erhöhung der Einstellungszahlen, weiter profitiert werden. Daneben müssen die Rahmenbedingungen der Tätigkeit so gestaltet werden, dass die Kolleg:innen auch mittel- und langfristig eine hohe Arbeitszufriedenheit an den Tag legen. Leider sind es keine Einzelfälle, wenn gut ausgebildete Kolleg:innen aufgrund besserer Rahmenbedingungen auf andere Posten wechseln. Der hierdurch verlorene Fachverstand ist nur schwerlich zu ersetzen.

Mit Blick auf die Ausbildung von Verwaltungsinformatikeranwärter:innen (B.Sc.) hatten wir bereits den Abbau von 50 auf 21 Stellen im vergangenen Jahr deutlich kritisiert. Für das Jahr 2022 wird hier gänzlich auf Einstellungen verzichtet. Dies ist für die GdP mit Blick auf die immer weiter steigende Bedeutung dieser Kolleginnen nicht nachvollziehbar. Ebenso wie die Ausbildung von Regierungsinspektoranwärter:innen schafft die Vorbereitung von IT-Spezialisten bei der Polizei NRW eine hohe Identifikation mit dem Beruf, aber auch mit dem Dienstherren. Hinzu kommt, dass sich mit Blick auf die Vergütungsstruktur in diesem Bereich die nachträgliche Gewinnung von Fachkräften äußerst schwierig gestaltet. Eine Besoldung nach A11 oder eine Eingruppierung nach EG11 stellt für gut ausgebildete IT-Spezialisten keinen großen Anreiz dar, sich auch nur kurzfristig der Polizei NRW anzuschließen.

Insgesamt geht die Einstellungszahl für Anwärter:innen bei der Polizei NRW von 2.876 im Jahre 2021 auf 2.695 im kommenden Jahr zurück. Obwohl dies mit Blick auf die kurzfristig geschaffenen zusätzlichen Stellenanteile (bspw. aufgrund des Programms „Spezialisten zu Polizisten“) zu bewerten ist, darf diese Zahl aufgrund der weiterhin hohen Belastung der Kolleg:innen nicht sinken.

### a.) Stellenplanobergrenze A12 und A13

Die nachfolgende Forderung erheben wir nahezu gebetsmühlenartig bei jedem Haushaltsentwurf seit 2014. Bisher mit mäßigem Erfolg. Der Innenminister bekundet zwar immer wieder seine Absicht, die Stellenplanobergrenze für die Besoldungsämter A12 und A13 in der Polizei (sog. Deckelungsbeschluss) aufzuheben. Die zusätzliche Schaffung von 300 zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten nach A12 sowie 150 Beförderungsstellen nach A13 waren ein erster, kleiner Schritt in die richtige Richtung. Mit Blick darauf, dass von diesen Anteilen zunächst die sog. „Fehlsitzer“ abgezogen wurden, relativiert sich



der positive Aspekt allerdings bereits wieder. Eine vollständige Aufhebung des Deckelungsbeschlusses steht damit weiter aus.

Die Konsequenzen, die sich hieraus ergeben, sollen an dieser Stelle nochmals unterstrichen werden. Nach wie vor gibt es im Bereich der Polizei sehr viele Funktionen, die nach A12 oder A13 bewertet sind, mangels Planstellen aber nicht entsprechend besoldet werden können. Der Anteil der A12/A13-er Stellen bewegt sich seit Jahren im Bereich von etwa 11,5 %. Hieraus ergibt sich der für die Kolleg:innen unsägliche Missstand, dass ein Teil der Kolleg:innen über die Behelfslösung der Zulage für höherwertige Tätigkeiten nach § 59 LBesG NRW „abgefrühstückt“ werden. Aufgrund des bürokratischen Aufwandes zur Ermittlung der maßgeblichen Quoten kommt es hier allerdings regelmäßig zu erheblichen Verzögerungen, was zu erheblichem Unmut in der Belegschaft führt. Daher müssen alle Anstrengungen unternommen werden, damit die Kolleg:innen entsprechend der ausgeübten Funktion besoldet werden, und das ohne Umwege. Das gebietet schon der beamtenrechtliche Alimentationsgrundsatz.

Mit der Funktionszuordnung (FZO) gehobener Dienst (g.D.), heute FZO Laufbahngruppe 2.1, wurde den Polizeibehörden eine feste Anzahl an Funktionen der Besoldungsgruppen A12 und A13 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 um 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 behördenspezifischer Schwerpunktsetzungen.

Wenn schon keine analytische Dienstpostenbewertung vorliegt, müssen zumindest so viele Stellen A12 und A13 vorhanden sein, dass alle nach FZO-Kriterien vorhandenen Stellen amtsangemessen besoldet werden können.

Ein kurzes Beispiel: In einer Kreispolizeibehörde gibt es 5 Dienstgruppenleiter (DGL) mit mehr als 15 Mitarbeitern, aber nur 3 Stellen können nach A13 besoldet werden, weil die Behörde nicht ausreichend Stellen besitzt. Gleiches gilt für Kommissariate, die ab der entsprechenden Führungsspanne A13-fähig sind, aber mangels Stellen in den Behörden nicht so festgelegt werden können.

Im Vergleich zur Polizei beträgt z.B. der Anteil von A12/A13-er 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 besonderes qualifizierte(r) Sachbearbeiter(in). Daher sollte der Stellenanteil der A13-er Stellen der Laufbahngruppe 2.1 und der A12er Stellen zunächst auf mindestens 25% und perspektivisch auf 35% angehoben werden. Dazu müssten die Stellenplanobergrenzen wie bei A10 und A11 prozentual und nicht mehr in absoluten Zahlen ausgewiesen werden, so dass zukünftig mit steigendem Gesamtstellenplan automatisch auch die



Anzahl der A12er-/A13er-Stellen steigen würde.

In dem Zusammenhang möchten wir auch ein weiteres Problem nicht unerwähnt lassen. Freistellungen von Personalratsmitgliedern dürfen nach § 42 Abs. 3 letzter Satz des LPVG NRW nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Bei längerer Freistellung kommt es hier aber wegen der zu wenigen Beförderungsstellen nach A 12 und A 13 zu Situationen, in denen die Freigestellten entweder über Jahre Stellen blockieren bei denen andere die Funktionen (und damit die Arbeit) tatsächlich ausführen müssen oder aber aus der Freistellung ausscheiden müssen, um dann befördert zu werden. Dies entspricht nicht dem Gedanken der Nachteilsverhinderung.

Abschließend darf nicht unerwähnt bleiben, dass die GdP weiter fordert, dass angelehnt an das Verfahren bei der Bundespolizei, in allen Direktion und Dienststellen bei der Polizei NRW Kolleg:innen des gehobenen Dienstes, die sich von der Besoldungsgruppe A13 abheben, eine Amtszulage erhalten (Stichwort: A13 führt A13).

Hintergrund ist das am 01.01.2020 in Kraft getretene Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG). Darin sollte auf Bundesebene durch Änderungen im Besoldungsrecht und strukturelle Verbesserungen vor allem die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gesteigert werden. Neben mehreren Zulagenerhöhungen ist dort für Beamt:innen in A 13 die Möglichkeit einer weiteren Amtszulage geschaffen worden.

Im Bereich der Bundespolizei ist hierzu eine Obergrenze von 20 Prozent festgelegt worden.

Entsprechende, ruhegehaltstfähige Beförderungen nach A 13z werden nach Kenntnisstand bereits umgesetzt.

Auch bei der Polizei in NRW sind innerhalb der Besoldungsgruppe A 13 Funktionen denkbar, die sich im Sinne der Regelung des BesStMG abheben und wo bei der Führungsstruktur eine entsprechende Subsumtion denkbar wäre. Dadurch wird vielen Kolleg:innen des gehobenen Dienstes eine Entwicklungsmöglichkeit geboten.

### 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 Polizist:innen aus dem Bereich des h.D. in den 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 Absolvent:innen auf dem aktuellen Niveau, würde dies 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 auch nicht durch sog. Direkteinsteiger:innen lösen lässt, da qualifizierte Bewerber:innen nur sehr eingeschränkt zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sind für Direkteinsteiger:innen ohnehin nur sehr begrenzte Stellenanteile vorgesehen. Daher ist es unweigerlich erforderlich, dass weitere Kapazitäten an der DHPol geschaffen werden.





Ein weiteres Element zur Stärkung des höheren Dienstes ist die stetige Verbesserung der modularen Qualifizierung. Hierbei muss einerseits ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass möglichst viele Kolleg:innen das Qualifizierungsprogramm durchlaufen. Gleichzeitig darf aber auch der Regelaufstieg an der DHPol nicht entwertet werden.

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 A16 bewertete Funktionen als Direktionsleiter, zu denken ist hier insbesondere an die Direktionsleiter der Behörden gemäß § 4 Kriminalhauptstellenverordnung, dem Bereich der B-Besoldung zugeführt werden. Diese Beamt:innen 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.

Im Übrigen könnten diese Stellen dann auch für die Weiterverwendung von Referatsleitern im Innenministerium, die ursprünglich aus der Polizei kommen und die nach B 2 besoldet sind, genutzt werden.

Dies gilt analog auch für die Leiter der drei Landesoberbehörden. Im Vergleich zu vergleichbaren Behörden in anderen Bereichen der Landesverwaltung (z.B. Direktor LBV, Landesamt für Finanzen, Präsident LANUV) werden diese geringer besoldet. Dies ist mit Blick auf vergleichbare Beschäftigtenzahlen und Verantwortungsbereiche nicht mehr zu rechtfertigen, auch vor dem Hintergrund, dass den Landesoberbehörden nachgeordnete Behördenleiter, mit wenigen Ausnahmen, alle nach B4 besoldet werden.

### c.) Verwaltungsbeamte

Leider müssen wir auch in Bezug auf den Bereich der Polizeiverwaltungsbeamt:innen und der Regierungsinspektoranwärter:innen unsere Forderungen aus dem Vorjahr wiederholen und diese gar verstärken. Nur so kann aus unserer Sicht sichergestellt werden, dass zukünftig ausreichend Personal in den Behörden ankommt. Erfahrungsgemäß kommen von den Anwärter:innen, die in den letzten Jahren für die Verwaltung in den Kreispolizeibehörden vorgesehen waren, meist nur etwa 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 (anderer Landesverwaltungen oder Kommunen) oft attraktiver. Dies führt dazu, dass entweder Polizeivollzugskräfte diese Funktionen ausüben müssen oder diese schlichtweg unbesetzt bleiben.

Insoweit war es folgerichtig und sachlich geboten, Regierungsinspektoranwärter:innen direkt bei der Polizei auszubilden. Allerdings haben wir bereits im letzten Jahr bemängelt, dass die Zahl von 69 zu gering ist und eine Erhöhung auf mindestens 100 dringend geboten ist. Die Zahl der Neueinstellung verbleibt hingegen auch für 2022 bei 69. Hinzu kommt, dass keine Neueinstellungen von



Verwaltungsinformatiker:innen (B.Sc.) vorgesehen sind. Hier erfolgten 2021 noch 21 Neueinstellungen. Insbesondere die letzten Jahre haben sehr deutlich gemacht, dass es bspw. aufgrund sich verschiebender Kriminalitätsfelder (insbes. im Bereich von Delikten im Zusammenhang mit Kinderpornographie) unerlässlich ist, im IT-Bereich konkurrenzfähig aufgestellt zu sein. Die Probleme, ausgebildete Kräfte von freien Markt für die Polizei NRW zu gewinnen, ist aufgrund der Vergütungsstruktur in diesem Bereich äußerst problematisch. Umso wichtiger wäre es, hier eigenes Personal auszubilden und unmittelbar mit den Strukturen des polizeilichen Arbeitens vertraut zu machen. Die im letzten Jahr noch vorgesehenen Stellen vollständig zu streichen, ist daher das absolut falsche Signal.

### 2.) Regierungsbeschäftigte

Die GdP begrüßt die Schaffung von 703 neuen Stellen für Regierungsbeschäftigte. Insgesamt stehen 9744 Stellen für Regierungsbeschäftigte zur Verfügung, was einen Zuwachs um 7,21 % darstellt. Weiter wird auch positiv zur Kenntnis genommen, dass ein Großteil der Stellen in der Laufbahngruppe 2.1 geschaffen wird. Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass die Eingruppierungen der ausgeschriebenen Stellen fortlaufend beleuchtet werden muss. So ist es nahezu unmöglich, eine IT-Fachkraft im Rahmen einer Eingruppierung in der EG 11 für die Polizei NRW zugewinnen. An dieser Stelle verhindert eine zu große Konkurrenz im öffentlichen Dienst wie auch der Privatwirtschaft, die fähigsten Kandidat:innen für eine Tätigkeit bei Polizei NRW zu gewinnen.

Zur Steigerung der Attraktivität muss hier erneut auch unsere Forderung aus den Vorjahren aufgegriffen werden, dass über eine Zulage nachgedacht werden muss, soweit Regierungsbeschäftigte auf Funktionen eingesetzt werden, die bis dahin noch PVB ausfüllten (z.B. Anzeigen/Unfallbearbeitung, IT-Ermittlungsunterstützung) ohne dass grundrechtssensible Eingriffsbefugnisse vorliegen.

In diesem Zusammenhang sei allerdings nochmals darauf hingewiesen, dass der Einsatz von Regierungsbeschäftigten in der Polizei NRW nicht auf Funktionen erfolgen darf, die nur durch qualifizierte Polizeivollzugsbeamte:innen ausgeübt werden können und dürfen.

Abschließend möchten wir erwähnen, dass wir die Schaffung von 9 weiteren Ausbildungsplätzen und damit die zur Verfügung Stellung von insgesamt 110 Ausbildungsplätzen bei der Polizei NRW begrüßen. Aufgrund der Vielfalt der Ausbildungsberufe und dem bestehenden Bedarf sollte diese Zahl allerdings perspektivisch weiter erhöht werden.

Unabhängig von dem vorliegenden Haushaltsentwurf möchte die GdP die Gelegenheit nutzen, nochmals den Unmut über den Verlauf der Attraktivitätsoffensive kundzutun. So wurden in den Auftaktveranstaltungen seitens der DGB-Gewerkschaften umfassende Ansatzpunkte aufgezeigt, anhand derer man eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen hätte erzielen können. Hierzu gehörten eine Reihe von Themen mit Blick auf das Zulagenwesen, die Arbeitszeitgestaltung sowie Möglichkeiten, besonders belastete Beschäftigtengruppen durch strukturelle Verbesserungen zu entlasten. Mit Blick auf das Zulagenwesen sei hier nur beispielhaft die





Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) zu nennen, welcher mit Blick auf die Zulage für Samstags- und Nachtdienste seit Jahrzehnten auf einem unverändert niedrigen Niveau liegt. Die (Nicht)Ergebnisse der sogenannten Offensive haben bei unseren Kolleg:innen enormen Unmut erzeugt, zumal weitreichende und strukturelle Verbesserungen angekündigt wurden. Einzig nennenswerte Errungenschaft wird nach jetzigem Stand allerdings die Einführung der bereits im letzten Jahr angekündigten Langzeitarbeitszeitkonten bleiben, welche allerdings noch erhebliche rechtliche und strukturelle Schwächen aufweisen.

### 3.) Sachhaushalt

Schließlich soll an dieser Stelle noch kurz auf den Sachhaushalt eingegangen werden. Hier stößt insbesondere auf, dass explizit keine Mittel für die Anschaffung der sich aktuell in der Pilotphase befindlichen Distanzelektroimpulsgeräte (DEIG) vorgesehen sind. Die Rückmeldungen unserer Kolleg:innen zu diesem Einsatzmittel sind durchweg positiv. So wird regelmäßig berichtet, dass Einsatzlagen alleine aufgrund der abschreckenden Wirkung des DEIG vielfach friedlich unter Kontrolle gebracht werden konnten, ohne dass ein Verletzungsrisiko sowohl für die Kolleg:innen als auch für das jeweilige Gegenüber geschaffen wurde. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen wirbt die GdP nochmals eindringlich für die zeitnahe flächendeckende Anschaffung der DEIG sowie die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Mittel.

Bezüglich der Kapitel für die Instandhaltung und Reparaturen an Dienstgebäuden bleibt festzuhalten, dass die vorgesehenen Mittel nicht ausreichen werden, um den vorhandenen Sanierungsstau zu beheben. Hier muss, schon mit Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, zeitnah ein konkretes Konzept erarbeitet werden, welche Maßnahmen in den Liegenschaften der Polizei NRW erforderlich sind, um ein ungefährdete Nutzung und damit einen geregelten Dienstbetrieb langfristig aufrechtzuerhalten.

Hieran anknüpfend bleibt auch zu erwähnen, dass für den Bereich der Umsetzung des „BGMPol“ dringend zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen. Die Rahmenkonzeption ist Grundlage dafür, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Kolleg:innen zu erhalten. Die auf örtlicher Ebene erarbeiteten sinnvollen Maßnahmen dürfen allerdings nicht an zu fehlenden Haushaltsmitteln scheitern.

Dieser Punkt gilt gleichermaßen für die Umsetzung der Ergebnisse der Landesarbeitsgruppe „Führungskonzeption der Polizei“ im Ministerium des Innern. Die begrüßenswerten Ergebnisse, die unter Mitwirkung des Polizeihauptpersonalrates entwickelt wurden, bedürfen der effektiven Umsetzung der hierfür erforderlichen Mittel.

Abschließend möchten wir auch noch einmal ein besonderes Augenmerk auf den Stellenwert der Fortbildung bei der Polizei NRW legen. Der Etat hierfür bleibt unverändert bei ca. 4,87 Mio. Euro. Gleichzeitig wird in verschiedenen Zusammenhängen immer wieder darauf hingewiesen, welche zusätzlichen Fortbildungsbedarfe sich aus aktuellen Anlässen entwickeln. Beispielhaft sei hier nur der



Bericht des Sonderbeauftragten gegen Rechtsextremismus, Hr. Reichel-Offermann hingewiesen, in dem sehr ausführlich darauf hingewiesen wird, welche Anpassungen und Ergänzungen im Fortbildungsbereich erforderlich sind. Diese Anpassungen erfordern zusätzliche menschliche wie sachliche Kapazitäten, die unmittelbare Kosten verursachen. Um die anstehenden Herausforderungen zu meistern und auch zukünftig ein professionelles und rechtssicheres Handeln unserer Kolleg:innen zu gewährleisten, müssen bereits jetzt die hierfür erforderlichen Mittel bereitgestellt werden.