



LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
18/70**

A07/1, A07

11. November 2022

## **Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung**

### **Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2023 (Haushaltsge- setz 2023) / Personaletat**

**Anhörung des Unterausschusses Personal am 15. November 2022**

LT-Drs. 18/1200 u. 18/1500



### A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zum Haushaltsgesetz 2023 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.

Die GdP möchte an dieser Stelle einen Kritikpunkt ansprechen, der uns in den Anhörungen zu den Haushaltsplänen und zu verschiedenen Gesetzesentwürfen der letzten Jahre bereits Schwierigkeiten bereitet hat, hier aber noch einmal verstärkt aufgetreten ist: Die Kürze der Stellungnahmefrist. Betrug die Frist in den letzten Jahren meist zwei Wochen plus einige Tage, so liegt diese in diesem Jahr lediglich noch bei neun Tagen! Der Zugang der Unterlagen war am 02.11.2022 (nachmittags), die Abgabefrist läuft am 11.11.2022 aus. D. h. die Sachverständigen haben ganze sieben Arbeitstage Zeit, sich mit den Unterlagen zu beschäftigen und eine fundierte Stellungnahme abzugeben. In unserem Fall kommt hinzu, dass wir – um eine abgestimmte Stellungnahme abgeben zu können – den Vorstand als verantwortliches Gremium mit der Stellungnahme befassen müssen. Bei allem Verständnis für die enge Terminlage des Landtages – eine Beteiligung, die diesen Namen verdient, sieht nach unserer Auffassung anders aus.

Der Gesamthaushalt weist laut Entwurf (in der Fassung der Ergänzung, Drs. 18/1500) Ausgaben mit einem Gesamtvolumen von 104,69 Mrd. Euro aus. Der Polizeihauhalt sieht für das Jahr 2023 Ausgaben in Höhe von 4,06 Mrd. Euro vor, dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 160,00 Mill. Euro (+4,2 %). Wie in den Vorjahren auch, würden wir gerne eine Relation zwischen der Entwicklung des Gesamthaushaltes im Vergleich zum Polizeietat vornehmen. Da das Gesamtvolumen nach der Ergänzung des Haushaltsentwurfes u.a. Ausgaben aufgrund der Beschlüsse zum Entlastungspaket und weitere Mittel zur Krisenbewältigung in nicht unerheblichem Maße enthält, die in den Vorjahren nicht im Haushalt enthalten waren, wäre es jedoch unseriös, die geplanten Ausgaben für die Polizei hierzu in Relation zu stellen und mit der Relation des Vorjahres zu vergleichen. Zum Ursprungsentwurf (Drs. 18/1200, Volumen: 93.37 Mrd. €) betrug dieses Verhältnis 4,3 % und damit gegenüber dem Vorjahr einen leichten Rückgang. Obwohl das Volumen des Polizeihauhaltes gestiegen ist, kann also festgestellt werden, dass der Anteil am Gesamthaushalt geschrumpft ist. Hier wäre es wünschenswert gewesen, wenn das Volumen dieses Kapitals 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 Polizeihauhaltes in Höhe von 3,01 Mrd. Euro sind gegenüber dem Haushaltsplan des Vorjahres um 58 Mill. Euro (+ 2,0 Prozent) gestiegen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass zum 01. Dezember 2022 eine Anhebung der Bezüge der Beschäftigten in



Kraft treten wird, die für 2023 deutlich stärkere Wirkungen entfaltet als für das Jahr 2022. Außerdem steht für das kommende Jahr eine Tarifrunde an, welche unmittelbaren Einfluss auf die Personalausgaben haben wird. Und dies vor dem Hintergrund einer Rekord-Inflation. Forderungen von Gewerkschaften in aktuellen Tarifrunden in anderen Branchen zeigen, dass es zu einem deutlich höheren Abschluss als in 2021 kommen könnte. Dafür sollten entsprechende Mittel eingestellt werden, da der Tarifabschluss im dritten Quartal 2023 Wirkung entfalten könnte.

## B. Forderungen und Positionen

### Planstellen Beamte

Die GdP begrüßt den Schritt, im Jahr 2023 auch 3000 Kommissaranwärter:innen einstellen zu wollen. Allerdings möchten wir noch einmal einige Anmerkungen wiederholen, die wir bereits in unserer Stellungnahme zum Nachtragshaushalt 2022 vorgetragen haben und die aus unserer Sicht nach wie vor Gültigkeit haben.

So positiv das Festschreiben eines Ziels ist, so wichtig ist ein durchdachter Weg zu diesem Ziel. Bereits in diesem Jahr zeigte sich: Der Kampf um die besten Bewerber:innen ist so hart wie nie zuvor. Nicht nur mit der Privatwirtschaft, sondern auch innerhalb des öffentlichen Dienstes. Für die heutigen Bewerber:innen werden weiche Faktoren, wie die Höhe der Arbeitszeit im Allgemeinen, aber auch Möglichkeiten Dienste sehr flexibel zu gestalten, immer wichtiger bei der Frage, wo sie sich konkret bewerben. Auch dies gilt es dabei zu berücksichtigen.

Für die GdP gilt der unumstößliche Grundsatz, dass jegliche begrüßenswerte Bemühungen, die Kolleg:innen 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: Höhere Quantität bei gleichbleibender oder gar verbesserter Qualität.

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 sowie die Erfahrungen aus dem Einstellungsvorgang 2022 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 Personalzuwachs mit weiterhin hervorragend ausgebildeten Kolleg:innen zu gewährleisten. Nichts weniger sollte das Ziel sein!

Da sich zwischenzeitlich herausgestellt hat, dass sich zumindest in diesem Jahr die Gewinnung von 3000 Anwärter:innen schwierig gestaltet, sollten die verbliebenen Stellen mit Regierungsinspektor:innen besetzt werden.



Nach hiesigem Kenntnisstand besteht hier entgegen der Situation im Bereich Polizeivollzugsdienst ein Überschuss an qualifizierten Bewerber:innen, der mangels aktuell vorhandener Stellen an die Bezirksregierungen „weiter vermittelt“ wurde. Der Bereich der Verwaltungsbeamten:innen 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 Bewerber:innen frühzeitig für die Polizei NRW zu begeistern, um das Fundament für eine langfristige Zusammenarbeit zu legen.

Wir begrüßen darüber hinaus grundsätzlich den Umstand, dass auch für 2023 die Einstellung von 69 Regierungsinspektoranwärter:innen vorgesehen ist. Bereits in den vergangenen Jahren hatten wir allerdings angemahnt, dass wir diese Zahl mit Blick auf den Personalmangel in den Abteilungen ZA für zu gering halten. Die Erfahrungen aus den letzten Jahren 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. 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 im vergangenen Jahr kritisiert, dass gänzlich auf Einstellungen verzichtet wurde. Für 2023 ist dies wieder vorgesehen. Mit Blick auf die immer weiter steigende Bedeutung dieser Kolleg:innen ist dies für die GdP nicht nachvollziehbar. Ebenso wie die Ausbildung von Regierungsinspektorenanwärter: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.

### **Stellenplanobergrenzen A12 und A13**

Diese Forderung erheben wir nahezu gebetsmühlenartig bei jedem Haushaltsentwurf seit 2014. Bisher mit mäßigem Erfolg. Der Innenminister bekundet zwar immer wieder seine Absicht, die Verordnung über besondere Obergrenzen für Beförderungämter im Land Nordrhein-Westfalen (Landesobergrenzenverordnung NRW – LOgrVO NRW), die umgangssprachlich in der Polizei NRW stets als Deckelungsbeschluss für die Besoldungsämter A12 und A13 in der Polizei bezeichnet wird, aufzuheben. Bis auf die zusätzliche Schaffung von 300 zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten nach A12 sowie 150 Beförderungsstellen nach A13 in 2020 ist hierzu bisher nichts erfolgt. Wir möchten uns an dieser Stelle ersparen, alle Argumente der letzten Jahre zu wiederholen, die



allerdings alle noch Gültigkeit haben (siehe z.B. Stellungnahme zum HH 2022, Stn. 17/4343, S. 4ff. [MMST17-4343.pdf \(nrw.de\)](#) )

Im Vergleich zur Polizei NRW (Stellenanteil 12,3% - ohne Auszubildende, inkl. Verw.-Beamte -) beträgt z.B. der Anteil der Stellen A13 und A12 in den Polizeien einiger anderer Länder: Bayern: 13,4 %; BW: 12,5 %; BB: 15,4 %; ST: 12,8 %.

In 2023 sollen nun Stellenhebungen aus A11 (+ 33 nach A12 und + 16 nach A13 BA) erfolgen, dies wird zu geringen Überschreitungen der Obergrenzen führen. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung. Fraglich ist in diesem Zusammenhang allerdings, welche Wirkung die LOgrVO dann rechtlich zukünftig noch entfaltet. Auch in der Polizei des Landes NRW sollte es sich lohnen, mehr Verantwortung zu übernehmen, sei es in Führungsfunktionen oder als besonderes qualifizierte(r) Fachfrau/Fachmann.

### **Höherer Dienst**

Auch für den Bereich der Laufbahngruppe 2.2 könnten wir an dieser Stelle unsere Stellungnahmen aus den Vorjahren wiederholen (z. B. Stn. HH 2022, s. o.), verzichten aber an dieser Stelle ausdrücklich darauf, ohne unsere Forderungen aufzugeben.

Um die Situation der Laufbahngruppe 2.2 in der Polizei NRW insgesamt zu verbessern, fordert die GdP weiterhin ausdrücklich eine spürbare Anhebung des Stellenanteils. Wir möchten auch hier noch einmal einen Ländervergleich anführen. Anteil der Stellen LG-Gruppe 2.2 an der Gesamtzahl der Planstellen im Polizeivollzug (ohne Auszubildende): BW: 2,11%; BB: 3,16 %; RP: 2,16 %; SH: 2,12%; ST: 2,21 %. In NRW wird sich dieser Anteil durch die Stellenhebungen aus A11 nach A13 EA (+20) gemäß ku Vermerk zwar auf 2,12 % erhöhen, wird aber auch hier immer noch keine spürbaren Attraktivitätsvorteile bringen.

Daneben halten wir auch weiterhin an unserer Forderung nach einer Steigerung der Attraktivität und des Anreizes, herausragende Führungsverantwortung zu übernehmen fest. Hierzu schlagen wir bereits seit längerem vor, dass bestimmte, jetzt mit A16 bewertete Funktionen als Direktionsleiter dem Bereich der B-Besoldung zugeführt werden. Diese Stellen könnten dann auch für die Weiterverwendung von Referatsleitern im Innenministerium, die ursprünglich aus der Polizei kommen und die nach B2 besoldet sind, genutzt werden.

### **Regierungsbeschäftigte**

Zu begrüßen ist grundsätzlich, dass auch im Jahr 2023 eine Ausweitung des Stellenanteils bei den Regierungsbeschäftigten um 98 Stellen geplant ist. Zur Steigerung der Attraktivität muss hier erneut allerdings 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. Nur so lassen sich auf Dauer qualifizierte Fachkräfte im Wettstreit um die besten Köpfe gewinnen und vor allem langfristig halten.

### **Sachhaushalt**

Schließlich erlauben wir uns, an dieser Stelle auch noch einige Anmerkungen zum Sachhaushalt zu verlieren, auch wenn wir uns darüber bewusst sind, dass diese Stellungnahme für eine Anhörung im Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschuss abgegeben wird. Hier stößt insbesondere auf, dass explizit keine Mittel für das weitere Rollout der Distanzelektroimpulsgeräte (DEIG) vorgesehen sind. Der Titel 0311081200 weist hier im Gegensatz zum HH-Plan 2022 keine Mittel aus. Dies bedauern wir sehr. 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 Bereitstellung der hierfür erforderlichen Mittel sowie eine zeitnahe flächendeckende Ausrüstung der Polizeibehörden mit den DEIG.

### **C. Fazit**

Die Polizei NRW hat Personalbedarf und vor allem Bedarf an qualifiziertem Personal. Quantitativ hat die Landesregierung diesen Umstand erkannt und steuert dagegen. Dies 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 Kolleg:innen adäquate Rahmenbedingungen gegenüberstehen müssen. Die Hochrechnungen aufgrund der jüngsten Steuerschätzung, wie sie sich auch in der Ergänzung des Haushaltentwurfes widerspiegeln, zeigen: Ausreichende Spielräume hierfür wären da. Erforderlich ist lediglich der politische Wille, den längst überfälligen Reformbedarf anzusprechen und anschließend anzupacken. Eine moderne, zukunftsfähige Polizei braucht qualifizierte Beschäftigte. Diese gewinnt und bindet man nur mit guten Arbeitsbedingungen, hoher Wertschätzung und entsprechender Bezahlung.