



# Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW

## zum Entwurf des Haushaltsplans 2014 – Einzelplan 03 – Kapitel 110

An den Grundkonstanten, die die Situation der Polizei bestimmen, hat sich nichts geändert: Ständig wachsende Herausforderungen durch ansteigende Kriminalität, veränderte Kriminalitätsfelder, immer höhere Verkehrsdichte und demgegenüber eine bestenfalls gleichbleibende Personalstärke, die sich in den nächsten Jahren, bedingt durch die Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge, verringern wird.

Der Polizei NRW fehlt weiterhin eine nachhaltige Strategie für den Umgang mit dem demographischen Wandel. Auch der Haushaltsentwurf für 2014 enthält hier nur unzureichende Ansätze.

Festzuhalten bleibt in der Gesamtschau, dass trotz eines nominalen Zuwachses von 91 Millionen Euro der Anteil des Haushalts der Polizei am Gesamthaushalt des Landes mit 4,4% nicht etwa wächst, sondern konstant bleibt und dies, obwohl in Folge der Erhöhung der Einstellungszahlen ab 2011 in 2014 rund 300 Anwärtinnen und Anwärter mehr in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden als im Vorjahr.

Im Entwurf des Haushaltsplans für 2014 sind zudem absehbare oder durch die Landesregierung angekündigte Veränderungen nicht berücksichtigt:

Mit der Entscheidung, die Besoldungsanpassung 2013/2014 so vorzunehmen, dass das Ergebnis der Tarifrunde nur bis zur Besoldungsgruppe A10 vollständig übertragen wird, die Besoldungsgruppen A11 und A12 jeweils nur eine Steigerung von 1% pro Jahr erhalten und die Beamtinnen und Beamten ab der Besoldungsgruppe A13 aufwärts leer ausgehen, wurde ein nicht unerhebliches Haushaltsrisiko geschaffen. Da das entsprechende Besoldungsanpassungsgesetz nicht nur aus Sicht der GdP, sondern auch aus Sicht namhafter Rechtswissenschaftler sowie der Landtagsfraktionen der Opposition für verfassungswidrig gehalten wird, ist die Normenkontrollklage vor dem Verfassungsgericht in Münster mit einem hohen Prozessrisiko verbunden. Die Landesregierung hat in den Haushalt keinerlei Mittel für den Fall eingestellt, dass der Klage stattgegeben wird und dann nicht nur Nachzahlungen für das Jahr 2013 fällig werden, sondern auch für 2014 entsprechende Zahlungsverpflichtungen auf das Land zukommen werden. Die GdP fordert, dass die Landesregierung für das bestehende Prozessrisiko Vorsorge trifft, damit auf die Landesregierung nach Abschluss der Klageverfahren zukommende Kosten für die Vergangenheit nicht zu Lasten des Personalhaushalts in den Folgejahren gehen.



Die Umsetzung der politisch zugesicherten Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei- Justiz- und Feuerwehrzulage bleibt eine zentrale Forderung der Gewerkschaft der Polizei NRW. Bereits im Mai 2013 haben die Regierungskoalitionen in ihrem „Entschließungsantrag zum Dienstrechtsanpassungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (16/2961)“ die klare Zusage abgegeben, dass die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugszulage im Rahmen der Dienstrechtsreform wieder hergestellt werden soll. Für das Haushaltsjahr 2014 fehlt uns hier jeder Hinweis. Dies ist zu korrigieren.

Die Forderungen der GdP mit Blick auf den Haushalt 2014 orientieren sich an den zentralen Herausforderungen für die Polizei in Nordrhein-Westfalen. Es geht um den Erhalt der Einsatzfähigkeit und die Verbesserung der Attraktivität des Polizeidienstes:

## **1. Einsatzfähigkeit der Polizei erhalten:**

Auch 2014 steht die Polizei unter einem weiter steigenden Druck, ihren Einsatz gegen zunehmende Gewalt, terroristische Bedrohungen und organisierte Kriminalität zu verstärken. Dies darf nicht dazu führen, dass im Gegenzug die Bekämpfung der für die Bürgerinnen und Bürger wichtigen Kriminalitätsfelder, wie etwa Wohnungseinbrüche, aufgrund fehlender Kapazitäten, in den Hintergrund treten.

### **A: Einstellungszahl für Kommissaranwärter auch tatsächlich erhöhen**

Die Polizei in Nordrhein-Westfalen steht infolge steigender Pensionierungszahlen in den kommenden Jahren vor einem dramatischen Personalabbau. Vor diesem Hintergrund ist die weitere Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1500 als Schritt in die richtige Richtung grundsätzlich zu begrüßen.

Der erstmalig geschaffene Korridor zur Einstellung von bis zu 1.500 Anwärterinnen und Anwärtern bedeutet in der konkreten Ausgestaltung keine zusätzlichen Kosten im Haushalt. Den Anwärtern, die über 1.400 hinaus eingestellt werden können, steht eine gleich hohe Anzahl von Anwärtern gegenüber, die die Ausbildung abgebrochen haben. Diese müssen nicht in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. Im Ergebnis verbleibt als Differenz aus den zusätzlichen Anwärterbezügen und den ersparten Aufwendungen für einen PVB in Besoldungsstufe A9 sogar ein Plus im Haushalt.

Diese Verknüpfung mit den Absolventenzahlen des gleichen Jahres ist aus der fachlichen Perspektive nicht nachvollziehbar. Die willkürliche Verknüpfung mit den Absolventenzahlen eines Jahrgangs, der die Ausbildung drei Jahre zuvor begonnen hat, birgt das Risiko, dass im Durchschnitt mehrerer Ausbildungsjahrgänge tatsächlich weniger als 1400 Absolventen erreicht werden.



### B: Schaffung zusätzlicher Stellen im Tarifbereich

In den letzten 5 Jahren sind im Tarifbereich ca. 500 Stellen weggefallen. Ähnlich wie im Vollzugsbereich zeichnet sich eine dramatische Überalterung ab. Diese Situation wird weiter dadurch verschärft, dass das den Behörden zur Verfügung gestellte Budget für Tarifangestellte auch im Haushaltsentwurf 2014 nicht einmal dafür ausreicht, um alle vorgesehenen Stellen adäquat zu besetzen. Hierdurch wird der Druck auf die vorhandenen Beschäftigten erhöht, diese müssen die auf die unbesetzten Stellen entfallenden Arbeitsanteile auffangen.

Fehlendes Personal führt in einigen Bereichen auch zu erheblichen Mehrkosten, die etwa durch die steigende Vergabe von DNA Analysen an externe Einrichtungen entstehen. Allein hier ließen sich durch eine Verstärkung der Kapazitäten beim LKA erhebliche Einsparpotentiale erzielen.

Konsequent und mit Blick auf mögliche Realisierung von Einsparpotentialen durch die Reduzierung von Fremdvergaben sogar geboten ist einzig die Umkehr des Stellenabbaus im Tarifbereich, um dafür Sorge zu tragen, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte von vollzugsfremden Aufgaben entlastet werden und sich wieder auf ihre originären Aufgaben konzentrieren können.

Als erster wichtiger Schritt muss allen Auszubildenden im Tarifbereich wieder die Perspektive einer dauerhaften Übernahme geboten werden.

### C: Qualifiziertes Personal im Tarifbereich durch berufliche Perspektiven binden

Den Polizeibehörden in NRW fehlt es an Stellen und Budgets zur Sicherung einer eigenverantwortlichen Personalbewirtschaftung, mit der qualifiziertes Personal mit hoher Berufs- und Arbeitszufriedenheit sowie beruflichen Entwicklungschancen (Personalentwicklungskonzept) gehalten werden kann.

Als Einstieg in eine nachhaltige Personalbewirtschaftung ist insbesondere eine Aufstieckungsmöglichkeit für Stellen erforderlich.

## 2. Attraktivität und Leistungsfähigkeit des Polizeidienstes verbessern.

### A: Investition in ein pro-aktives Gesundheitsmanagement - Krankenstand in der Polizei nachhaltig senken

In der Polizei in Nordrhein-Westfalen fehlen Personal und Sachmittel, die ein pro-aktives Gesundheitsmanagement ermöglichen, das die Reduzierung krankheitsbedingter Ausfallzeiten im Blick hat.

Die hohe Arbeitsbelastung der Polizei in Nordrhein-Westfalen spiegelt sich nicht zuletzt in einem hohen Krankenstand wider. Nach der Gewerkschaft der Polizei vorliegenden Informationen sind im Jahre 2011 im Durchschnitt 19 Krankentage pro Beschäftigten angefallen. Vor jeder anderen Maßnahme zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Polizei ist die



Rückführung des Krankenstandes die wirkungsvollste Maßnahme zur Entlastung der Polizei.

Dies lässt sich in erster Linie durch ein pro-aktives Gesundheitsmanagement erreichen, das lange Ausfallzeiten und frühzeitige Einschränkungen der Dienstfähigkeit verhindert.

### B: Erhöhung des Stellenplans im höheren Dienst

Die demografische Entwicklung stellt auch den höheren Dienst (h.D.) der Polizei in NRW vor besondere Herausforderungen. Zum einen wird durch die hohe Zahl der altersbedingten Zuruhesetzungen bis 2020 (ca. 80 % der A15er- und 100 % der A16er-Funktionen) ein schwerlich auszugleichender Qualitäts- und Erfahrungsverlust eintreten. Zum anderen ist wegen der bisherigen Praxis der Nachwuchsgewinnung und -ausbildung ein ausreichender quantitativer Nachersatz kaum mehr sicherzustellen. Ein wichtiger Grund hierfür sind fehlende Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten im h.D. der Polizei: NRW liegt mit einem Anteil von lediglich 1,7% von Beamtinnen und Beamten im h.D. im Vergleich zu anderen Verwaltungszweigen und auch zu den Polizeien anderer Bundesländer im unteren Bereich.

Zieht man von der Gesamtzahl der Stellen im h.D. die Verwendungen im MIK, bei den drei Landesoberbehörden, an der Fachhochschule, in Auslandsmissionen, als Verwaltungsbeamter, als Wissenschaftler und im Polizeiärztlichen Dienst ab, verbleibt für die Kreispolizeibehörden ein Anteil von rund 1%.

Eine nachhaltige Erhöhung der Planstellen/Funktionen des h.D. ist bisher weder erfolgt, noch in Aussicht gestellt. Auch die 25 Stellenanhebungen nach A15, die die GdP im Jahre 2011 erreicht hat und deren endgültige Umsetzung jetzt erfolgt, stehen unter dem Vorbehalt, ab 2015 wieder abgebaut zu werden. Perspektivisch ist der Anteil h.D. auf 3% anzuheben. Als Einstieg sind im Jahr 2014 dazu 10 neue Stellen in Besoldungsgruppe A16, 10 neue Stellen in A15 und 20 neue Stellen in A14 zu schaffen.

### C: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Mangelhafte Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf führen immer öfter zu langen Ausfallzeiten bei einer steigenden Zahl von jungen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies zu berücksichtigen ist Aufgabe einer vorausschauenden Personalplanung, die statistisch vorhersehbare familienbezogene Ausfallzeiten einbezieht.

Weiteres Ziel muss es sein, die frühzeitige Rückkehr in den aktiven Dienst durch attraktive Arbeitszeitmodelle sowie Beratung und den besonderen Anforderungen des Polizeidienstes angepasste Betreuungsangebote zu fördern.

Die Polizei in NRW muss ihre Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukunftsorientiert ausbauen.