Stellungnahme

21. Oktober 2025

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans 2026 i.V.m. Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2026)

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses am 30.10.2025

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

21. Oktober 2025

A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zum vorliegenden Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können. Dabei bietet sich bei der Sichtung des Entwurfs jährlich die Möglichkeit, abzugleichen, ob die Aussagen und Gewichtungen der Politik sich in den Zahlenwerken wiederfinden: Regelmäßig wird betont, dass das Land den gestiegenen sicherheitspolitischen Herausforderungen mit einer bestmöglich aufgestellten Polizei begegnet, sowohl personell als auch sächlich. Unter dem Aufhänger dieser -vollends richtigen- Schwerpunktsetzung sichten wir die Zahlen, da jede Maßnahme zur Austattung der Polizei NRW in Gänze sowie jedes einzelnen Kollegen und jeder Kollegin finanziell hinterlegt sein müsste. Ist das nicht der Fall, muss die Frage erlaubt sein, ob die Innere Sicherheit lediglich zur „Effekthascherei“ genutzt wird. Leider muss an dieser Stelle aber bereits konstatiert werden, dass die Budgetierung den erforderlichen Investitionsbedarf in vielen Bereichen nicht abbildet. Vielmehr ist festzustellen, dass obwohl in den letzten Monaten dringend erforderliche Projekte aufgrund der angespannten Haushaltslage verschoben worden sind, in absolut zentralen Titelgruppen Einsparungen vorgesehen sind. Nicht zuletzt lässt der Haushalt im Bereich Personal erkennen, wo die Landesregierung hinmöchte: Immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen in den Einstiegsbesoldungen, immer weniger Spitzenfunktionen in der Polizei NRW. Dass hier mit Blick auf die nächsten Jahren Entwicklungsperspektiven gerade auch für diese jungen Kolleginnen und Kollegen nahezu unmöglich gemacht werden, wird dabei augenscheinlich bewusst in Kauf genommen. An dieser Stelle sei zunächst ein Blick auf die Entwicklung der Haushaltsvolumina der verganenen Jahre und im speziellen des Polizeikapitels erlaubt:

Titel	Haushalt 2023	Haushalt 2024	Haushalt 2025	Haushalt 2026
Ausgaben Gesamthaushalt	104,7 Mrd. Euro[1]	102,6 Mrd. Euro[2]	105,5 Mrd. Euro[3]	112,2 Mrd. Euro
Polizeikapitel 03 110	4,06 Mrd. Euro	4,06 Mrd. Euro	4,11 Mrd. Euro	4,34 Mrd. Euro
Verhältnis	3,88 %	3,96 %	3,90 %	3,87 %

Die Zahlen machen sehr deutlich, dass der Finanzrahmen für die Polizei NRW -wohlwollend formuliert- bereits eine Weile stagniert. Unter Berücksichtigung der Inflationsentwicklung und der allgemeinen

1 https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-1500.pdf
2 www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-9900.pdf
3 www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-11993.pdf

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME **Haushaltsgesetz 2025**

21. Oktober 2025

Preisentwicklung der vergangenen Jahre bildet diese Stagnation die Grundlage für die Einsparungen des Dienstherrn bei den Kolleginnen und Kollegen, die zwischenzeitlich auch ganz offen diskutiert und durchgesetzt werden.

Zur ehrlichen Debatte gehört daher, sich in der Vorstellung und Diskussion über diesen Haushaltsentwurf nicht ausschließlich auf die Aussage zu beschränken, dass das Gesamtvolumen gestiegen ist und daher denklogisch „mehr Geld da ist“. Der Haushalt macht an sehr neuralgischen Punkten deutlich, dass die erforderlichen Mittel eben nicht vorhanden sind. Neuralgisch daher, weil sich fehlende Mittel im Dienstalltag unserer Kolleginnen und Kollegen auf sehr dramatische Weise erkennbar machen: Weil eine erforderliche Fortbildung nicht besucht werden konnte, weil ein sinnvolles und erforderliches Einsatzmittel nicht vorhanden ist oder einfach weil ein erfahrener Kollege oder eine erfahrene Kollegin nicht mehr im Dienst ist, weil die Entwicklungsperspektiven in der Polizei NRW sich in einer bedenklichen Abwärtsspirale befinden.

Hinzu kommt, dass diese Feststellungen keine neue Entwicklung darstellen: So sinnvoll die Maßnahmen der ersten Landesregierung unter dem aktuellen Innenminister waren: Bezogen auf den Zeitraum seit 2022 bleibt zu konstatieren, dass der Sparzwang nicht mehr „nur“ die Ressource Mensch betreffen, sondern nun auch die sächliche Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen. An dieser Stelle soll betont werden, dass in der sachlichen Debatte durchaus die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gesehen werden. Es geht daher auch nicht um vermessene Forderungen, deren Umsetzung nicht realisierbar ist. Es geht um dass, was für unsere Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich sein sollte: Eine adäquate Ausstattung, die den Gefahren des Dienstes gerecht wird und eine Besoldung, die die verfassungsrechtlichen Anforderungen genügt. In diesem Zusammenhang darf auch schonmal vorweggenommen werden, dass sich weiterhin nicht erschließt, warum sich die Landesregierung weiterhin so vehement dagegen versperrt, den Rollout des Distanzelektroimpulsgerätes landesweit voranzutreiben. Nicht nur, weil medizinische und einsatztaktische Gutachten die Vorteile des DEIG wissenschaftlich bestätigt haben. Nicht nur, weil unsere Kolleginnen und Kollegen uns regelmäßig spiegeln, dass das DEIG eine sinnvolle Ergänzung der Ausstattung darstellt und die Lücke zwischen dem RSG und der Schusswaffe schließt, sondern auch weil Nordrhein-Westfalen leider auch bei diesem Thema der Musik hinterherzulaufen scheint. Wir möchten an dieser Stelle nochmal unseren Dank den Entscheidungsträgern gegenüber zum Ausdruck bringen, die nun mit konsequentem Vorgehen die Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizei und aus Schleswig-Holstein mit diesem Einsatzmittel ausstatten.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Haushaltsgesetz 2025

Sichtet man nun den Haushalt in Gänze, tun sich sowohl bezogen auf das Personalbudget als auch die sächliche Ausstattung Abgründe auf, die uns große Sorge bereiten. An dieser Stelle möchten wir nochmals an unsere Stellungnahme aus den vergangenen Jahren und insbesondere derjenigen für den Haushalt 2025[4] erinnern, in denen wir die nun festzustellende Entwicklung prognostiziert hatten. Auf Detailfragen soll nun im Weiteren Verlauf eingegangen werden.

1.) Entwicklung der Personalausgaben im Kapitel 03 110

Was die Personalausgaben angeht bleibt festzuhalten, dass auch die Entwicklung der Ansätze ein Indikator für die Schieflage ist, die sich im weiteren Verlauf der Anzahl der Planstellen manifestiert:

Personalausgaben Kapitel 03 110:

Personalausgaben Kapitel 03 110	Ansatz	Entwicklung des Ansatzes zum Vorjahr	IST
2022	2,117 Mrd. Euro		2,129 Mrd. Euro
2023	2,137 Mrd. Euro	+ 0,94 %	2,222 Mrd. Euro
2024	2,128 Mrd. Euro	- 0,42 %	2,375 Mrd. Euro
2025	2,170 Mrd. Euro	+ 1,97 %	offen
2026	2,409 Mrd. Euro	+ 11,01 %	

Auch wenn auf den ersten Blick eine deutliche Erhöhung des Ansatzes ins Auge fällt, so ist sicherlich die Relation zu den Realkosten herzustellen. Betrachtet man den Umstand, dass bereits 2024 Realkosten von ca. 2,375 Mrd. Euro verausgabt wurden. Der Aufwachs spiegelt daher den Anspruch an einen transparenten und realitätsnahen Haushalt wieder. Gerade mit Blick auf übliche Erfahrungsstufenaufstiege könnte man sogar davon ausgehen, dass der Ansatz für 2026 durchaus noch etwas höher hätte angesetzt werden können. Verstärkt wird dieser Eindruck durch den Umstand, dass die Polizei NRW weiterhin jährlich 3000 neue Kolleginnen und Kollegen einstellt, was zu einem zwar überschaubaren, aber konstanten Personalaufwuchs führt. Irritiert sind wir über diesen konservativen Ansatz, weil sich im Haushaltsjahr die Auswirkungen des Tarifabschlusses und der im gleichen Zuge anzustrebenden Übertragung des Abschluss auf unsere verbeamteten Kolleginnen und Kollegen realisieren sollten. Hier formulieren wir den klaren Anspruch, dass nach Jahren, an denen sich die Besoldung im besten Falle immer am unteren Ende des verfassungsrechtlich gerade noch zulässigen bewegt hat, selbstredend eine 1:1 Übertragung eines angemessenen Tarifabschlusses auf unsere

[4] www.gdp.de/Nordrhein-Westfalen/Positionen/2024/20241021_GdP_Stellungnahme_HH2025_HFA.pdf

verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ebenso wie für unsere pensionierten Kolleginnen und Kollegen erwarten.

2.) Entwicklung der Planstellen im Kapitel 03 110

Betrachtet man die Entwicklung der Planstellen in absoluten Zahlen, erscheint sie zumindest bezogen auf den Beamtenbereich erst einmal erfreulich: Ein Zuwachs von 43607 zu 44369 Planstellen ergibt einen Aufwuchs um 762 Planstellen oder 1,75 %. Der Zuwachs liegt damit nochmal etwas höher als im vergangen Jahr, als er sich auf 679 Planstellen oder 1,61 % belief. Die isolierte Betrachtung dieser Zahlen erweckt den Eindruck einer Stärkung der Polizei NRW, so wird es in den nächsten Wochen sicherlich auch an der einen oder anderen Stelle kommuniziert werden. Bei näherer Betrachtung verfestigt sich aber der Eindruck der vergangenen Jahre: Der Anstieg erklärt sich einzig und allein in den weiterhin hohen Einstellungszahlen. Um es nochmal klarzustellen: Die Polizei NRW benötigt konstante Einstellungszahlen, weiterhin eine qualitativ hervorragende Ausbildung und Nachwuchs, der auf den Wachen, den Kommissariaten und den Direktionen ZA ankommt. Das Verhältnis der Verteilung der Planstellen im Gesamtkapitel bereitet uns aber mit Blick auf die kommenden Jahre große Sorgen. Der Anteil der Kolleginnen und Kollegen insbesondere in den Besoldungruppen A9 und A10 wird immer größer, während die Anzahl der Planstellen in den höheren Besoldungsgruppen stagniert oder sogar zurückgeht. Das hat für den Dienstherren den charmanten Effekt, dass die Personalkosten im Verhältnis nicht so stark steigen wie bei einer ausgeglicheneren Verteilung. Für unsere Kolleginnen und Kollegen wird sie aber zwangsläufig dazu führen, dass ohnehin sehr ausbaufähige Entwicklungspfade in der Polizei NRW vollends versperrt werden, weil immer weniger Planstellen für immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen werden. Wir befürchten hier eine noch weitere Verschärfung der Problematik, dass nicht ausreichende Planstellen für die adäquate Berücksichtigung der Wertigkeit von Tätigkeiten nach der Funktionszuordnung zur Verfügung stehen werden. Konkret stellt sich die Verteilung der Planstellen wie folgt dar:

21. Oktober 2025

a.) Verteilung der Planstellen in der Laufbahngruppe 2.1:

	2023	2024	2025	2026	Prozentuale Entwicklung 2023-2025
Gesamtplanstellen LG 2.1	41.563	42.009	42.702	43.443	+4,52 %
Planstellen Besoldungsgruppe A9	9.559	10.004	10.983	11.748	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	23,00 %	23,81 %	25,73 %	27,04 %	+ 4,04 %
Planstellen Besoldungsgruppe A10	9.591	9.591	9.567	9567	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	23,08 %	22,83 %	22,41 %	22,02 %	- 1,06 %
Planstellen Besoldungsgruppe A11	17.172	17.143	16.741	16721	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	41,32 %	40,81 %	39,20 %	38,49 %	- 2,38 %
Planstellen Besoldungsgruppe A12	3.454	3.473	3.598	3594	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	8,31 %	8,27 %	8,43 %	8,28 %	-0,03 %
Planstellen Besoldungsgruppe A13 (BA)	1.787	1.798	1.813	1813	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	4,30 %	4,28 %	4,25 %	4,17 %	- 0,13 %

Festzuhalten bleibt also, dass sich der Anteil der Planstellen im Einstiegsamt A9 nochmals deutlich gesteigert hat, während der Anteil der Planstellen in den höheren Besoldungsgruppen zurückgegangen ist. Bereits im vergangenen Jahr haben wir hierzu eine These aufgestellt, die sich für 2026 nochmals verfestigt: **Die Kolleginnen und Kollegen im Bestand finanzieren die hohen Einstellungszahlen höchstpersönlich.**

Bezogen auf die Vorgaben der Funktionszuordnung bleibt festzuhalten: Der Umstand, dass Kolleginnen und Kollegen mit derselben Funktion unterschiedliche Besoldungen erhalten, weil nicht ausreichend Planstellen zur Verfügung stehen, wird noch weiter verschärft. Das Signal ist klar: **Verantwortung zu übernehmen lohnt sich bei der Polizei NRW nicht.** Das widerspricht diametral den Aussagen politischer

Entscheidungsträger, dass bspw. Fachkarierren bei der Polizei NRW stärker gefördert werden müssen. Das Gegenteil ist der Fall. Nicht minder bemerkenswert ist der Umgang mit der Landesobergrenzenverordnung NRW. Die Verordnung beansprucht bis heute grundsätzlich Geltung. Zur Erläuterung: Sie gibt im § 2 der VO bezogen auf den Rahmen der Verteilung der Planstellen in der Laufbahngruppe 2.1 folgendes vor:

Besoldungsgruppe	Anteil
A 13	1.506 Stellen
A 12	2.978 Stellen
A 11	45,43 %
A 10	24,86 %

Über die Verordnung gab es über Jahre Diskussionen zwischen GdP und Landesregierung: Die GdP lehnte die Festschreibung der Stellen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 ab, weil sie bei einem größer werdenden Personalkörper zu einem immer kleiner werdenden Anteil an Spitzenposten in der Polizei NRW führten. Hier vertrat die Landesregierung lange den Standpunkt, dass zwingend an den Vorgaben festgehalten werden müsse. Nachdem zwischenzeitlich das Problem über die sog. „Normenhierarchie“ entschärft wurde (vereinfacht: das Haushaltsgesetz steht über der Verordnund und kann daher von ihr abweichen), scheint nunmehr die Landesregierung die Verordnung nicht mehr für zielführend zu erachten: Bei Betrachtung der oben aufgeführten Zahlen wird nämlich deutlich, dass die Vorgaben der Verteilung der Planstellen auf die Besoldungsgruppen A10 und A11 vom aktuellen Gesetzentwurf unterschritten werden.

Um die Thematik in eine konstruktive Richtung zu lenken schlägt die GdP daher vor: **Die Planstellen müssen den Funktionen folgen, nicht umgekehrt**. Daher muss basierend auf der Funktionszuordnung der Bedarf an Planstellen ermittelt und hieran anknüpfend eine ausreichende Anzahl von Planstellen zur Verfügung gestellt werden, und dass in allen Besoldungsgruppen der LG 2.1.

Das wäre ein klares Zeichen der Abkehr von einer rein betriebswirtschaftlichen hin zu einer aufgabenorientierten Budgetierung.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

b.) Stellensituation in der Laufbahngruppe 2.2

Die Situation in der Laufbahngruppe 2.2 stellt sich nicht minder dramatisch dar: Während in absoluten Zahlen 762 neue Planstellen geschaffen werden, beträgt der Aufwuchs zwischen den Besoldungsgruppen A14 und B5 **eine** Planstelle. Wer sich dann zumindest für das Einstiegsamt A13 in der Laufbahngruppe 2.2 freut, stellt schnell fest, dass auch dieser Zuwachs durch Umwandlungen von A11 Stellen zumindest mitfanziert ist. Dies lässt sich als weiteres Kapitel der (möglichst) haushaltsneutralen Weiterentwicklung des Stellenplans der Polizei NRW verbuchen. Oder einfacher gesagt: Jegliche Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen sollen sie nach Möglichkeit (mit-)finanzieren. Zudem verschärft die Umwandlung der Stellen den bereits zuvor thematisierten „Trichter“ in der Entwicklung junger Kolleginnen und Kollegen. All dies unter der Prämisse, dass die nordrhein-westfälische Polizei ohnehin nicht mit ausreichenden Planstellen im Spitzenbereich ausgestattet ist. Auch hier ist die Botschaft klar: Gerade diese Funktionen gehen mit enormer Verantwortung für Leib und Leben der Bürgerinnen und Bürger einher. Das muss vom Dienstherren honoriert werden. Die GdP fordert bereits seit Jahren mehr Planstellen in den Spitzenfunktionen der Laufbahngruppe 2.1, denklogisch aber gerade auch in der Laufbahngruppe 2.2.

Bereits im vergangen Jahr lag der Anteil der Planstellen in der Laufbahngruppe 2.2 am Gesamtstellenplan bei zu niedrigen 2,12 %. Die GdP hatte hier auf eine kurzfristig moderate Anpassung auf 3 % hingewirkt, fand allerdings kein Gehör. Mit dem aktuell vorgesehenen Stellenplan macht der Anteil der Kolleginnen und Kollegen im höheren Dienst gemeinsan mit den umgewandelten Stellen einen weiterhin deutlich zu niedrigen Anteil von 2,13 % aus. Hier muss die Frage erlaubt sein, ob Politik die Herausforderungen von Führungskräften in den letzten Monaten und Jahren wirklich ausreichend würdigt. Beispielhaft nur einige Herausforderungen, die polizeiliche Führung bewältigen musste, aktuell bewältigt und die unmiitelbar bevorstehen: Weiterhin bestehende Auswirkungen des Nahost-Konfliktes, des Angriffskrieges auf die Ukraine, Bekämpfung organisierter Kriminaltität wie der sog. Mocro-Mafia sowie die Sicherung der demnächst abermals bevorstehnenden Castor-Transporte. Hier muss Politik darauf besinnen, welche Anforderungen an polizeiliche Führung bestehen und Sorge dafür tragen, dass die Kolleginnen und Kollegen entsprechend der Verantwortung besoldet werden.

c.) Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Bei Betrachtung der Planstellen wird abermals deutlich, dass ein nicht unerheblicher Teil der Planstellen in höheren Besoldungsgruppen aufgrund des Instituts der Ermöglichung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit entfallen werden. Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass das Insitut nur insoweit unterstützt wird, als Ausgleichsstellen für die Verlängerung zur Verfügung gestellt werden. Sie darf insoweit nicht dazu führen, dass Beförderungsmöglichkeiten für andere Kolleginnen und Kollegen eingeschränkt werden. Gleichzeitig muss erwähnt werden, dass diese Stellen aufgrund der kw-Vermerke

perspektivisch ebenfalls entfallen werden, wass zu einer weitere Verspitzung des bereits diskutierten Problems der Verteilung der Stellen führen wird. In diesem Zusammenhang fordert die GdP abermals, sich ernsthaft mit dem Institut des Ruhestandskorridor auseinanderzusetzen. Schriftlagen hierzu wurden sowohl den zuständigen Ressorts mehrfach zur Verfügung gestellt. Eine ernsthafte Befassung mit dem Thema findet bedauerlicherweise nicht statt. Hier gäbe es Möglichkeiten, zukunftsgerichtete Personalplanung zu betreiben. Bezogen auf allgemeine Debatten, die rund um bevorstehende Kommunalwahlen von interessierten Kreisen bemüht werden möchte die GdP in diesem Kontext der Vollständigkeit halber nochmals betonen, dass ein Ruhestandskorridor in zwei Richtungen verläuft. Einer potentiellen Absicht, die Lebensarbeitszeit unserer Kolleginnen und Kollegen Stück für Stück nach hinten zu verschieben, werden wir uns kategorisch entgegenstellen. Die besondere Altersgrenze ist das Korrelat zu den besonderen Belastungen, die der Dienst im Polizeivollzug mit sich bringt und ist daher im Grundsatz nicht diskutabel. Ein Ruhestandskorridor würde aber der individuellen Karriere- und Lebensplanung unserer Kolleginnen und Kollegen Rechnung tragen und wäre eine wirkliche Modernisierung: Wer aufgrund der besonderen Belastungen des Dienstes vor dem 62. Lebensjahr in den Ruhestand eintreten möchte, soll dies innerhalb eines definierten Bereiches ohne Abschläge tun können. Wer aufgrund der individuellen Lebensplanung innerhalb desselben Bereichs nach dem Lebensjahres Dienst versehen möchte, soll ebenso die Möglichkeit hierzu haben.

d.) Nachwuchsgewinnung Verwaltung/IT

Regelmäßige Probleme erleben die Kreispolizeibehörden bei der Besetzung von Posten in den Direktionen ZA ebenso wie im Bereich IT: Die Rahmenbedingungen in der freien Wirtschaft oder auch anderen öffentlichen Arbeitgebern sind regelmäig attraktiver, sodass Ausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren regelmäßig ergebnislos versanden. Umso wichtiger wäre es, den eigenen Nachwuchs gerade auch in diesen Bereichen auszubilden. Die Ausbildung des eigenen Nachwuchses hat dabei viele Vorteile. Die jungen Kolleginnen und Kollegen werden bei der Polizei NRW „sozialisiert“, wachsen in die Strukturen hinein und entwickeln früh ein Verständnis für die Organisation. Alles Eigenschaften, die für Quereinsteigende eine enorme Herausforderung abbilden.

Das „Hineinwachsen“ in die Polizei schafft in vielen Fällen dann zusätzlich auch die Grundlage dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen vielleicht trotz besserer Rahmenbedingungen bei anderen Behörden, gerade aber auch in der Privatwirtschaft, bei „ihrer“ Polizei bleiben.

Hierzu bringt die GdP geradzu Jährlich die Forderung ein, dass aktualisiert die GdP die Forderung, auch die Nachwuchsgewinnung im Bereich der Verwaltung und der IT-Fachkräfte nicht aus dem Blick zu verlieren.

Diesen Argumenten zum trotz agiert der aktuelle Haushaltsentwurf mit derselben Anzahl beabsichtigter Einstellungen wie im Vorjahr. Die Zahlen bleiben hier bei 69 (Regierungsinspektoranwärterinnen und -

anwärter) und 26 (Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker) auf einem konstant niedrigen Niveau. Hier wird ein enormes Potential für motivierten, fachlich fundierten Nachwuchs kläglich vernachlässigt. Der Nachwuchs wird händeringend benötigt. Wer sich hiervon ein ungefiltertes Bild verschaffen möchte, kann gerne landesweit eine beliebige Direktion ZA anrufen und sich nach der Belastungssituation erkundigen. Die GdP regt an, die Zahlen hier maßvoll zu erhöhen, um ein erstes positives Signal zu setzen.

3.) Tarifbereich

Eine weitere Stütze, die dafür sorgt, dass der Gesamtapperat Polizei NRW überhaupt funktionieren kann, stellen die Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich dar. Was bezüglich des Personalbudgets für die Beamtinnen und Beamten schon problematisch ist, wird bedauerlicherweise im Tarifbereich in negativer Hinsicht übertroffen.

Der Ansatz für die Entgelte dieser Kolleginnen und Kollegen steigert sich um ca. 10,5 % auf ca. 631 Mio. Euro. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Realkosten 2024 bereits bei ca. 581 Mio. Euro lagen. Hinuzu kommt, dass sich im aktuellen Jahr bereits jetzt abzeichnet, dass für viele Behörden das Personalausgabenbudget nicht auskömmlich ist. Eine Anpassung ist daher schon geboten, um die Ansprüche aus bestehenden Arbeitsverhältnissen bedienen zu können. Unter Berücksichitigung dieser Aspekte stellen sich große Zweifel ein, wie sich ein Tarifabschluss in dieser Budgetierung wiederfinden soll. Einen ersten Eindruck vermittelt hier das rechnerische Stellensoll, von dem der Gesetzentwurf ausgeht: Man kalkuliert **mit -1 Stelle** für die gesamte Polizei NRW.

Auch hier muss deutlich betont werden. Weder rechtlich gebotene Höhergruppierungen noch zwingend erforderliche Stellenbesetzungen dürfen auf die lange Bank geschoben werden. Passiert dies, spart das Land genauso an der Inneren Sicherheit wie dies im Vollzugsbereich der Fall ist.

4.) Aus- und Fortbildung der Bediensteten (Titel 525 01 042)

Die Landesregierung wird nicht müde zu betonen, wie wichtig die weiterhin hohen Neueinstellungszahlen für die Innere Sicherheit sind. Der Minister wird Jahr für Jahr auf der Ernennungsfeier nicht müde, den Familien der jungen Kolleginnen und Kollegen zu versprechen, alles dafür zu tun, sie sicher in den Dienst und anschließend wieder zu ihren Liebsten zu bekommen. Leider spiegelt sich das nicht im Budget der Aus- und Fortbildung wieder. Nachdem das Budget für die Aus- und Forbildung bereits im vergangenen Jahr von 4,872 Mio. Euro auf 4,234 Mio. Euro, also um 638.000 Euro oder 13,1 % gesunken war, soll hier nun weiter eingespart werden. Insgesamt soll eine weitere Millionen Euro eingespart werden, sodass für 2026 mit einem Budget von noch 3,234 Mio. Euro kalkuliert wird. In diesem Kontext muss festgehalten werden, dass die Budgets bereits aktuell nicht auskömmlich sind. Dies lässt sich abermals an den Ist-Ausgaben ablesen, die 2024 bei ca. 5,7 Mio. Euro lagen.Die GdP ist zwischenzeitlich nicht mehr in der Lage

nachzuvollziehen, wie immer Menschen mit immer weniger Mitteln aus- und fortgebildet werden sollen. Vielmehr verfestigt sich der Eindruck, als wäre bspw. die Einstellungszahl von 3.000 Menschen eine Werbebotschaft der Politik, bei der ein „Ausschuss“ von 25 % oder konkret 750 jungen Menschen einkalkuliert wird. Gleichzeitig betont der Erläuterungsband zum Einzelplan 03 des Haushaltsplanentwurf, dass „Die Sicherstellung der Qualität der Polizeiausbildung – und dadurch in der Folge die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger – hierbei oberste Priorität hat“. Das wird weder den Bewerberinnen und Bewerbern, noch der Polizei NRW gerecht. Der Vollständigkeit halber sollte erwähnt werden, dass der Sparzwang dann konsequenterweise auch in der Fortbildung niederschlag findet. Hier muss dringend gegengesteuert werden, damit die Aus- und Fortbildung der Polizei NRW das Niveau halten kann, welches für eine adäquate Aufgabenerfüllung unserer Kolleginnen und Kollegen unverzichtbar ist.

5.) Versorgungsleistungen

Es ist nicht nachvollziehbar, dass in den Erläuterungen zum Einzelplan 03 eine Erhöhung der Versorgungsausgaben um 70 Mio Euro ausgewiesen wird: Bezogen auf den Gesamthaushalt des Landes bleiben die tatsächlichen Aufwendungen für die Erfüllung von Pensionsverpflichtungen gegenüber 2025 nicht nur konstant, sie sinken sogar leicht:

Ausweislich des Haushaltsentwurfs wird im Einzelplan 20 900 Allgemeine Finanzverwaltung zunächst eine Einnahme von 570 Millionen Euro als „Ablieferung des Sondervermögens Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen zur Finanzierung von Versorgungsausgaben“ verbucht. Diese Einnahme beruht auf der 2024 vorgenommenen Änderung des PFoG, die seit 2025 die Entnahme der mittelfristigen Erträge des Pensionsfonds zulässt.

Hierzu kommen durch die geplante weitere Änderung des PFOG nochmal 350 Mio Euro, so dass dem Haushalt des Landes 2026 aus dem Pensionsfonds insgesamt 920 Mio Euro zufließen. Diese Summe entspricht rechnerisch rund 9% der gesamten Pensionsverpflichtungen des Landeshaushalts (Summe der Gruppe 43 im Landeshaushalt). Festzustellen ist, dass durch die geplanten Entnahmen aus dem Pensionsfonds die Aufwendungen des Landes für Pensionen von 10,04 Mrd Euro auf 9,12 Mrd. Euro sinken. Rechnerisch liegt die Höhe der Pensionsverpflichtungen im Haushalt 2026 damit unter dem Niveau des Haushalts 2025.

Die GdP hat bereits im Zusammenhang mit der Änderung des PFoG 2024 und dem Haushaltsgesetz 2025 darauf hingewiesen, dass eine Zweckbindung der aus dem Pensionsfonds entnommenen Mittel im Haushalt fehlt. Durch die Vereinnahmung der Abführungen des Pensionsfonds im allgemeinen Etat des Finanzministeriums wird zwar hier eine zusätzliche Verfügungsmasse geschaffen, der Druck auf die Einzeletats bleibt aber aufrechterhalten, da die Einnahmen nicht mit den Pensionsverpflichtungen gegengerechnet werden. Das ist aus Sicht der GdP unlauter und entspricht nicht der angestrebten Zweckbindung der Mittel aus dem Pensionsfonds.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Personalausgaben einerseits und der Pensionsverpflichtungen andererseits ist vor diesem Hintergrund bestenfalls irreführend. Dass die Aufwendungen für Pensionsberechtigte in den vergangenen 10 Jahren gegenüber denen für aktiv Beschäftigte stark gestiegen ist, ergibt sich ganz wesentlich aus der nicht nachhaltigen Einstellungspolitik der Landesregierung der letzten Jahrzehnte. Diese Entwicklung war spätestens seit Ende der 1990er Jahre absehbar und hat in NRW letztlich zum Aufbau des Pensionsfonds geführt.

Ausgerechnet für das Jahr, in dem die realen Aufwendungen für die Pensionsverpflichtungen im Landeshaushalt durch die Inanspruchnahme des Pensionsfonds erstmals sogar leicht sinken, wird die „Belastung" des Haushalts der Polizei durch Pensionsverpflichtungen damit nicht nur unnötig dramatisiert. Mit Blick auf den Beitrag, den die heute Pensionsberechtigten zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Dienstes geleistet haben, weisen wir auch darauf hin, dass wir es für unangebracht halten, von „Pensionslasten" zu sprechen. Von „Lasten" muss man sich „entledigen". Diese Darstellung wird von Pensionsberechtigten als herabsetzend empfunden. Wir würden es daher begrüßen, auch im Zusammenhang mit dem Landeshaushalt von Pensionsverpflichtungen zu sprechen.

6.) Sachhaushalt

An dieser Stelle seien noch einige kurze Anmerkungen zum Sachhaushalt erlaubt.

a.) Geschäftsbedarf und Kommunikation sowie Geräte, Ausstattungs- und Ausrüstungsgegenstände, sonstige Gebrauchstgegenstände, Titel 511 01 042

Aus den Erläuterungen ergibt sich, dass im Bereich der „Kommunkation" eine Einsparung in Höhe von ca. 700.000 Euro angesetzt wird. Begründet wird die Einsparung mit einer Anpassung gemäß Bedarf/Konsolidierungsbeitrag gemäß Haushaltsbeschluss vom 08.07.2025. Hier stellt sich die Frage, wo genau die Einsparung verortet wird. Die Ausführungen im Haushalt genügen hier nicht dem Grundsatz der Transparenz. Weitere Erläuterungen wären wünschenswert.

b.) Aufwendungen für Dienst- und Schutzkleidung, Titel 514 10 042

Die Ausgaben in diesem Bereich sind bedauerlicherweise seit Jahren rückläufig. Während die Haushaltsmittel 2023 noch bei 26,28 Mio. Euro lagen, reduzierte sich dieser Betrag 2024 auf 23, 56 Mio. Euro (- 3,04 Mio. Euro) und wurden für 2025 weiter auf 20,7 Mio. Euro reduziert (- 2,86 Mio. Euro). Für 2026 werden nun noch 16,9 Mio. Euro veranschlagt, was eine nochmalige Reduzierung von 3,8 Mio. Euro oder 18,36 % bedeutet. Soweit die Kalkulation. Was die Realität angeht, begegnen einem weiterhin Kolleginnen und Kollegen, die betonen, dass teilweise einfachste Ausrüstungsgegenstände (Uniformteile etc.) phasenweise nicht erhältlich sind und sich die Beschäftigten untereinander „aushelfen". Noch problematischer ist das Bild bei den tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, die trotz immer häufiger werdender Außeneinsätze (Sicherung von IT-Asservaten bei Durchsuchungen,

Geschwindigkeitsmessungen, Überprüfung von Schwerlasttransporten) weiterhin unter einer teils unzureichende Ausstattung der mit elementarer Schutzausstattung leiden, für die augenscheinlich abermals keine Haushaltsmittel einkalkuliert werden. In diesem Zusammenhang sei der Hinweis erlaubt, dass Maßnahmen aus der Landesarbeitsgruppe „BERND“ weiter auf ihre Umsetzung warten.

Wie mit dem nochmals reduzierten Ansatz selbst dass gesetzliche Mindesmaß des Arbeitsschutzes gewährleistet werden soll, bleibt rätselhaft. Gleiches gilt für die angedeuteten Einsparungen bei „Zulagen und Zuschüssen“ für Dienstkleidung, die aktuell bereits nicht auskömmlich sind. Nur ein konkretes Beisipiel aus dem Bereich des Personenschutzes: Hier steht den Kolleginnen und Kollegen alle fünf Jahre ein Zuschuss i.H.v. 500 Euro zu. Dass diese Summe nicht annähernd auskömmlich ist, um adäquate Anzüge für den regelmäßigen Dienst bereitzuhalten, muss wohl nicht weiter erläutert werden. Einsparungen in diesen Bereichen werden also dazu führen, dass die Kolleginnen und Kollegen Lücken „aus eigener Tasche“ schließen müssen, was einen weiteren Attraktivitätsverlust bedeutet. Hier ist zwingend über eine Anpassung des Budgets nachzudenken.

c.) Schönheitsreparaturen und Instandhaltung an angemieteten Grundstücken, Gebäuden und Räumen, Titel 519 03 042

Der Ansatz reduziert sich um ca. 41 % von 8,25 Mio. Euro auf 4,85 Mio Euro. Ausweislich de Erläuterung handelt es sich hierbei neben Mieterseitigen „Schönheitsreperaturen“ auch um Kosten für funktional erforderliche Baumaßnahmen zur adäquaten Nutzung von Liegenschaften. Ohne vertieft auf die Grundsubstanz einiger genutzter Liegenschaften eingehen zu wollen stellt sich die Frage, welche funktionalen und erforderlichen Maßnahmen mangels Budget ggf. nicht durchgeführt werden können und welche Auswirkungen dass auf unsere Kolleginnen und Kollegen hat. Hier wären detailliertere Erläuterungen wünschenswert.

d.) Sonstige Ausgaben für die Polizei, öffentliche Sicherheit, Titel 536 10 042

Hier erscheint die Steigerung des Haushaltsansatzes um 5. Mio Euro zunächst durchaus erfreulich. Bei detaillierter Sichtung der Einzelposten wird aber schnell deutlich, dass sich hier allgemeine Kostensteigerungen abbilden, die bedauerlicherweise keinen Mehrwehrt für polizeiliche Arbeit aufweisen. Beispielhaft seien hier höhere Abschleppkosten bei polizeilicher Sicherstellung/Beschlagnahme (+ 1 Mio. Euro) oder Kosten für die Feststellung der Haftfähigkeit (+ 0,5 Mio. Euro) zu erwähnen. Dringend erforderliche Mittel für den weiteren Rollout des DEIG sucht man an dieser Stelle ebenso wie unter der Titelgruppe 812 00 042 vergeblich.

e.) Erwerb von Dienstkraftfahrzeugen, Titel 811 01 042

Die Budgetierung für diese Titelgruppe ist schwer nachvollziehbar. Während für 2025 bei Realkosten von ca. 61, 7 Mio Euro mit 118,4 Mio. Euro kalkuliert wurde, plant man für 2026 nun mit ca. 84 Mio. Euro .Die

GdP möchte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Einsparungen gerade in diesem Bereich zu nicht kalkulierbaren Risiken für die Einsatzfähigkeit der nordrhein-westfälischen Polizei haben können. Eine Einbindung der Personalvertretungen bei diesem elementaren Thema wird daher nochmals konsequent eingefordert, gerade auch bei möglichen Gedankenspielen bspw. im Kontext der Elektromobilität.

B. Fazit

Der Haushaltsentwurf lässt unweigerlich erkennen, unter welchem Spardruck politische Entscheidungsträger stehen. Bestmöglich mit den zur Verfügung stehenden Mittel umzugehen, ist sicherlich eine übergeordnete Gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die GdP ist sich dessen bewusst, hat aber die Aufgabe, hier auf Risiken und Fehlentwicklungen hinzuweisen. Die Innere Sicherheit eignet sich nicht als Sparposten. Innere Sicherheit ist staatliche Kernaufgabe und kostet Ressourcen. Auch das sollte Konsens sein. Der vorgelegte Entwurf verfestigt nicht nur eine problematische Betrachtung des Personalkörpers, bei der es nur noch um Masse zu gehen scheint, sondern er plant auch im sächlichen Bereich Einsparungen ein, die sich unmittelbar auf die Funktionsfähigkeit der Polizei NRW auswirken können. Daher ist hier dringender Handlungsbedarf, die erforderlichen Ressourcen zu finden. Eine adäquate Ausstattung unserer Kolleginnen und Kollegen, nutzbare Liegenschaften, angemessene Fahrzeuge und eine hervorragende Aus- und Fortbildung: Diese Dinge dürfen nicht disponibel sein. Politik erwartet, dass unsere Kolleginnen und Kollegen an 365 Tagen im Jahr 24/7 für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger sorgen. Unsere Kolleginnen und Kollegen erwarten von der Politik, dass sie die hierfür erforderlichen Instrumente zur Verfügung stellt. Nicht mehr, nicht weniger.

Bezogen auf den Personalkörper wird man zwangsläufig diskutieren müssen, wohin die Reise gehen soll: Immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen in A9 ohne reale Entwicklungsmöglichkeit? Übertragung von Aufgabenraten, die sich nicht in der Besoldung wiederspiegeln? Oder eine ausgewogene Verteilung der Planstellen mit ausreichenden Möglichkeiten für Fach- und Führungskarierren. Letzteres bringt größere Herausforderungen für den Haushalt mit sich, ist aber nach fachlich alternativlos. Zudem steht auch die Frage nach einer adäquaten Aufgabenkritik weiter im Raum. Der Personalkörper wächst nicht annähernd so schnell, wie politisch neue polizeiliche Schwerpunkte gesetz werden. Während fast wöchentlich neue Bereich identifiziert werden, die mit besonderen Aufwänden polizeilich bearbeitet werden sollen, fehlt regelmäßig der Hinweis darauf, welche Aufgaben in der Priorität absteigen bzw. nicht mehr durch unsere Kolleginnen und Kollegen erledigt werden müssen. Idealerweis ohne in eine mögliche Strafbarkeit nach § 258a StGB zu rennen. Hier sei unter Bezugnahme auf die Stellungnahme des Deutschen Anwaltsvereins zu diesem Haushaltsentwurf nur angemerkt, dass auch der Bereich der Justiz sich mit ähnlichen Fragestellungen konfrontiert sieht. Hier ist eine offene Debatte darüber erforderlich, wie Polizei und Justiz gemeinsam den immer weiter steigenden Erwartungen begegnen können. Ein kleiner Baustein könnte

hier beispielsweise eine rechtssichere Möglichkeit für unsere Kolleginnen und Kollegen sein, in gewissen Konstellationen entsprechend des § 380 StPO an einen Schiedsmann verweisen zu können.

Für die GdP ist mit dem vorliegenden Entwurf klar ist: Sowohl bei den Rahmenbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen als auch bei der sächlichen Ausstattung ist der Handlungsbedarf hoch. Beispielhaft sei hier die weiterhin beschämende Situation run um das Zulagenwesen in NRW erwähnt: Während Nachbarländer ebenfalls in Zeiten schwieriger Haushaltslagen dennoch Möglichkeiten für überfällige Verbesserungen der Besoldungsstruktur finden, passiert in Nordrhein-Westfalen in diesem Bereich nichts. Trotz Attraktivitätsoffensive und trotz Modernisierungsoffensive. Die Entwicklungen im Bundesgebiet führen gleichzeitig dazu, dass NRW im Vergleich mit den Bundesländern und der Bundespolizei den „vorletzten Platz“ belegt. Nur Bremen zahlt eine niedrigere Polizeizulage. Nun wird es Aufgabe der Politik sein, die notwenigen Finanzmittel für eine angemessene und zeitgemäße Ausstattung der Polizei NRW zur Verfügung zu stellen. Auch in Zeiten schwieriger Haushalte.

Andernfalls wird das Fazit für den vorliegenden Haushaltsentwurf unweigerlich lauten müssen, dass er weder zeitgemäß, noch angemessen ist.

info@gdp-nrw.de