Stellungnahme

28. Oktober 2026

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans 2027

Drucksache 18/21000
Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses am 05.11.2026

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Haushaltsgesetz 2027,
Drucksache 18/21000

28. Oktober 2026

A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zum vorliegenden Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können. Die Prüfung des Haushaltes bildet dabei die Grundlage für die Beantwortung der Frage, ob der Inneren Sicherheit mit Blick auf die zur Verfügung gestellten Mittel ausreichende Beachtung geschenkt wird. Klar ist nämlich: Der Landtagswahlkampf in Nordrhein-Westfalen steht kurz bevor. Hier wird die Politik sich erwartungsgemäß mit Wertschätzungsbekundungen unseren Kolleginnen und Kollegen gegenüber übertrumpfen. Ohne eine Glaskugel zu besitzen, werden sicher auch die beiden altbekannten Argumente fallen, um die Wertschätzung zu untermauern:

1.) Die Landesregierung hält an den historisch hohen Einstellungszahlen von 3000 Neueinstellungen pro Jahr fest und

2.) Das Polizeikapitel ist so stark budgetiert wie nie zuvor.

Beide Argumente mögen für sich genommen auch stimmen. Sie müssen allerdings im Gesamtkontext betrachtet werden, um ein belastbares Bild zu zeichnen. Erforderlich ist auch die Betrachtung weiterer Faktoren. Beispielhaft sind hier nur folgende Punkte zu nennen:

- Wie stellt sich die Preisentwicklung im Bereich Ausrüstung/Ausstattung dar? Steigende Kosten für bestehende Einsatzmittel bringen keinen Fortschritt in der polizeilichen Arbeit, sondern sind bedauerliches Übel. Daher ist für die Frage, , ob es konkrete und spürbare Verbesserungen im dienstlichen Alltag unserer Kolleginnen und Kollegen gibt, folgende Frage maßgeblich: Mit welchen Mitteln ist jede operative Einsatzkraft hinterlegt, sei es mit Blick auf die Besoldung/Vergütung oder die Ausrüstung/Ausstattung?
- Welche Auswirkungen haben Tarifabschlüsse auf mögliche Steigerungen der Ausgabenrate bei den Entgelten der Beschäftigten? Auch diese Ausgaben sind alternativlos und stehen unseren Kolleginnen und Kollegen zu.
- Wie stellt sich das Verhältnis der Ausgaben für das Polizeikapitel zum Gesamthaushalt dar? Hieran lässt sich sehr konkret „politische Priorisierung“ ablesen.

All diese Fragen sollen im Rahmen dieser Stellungnahme aufgegriffen werden. Die GdP ist sich dabei über aktuelle haushälterische Gegebenheiten durchaus im Klaren. Gleichzeitig stellen wir fest, dass es zwingend erforderlich ist, alle Anstrengungen zu unternehmen, das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in staatliche Institutionen wieder deutlich zu stärken. Um dieses Ziel zu erreichen, muss eine adäquate finanzielle Ausstattung des Bereiches Innere Sicherheit und damit unserer Kolleginnen und Kollegen im absoluten Fokus stehen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Haushaltsgesetz 2027, Drucksache 18/21000

Das Erreichen dieses Ziels sollte dabei parteiübergreifendes Ziel aller demokratischen Kräfte im Landtag sein. Zum Stichwort Vertrauen in die Handlungsfähigkeit staatlicher Institutionen: Mit Blick auf die Einführung des DEIG liegen medizinische, einsatztaktische und sozialwissenschaftliche Gutachten vor, das letzte seit etwa einem Jahr. Das medizinische Gutachten wurde bereits Ende 2024 vorgelegt. Gleichzeitig gibt es gefestigte Erfahrungswerte aus den Behörden, in denen das DEIG bereits genutzt wird. Hiernach wird einstimmig berichtet, dass bereits die Androhung des Einsatzmittels eine hohe deeskalierende Wirkung aufweist und dadurch viele Einsatzlagen zügig aufgelöst werden können. Soweit nun das Kostenargument als verhindernder Faktor aufgeführt wird: Nach Einschätzung des Innenministeriums[1] hätte der flächendeckende Rollout im Jahre 2024 Kosten in Höhe von ca. 9,6 Mio. Euro ausgelöst. Diese Zahl wurde in der Sitzung des Innenausschusses[2] auf „10-15 Millionen Euro“ beziffert und aktualisiert. Mit Verlaub: Bei einem Gesamtetat von 4,69 Mrd. ist dies sicherlich kein ernstlich einführungsverhindernder Aspekt. Vor dem Hintergrund dieser Punkte stellt sich wirklich die Frage, warum ein Rollout weiter auf sich warten lässt? Wenn weder fachliche Erwägungen, noch finanzielle Gesichtspunkte tauglich für ein weiteres Abwarten sind, bleibt als einzig plausible Erklärung die Paralyse der regierungstragenden Fraktionen in diesem Punkt. Mit Blick auf die Entwicklung der aktuellen Wahlergebnisse und -prognosen für noch bevorstehende Wahlen möchte die GdP ausdrücklich dafür werben, dass die demokratischen Kräfte diese Paralyse ablegen und konstruktive Maßnahmen in die Umsetzung bringen.

B. Zu den Regelungen im Einzelnen

Zur Verdeutlichung der Gewichtung des Polizeikapitels im Gesamthaushalt zunächst folgende Gesamtübersicht:

Titel	Haushalt 2023	Haushalt 2024	Haushalt 2025	Haushalt 2026	Haushalt 2027
Ausgaben Gesamthaushalt	104,7 Mrd. Euro[3]	102,6 Mrd. Euro[4]	105,5 Mrd. Euro[5]	112,3 Mrd. Euro[6]	115,5 Mrd. Euro
Polizeikapitel 03 110	4,06 Mrd. Euro	4,06 Mrd. Euro	4,11 Mrd. Euro	4,52 Mrd. Euro	4,69 Mrd. Euro
Verhältnis	3,88 %	3,96 %	3,90 %	4,02 %	4,06 %

1 https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-3297.pdf?

2 https://www.landtag.nrw.de/home/mediathek/video.html?kid=20eff73c-ae6f-4576-9064-f41d3a51c811

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

4 www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-9900.pdf

5 www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-11993.pdf

6 https://www.haushalt.fm.nrw.de/daten/hh2026.ges/daten/html/hp_hg.html

Wie schon in den vergangenen Jahren zeichnet sich ab, dass das absolute Kernthema „Innere Sicherheit“ mit Blick auf den Anteil am Gesamthaushalt stagniert. In der begleitenden Pressearbeit des Finanzministeriums[7] wird betont, dass die Innere Sicherheit weiter einen Schwerpunkt bildet und der Kurs, „Sicherheitsbehörden personell, technisch und organisatorisch zu stärken“ fortgesetzt wird. Der Blick auf die bloßen Zahlen stützt die Aussage auch. Der Ansatz für das Polizeikapitel steigt um 3,76 %. Sicherlich müssen bei der Bewertung der bloßen Summe auch (inflationsbedingte) Preissteigerungen berücksichtigt werden. Mehr Mittel bedeuten bedauerlicherweise nicht zwangsläufig, dass mehr Ressourcen bei operativen Kräften ankommen. Nur ein Beispiel hierzu: Unter dem Titel 514 01 042 lässt sich unter der Bezeichnung „Haltung von Dienstfahrzeugen“ eine Steigerung des Haushaltsansatzes um ca. 4,5 Mio. Euro ablesen. Vergleicht man anhand der Erläuterungen den Ansatz mit dem des Vorjahres lässt sich schnell erkennen, dass die Steigerung nahezu vollständig in Mehrkosten für Kraft- und Schmierstoffe geht. Das Beispiel macht deutlich: Alleine der Umstand, dass mehr Mittel veranschlagt werden, trifft keine Aussage darüber, ob Polizeiarbeit finanziell besser hinterlegt ist. Entscheidend ist nicht, dass mehr Geld da ist, sondern an welcher Stelle es verwandt wird. Ebenso relevant ist die Frage, bei welchen Einzelpositionen trotz der Steigerung des Finanzansatzes in Gänze gestrichen wird.

Inhaltlich wird in der Pressearbeit der Landesregierung und des Finanzministeriums, wie Eingangs erwähnt, die kontinuierliche Einstellung von jährlich 3000 Kommissaranwärterinnen und -anwärtern regelmäßig in den Mittelpunkt gestellt. Die GdP erkennt ausdrücklich an, dass diese Einstellungsoffensive der Polizei NRW gut getan hat, weil sie mehr als überfällig war. Alleine der Blick auf die weiterhin hohen Überstundenberge belegt das. Zu meinen, dass damit allen Herausforderungen innerhalb der Polizei NRW begegnet werden kann, ist zu eindimensional gedacht. Zudem stellt sich abermals die Frage, wo die Differenz zwischen den im Haushalt kalkulierten 3000 Stellen für den Kommissaranwärterinnen und -anwärtern und den tatsächlich eingestellten jungen Kolleginnen und Kollegen verbleibt. Hier erlauben wir uns nochmal der den Verweis auf den Koalitionsvertrag, der hierzu wie folgt formuliert: „Die personelle Stärkung der Polizei mit **Polizeivollzugs- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten sowie Regierungsbeschäftigten** setzen wir konsequent fort. Wir werden daher jährlich **3.000 Polizeikräfte** einstellen – die hohen Einstellungszahlen an Polizeibeamtinnen und -beamten behalten wir bei, die **zusätzlichen Stellen werden wir nach Bedarf flexibel nutzen.** Darüber hinaus halten wir an der Einstellung der Regierungsbeschäftigten fest.“[8] Vor dem Hintergrund fordert die GdP ein, dass mit den Stellen verbundene Budgetierung im Polizeikapitel verbleibt. Die Vorkehrungen hierfür müssen sowohl im

[7] https://www.finanzverwaltung.nrw.de/uebersicht-rubrik-aktuelles-und-presse/pressemitteilungen/kabinett-bringt-haushaltsplanentwurf-2027
[8] https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-grune.pdf

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

aktuellen als auch für künftige Haushalte geschaffen werden. Ernüchterung über Mittel, die nicht genutzt werden.

Betrachtet man den Haushalt unter diesen Gesichtspunkten, wird schnell deutlich, dass sich die Einschätzung der GdP der letzen Jahre bestätigt. Losgelöst von der erfreulichen Entwicklung des Personalkörpers in der Besoldungsgruppe A9 sind Verbesserungen für Kolleginnen und Kollegen in den darüberliegenden Besoldungsgruppen nicht erkennbar. Ebenso zeichnet sich auch im Bereich Ausrüstung/Ausstattung nicht der erhoffte Durchbruch an. Die Erwartungshaltung der GdP ist an dieser Stelle vollkommen klar und auch in der Sache angemessen:

Die Kolleginnen und Kollegen verdienen eine konsequent amtsangemessene Alimentation, ohne jährliche Widerspruchsflut, ohne Rechenspiele mit fiktiven Zusatzeinkommen, ohne regelmäßige Umwälzung der gesamten Besoldungssystematik. Oder einfacher gesagt: Dass, was die Verfassung Ihnen zuspricht.

Eine zeitgemäße Ausstattung mit den zur Verfügung stehenden Einsatzmitteln, insbesondere dem DEIG in allen Kreispolizebehörden. Einen adäquaten Zugang zu Aus- und Forbildungsmöglichkeiten. Und einen Stellenplan, der Raum für Entwicklungmöglichkeiten in der dienstlichen Vita bietet, ob in der LG 2.1, LG 2.2 aber auch im Tarifbereich.

Gemessen an dieser Erwartungshaltung weist der Haushalt deutliches Verbesserungspotenzial auf, weshalb die GdP im Rahmen der Haushaltsberatungen deutliche Verbesserungen einfordert. Wir möchten an dieser Stelle nochmals eindringlich an unsere Forderungen aus den Stellungnahmen für den Haushalt 2025[9] und 2026[10] erinnern, mit denen wir den nun festzustellenden Entwicklung begegnet waren.

Auf Detailfragen soll nun im Weiteren Verlauf eingegangen werden.

1.) Entwicklung der **Personalausgaben** im Kapitel 03 110

Was die Personalausgaben angeht bleibt feszuhalten, 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:

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

[10] https://www.gdp.de/nrw/de/media/positionen/21102025_gesetz-ueber-die-feststellung-des-haushaltsplans-2026-i.v.m.-gesetz-zur-aenderung-haushaltswirksamer-landesgesetze

28. Oktober 2026

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 %	2,444 Mrd. Euro
2026	2,409 Mrd. Euro	+ 11,01 %	offen
2027	2,498 Mrd. Euro	+3,69 %	

Auf den ersten Blick zeigt sich ein leichter Anstieg des Haushaltsansatzes für die Personalausgaben um 3,69 %. Betrachtet man allerdings die weiteren wesentlichen Faktoren, die unmittelbare Auswirkungen auf die Besoldung der Kolleginnen und Kollegen haben werden, wird sehr deutlich, dass man bei der Position „auf Lücke setzt“, bzw. dass der Ansatz absehbar nicht auskömmlich sein wird. Hier stellt sich in der Tat die Frage, inwieweit dem Grundsatz der Haushaltswahrheit noch Rechnung getragen wird. Bei der Bewertung des Ansatzes sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

a.) Im Haushaltsansatz 2026 rechnet man bei 44.374 Planstellen mit Ausgaben i.H.v. 2,409 Mrd. Euro. Damit „kostet“ jede Planstelle in 2026 rechnerich ca. 54289 Euro. Im Ansatz 2027 rechnet man bei 45252 Planstellen mit 2,498 Mrd. Euro, ergo ca. 55201 Euro pro Jahr. Die Steigerung beträgt hier rechnerisch 1,68 %. Berücksichtigt man nun, dass die Grundbesoldung aufgrund der Umsetzung der jüngsten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum 01.01.2027 für alle Beamtinnen und Beamten um 1,68 %, anschließend zum 01.03.2027 aufgrund der Übertragung des jüngsten Tarifabschlusses auf Beamtinnen und Beamte nochmals um 2,0 Prozent erhöht werden soll, kann bereits heute gesagt werden, dass der Ansatz nicht auskömmlich sein wird.

b.) Die IST-Ausgaben betrugen bereits 2025 2,444 Mrd. Euro, also nahezu den aktuellen Ansatz für 2027. Nach der Bezifferung der IST-Ausgaben für 2025 lagen abermals die Anpassung der Besoldung aufgrund des vorangegangen Tarifabschlusses um 3,36 % Prozent zum 01.04.2026. Alleine diese Anpassung würde eine Steigerung des Ansatzes auf 2,53 Mrd. Euro und damit über den aktuellen Ansatz 2027 bedeuten.

c.) Weitere Anpassung, die bspw. aus den Ergebnissen der Modernisierungsoffensive folgen, sind hierbei noch vollends unerwähnt. Auch möglicher Nachholbedarf bei der Alimentation (Stichwort „fiktives Partnereinkommen“) können den Personalansatz weiter steigern.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Haushaltsgesetz 2027, Drucksache 18/21000

d.) Die Steigerung des Personalansatzes betrug zwischen 2025 und 2026 11,01 %, vor dem Hintergrund erscheint die Erhöhung des Ansatzes für 2027 um 3,69 % unter Berücksichtigung der Punkte 1-3 als zu konservativ.

Einfacher gesagt: Der Personalansatz für 2027 wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht einzuhalten sein und sollte daher hin zu einer realistischen Zielgröße angepasst werden.

2.) Entwicklung der **Planstellen** im Kapitel 03 110

Zunächst möchten wir ausdrücklich honorieren, dass in herausfordernden Zeiten die Landesregierung in Folge der Landtagswahlen jährlich 3000 Kommissaranwärterinnen und -anwärter eingestellt hat.

Im aktuellen Jahr werden immerhin 2546 junge Menschen ihr Studium für den Polizeiberuf starten. Aufgrund deutlich zu niedriger Einstellungszahlen in den Vorjahren und einer erwartbaren demografischen Entwicklung, bei der viele erfahrene Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gegangen sind, war hier dringender Handlungsbedarf gegeben. Auch wenn es erfreulich gewesen wäre, wenn noch mehr junge Menschen es final in den Polizeiberuf geschafft hätten: Es muss unzweifelhaft festgestellt werden, dass zwischenzeitlich ein **leichter** Personalaufwuchs **beginnt**. So steigt die Anzahl der Planstellen in der Laufbahngruppe 2.1 um 878 oder ca. 2,02 %. Insoweit ist alles in Ordnung, so könnte man meinen. Leider ist die Situation aber auch hier vielschichtiger: Zum einen benötigt es sicherlich eine stetige Einstellungskampagne mit Einstellungen in dieser Größenordnung auch in der kommenden Legislatur, um einen spürbaren Personalaufwuchs zu erreichen, der wirklich auch zu nennenswerten Entlastungen der Kolleginnen und Kollegen führt. Die Absolventinnen und Absolventen der verstärkten Einstellungsjahrgänge, insbesondere seit der vergangenen Landtagswahl 2022, haben bestehende Lücken in der Personaldecke geschlossen. Erst in diesem Jahr erreichen uns erste Rückmeldungen aus einzelnen Behörden, dass wirklich ein „Mehr“ an erforderlichem Personal zur Verfügung steht. Aufgrund „neuer“ oder verstärkt in den Fokus genommener Deliktsbereiche wird zudem weiteres Personal gebunden und fehlt in der Entlastung von Kräften in allen Direktionen.

An dieser Stelle möchten wir die Gelegenheit nutzen, allen Kolleginnen und Kollegen zu danken, die unter herausfordernden Bedinungungen größtmöglichen Einsatz für ein erfolgreiches Studium der Nachwuchskräfte zeigen. Ob Mitarbeitende an der HSPV NRW oder dem LAFP NRW oder die Tutor:innen in den Behörden: Die Kolleginnen und Kollegen haben bei gleichbleibenden (und zu knapp bemessenen) Mitteln alles Erdenkliche unternommen, um die Ausbildung der jungen Kolleginnen und Kollegen auf einem guten Niveau zu halten. Aber dies kann nur als Notlösung, bestenfalls als Kompromiss angesehen werden. Die GdP ist in den vergangenen Jahren nicht müde geworden, eine Anpassung der Kapazitäten

bei allen Ausbildungsträgern an die Bedarfe der Studierenden einzufordern. Und die GdP wird auch nicht müde werden zu betonen, dass die bei den Mitteln für Aus- und Fortbildung künftig nicht reduziert werden darf, auch wenn die Anzahl der neu beginnenden Anwärterinnen und Anwärter wie in diesem Jahr etwas geringer ausfällt. Die bisherige Betrachtung bezieht sich im Wesentlichen auf die Entwicklung des Planstellenpotenzials für die Besoldungsgruppe A9.

Auch zu den darüberliegenden Besoldungsgruppen müssen allerdings einige Worte verloren werden. Während die Anzahl der Planstellen in der Besoldungsgruppe A9 wie eingangs beschrieben kontinuierlich steigt, stagnieren die Planstellen in den darüberliegenden Besoldungsgruppen. Teilweise sind sogar Rückgänge zu verzeichnen. Das macht aus der Perspektive des Dienstherren durchaus Sinn: Eine hohe Zahl an operativen Kräften, mit denen man sein Augenmerk für Innere Sicherheit in den Fokus rücken kann. Gleichzeitig entstehen im Verhältnis niedrigere Kosten pro Beschäftigten. Bereits in der Stellungnahme des vergangenen Jahres haben wir unsere Sorge über genau diesen Punkt dargestellt. Die Zahlen des aktuellen Haushaltsentwurfs bestätigen und verstärken die Sorge.

Konkret stellt sich die Verteilung der Planstellen wie folgt dar:

a.) Verteilung der Planstellen in der Laufbahngruppe 2.1:

	2023	2024	2025	2026	2027	Prozentuale Entwicklung 2023-2027
Gesamtplanstellen LG 2.1	41.563	42.009	42.702	43.448	44.326	+6,65 %
Planstellen Besoldungsgruppe A9	9.559	10.004	10.983	11.748	12.823	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	23,00 %	23,81 %	25,72 %	27,04 %	28,93 %	**+ 5,93 %**
Planstellen Besoldungsgruppe A10	9.591	9.591	9.567	9571	9571	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	23,08 %	22,83 %	22,41 %	22,03 %	21,59 %	**- 1,49 %**
Planstellen Besoldungsgruppe A11	17.172	17.143	16.741	16.721	16.619	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	41,32 %	40,81 %	39,20 %	38,49 %	37,49 %	**- 3,83 %**

Planstellen Besoldungsgruppe A12	3.454	3.473	3.598	3595	3540	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	8,31 %	8,27 %	8,43 %	8,27 %	7,99 %	**-0,32 %**
Planstellen Besoldungsgruppe A13 (BA)	1.787	1.798	1.813	1.813	1.773	
Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen	4,30 %	4,28 %	4,25 %	4,17 %	4,00 %	**- 0,30 %**

Die Entwicklung der Planstellen und die Verteilung innerhalb des Gesamtpersonalkörpers zeichnet ein klares Bild, welches sich insbesondere in den letzten beiden Haushaltsjahren abzeichnet und mit großer Sorge beobachtet wird: Immer mehr Kolleginnen und Kollegen in der Besoldungsgruppe A9, ein immer kleiner werdender Anteil der darüberliegenden Besoldungsgruppen am Gesamtpersonalköper in der LG 2.1.

Die Entwicklung führt wesentlich zu zwei Problemen:

aa.) Immer schlechtere Entwicklungsmöglichkeiten, immer weniger Fachkarrieren

In den vergangenen Jahren trat in unagenehmer Regelmäßigkeit die Problematik auf, dass hochspezialisierte Kolleginnen und Kollegen sich dienstlich verändert haben bzw. verändern mussten. Grund hierfür sind vielfach fehlende Planstellen im Bereich der eigenen dienstlichen Verwendung oder gar der eigenen Behörde. Die GdP kritisiert diesen Zustand ausdrücklich. Das kann und darf im Sinne einer Konzentration von Fachwissen auch nicht Leitlinie des Dienstherren sein. Vielmehr müssen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, mit denen die Kolleginnen und Kollegen in den Funktionen ihr hohes Fachwissen bestmöglich einbringen können. Zu diesem Zwecke müssen alle Anstrengungen unternommen werden, gerade in den Bereichen A11/A12 und A13 ausreichend Planstellen vorzuhalten, um den Kolleginnen und Kollegen realistische Möglichkeiten einer Weiterentwicklung bieten zu können. Unsere Kolleginnen und Kollegen bringen sich stets mit vollem Einsatz in den polizeilichen Alltag ein, auch bei teils frustrierenden Entwicklungspfaden. Neben der Unzufriedenheit, die das unweigerlich mit sich bringt, ist das Signal an dieser Stelle bedauerlicherweise: Verantwortung zu übernehmen lohnt sich bei der Polizei NRW nicht.

bb.)Immer weniger Führungskräfte für immer mehr nachgeordnete Kolleginnen und Kollegen

Die Anforderungen moderner Führung sind in aller Munde. Auch das Innenministerium NRW hat mit der Rahmenkonzeption „Veranwortliche Wahrnehmung von Führung in der Polizei Nordrhein-Westfalen“[11] Grundsätze verfasst, wonach Führung in der Organisation gelebt werden soll. So heißt es in der

[11] https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/2023_06_22-rk-verantwortliche-wahrnehmung-von-fuhrung.pdf

28. Oktober 2026

Rahmenkonzeption u.a.: „So bedarf es beispielsweise einer angemessenen Größe von Führungsspannen…“.

Ein praktisches Beispiel hierzu: Während im Haushaltsansatz 2026 1.813 Kolleginnen und Kollegen im Beförderungsamt auf 11.748 Kolleginnen und Kollegen im Einstiegsamt A9 trafen, beträgt das Verhältnis für 2027 1.773 Kolleginnen und Kollegen in A13 (BA) zu 12.823 Kolleginnen und Kollegen in A9. Die Zahlen sprechen wohl für sich und bedürfen keiner weiteren Erläuterung. Welche Auswirkungen fehlende Führungskräfte haben können, bedarf keiner ausgeprägten Vorstellungskraft: Eine relativ gleichbleibende Anzahl von Führungskräften für immer mehr nachgeordnete Mitarbeitende werden zwangsläufig zu Abstrichen in der Wahrnehmung der Führungsaufgaben führen. Eine weitere Facette fehlender Planstellen in den Besoldungsgruppen A11-A13 sind die klassischen Fälle von „A11 führt A11“. Dass diese Konstellation regelmäßig zu Problemen führt, ist wohl selbsterklärend und bedarf keiner weiteren Erklärung.

An dieser Stelle fordert die GdP eine deutliche Aufstockung der Anzahl von Planstellen in den Besoldungsgruppen A10 aufwärts in der Laufbahngruppe 2.1

Weiter verschärft wird diese Verschiebung innerhalb des Personalkörpers durch den Umstand, dass die im Rahmen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit geschaffenen 220 Planstellen in den Besoldungsgruppen A11-A13 ersatzlos gestrichen werden. Losgelöst von der bisherigen Regelung fordert die GdP hier ein, dass die Planstellen weiter im Stellenplan der Polizei NRW verbleiben. Andernfalls gibt man den Mehrwert, welchen man durch die Neueinstellungen junger Kolleginnen und Kollegen erreicht, beim Bestandspersonal wieder her.

Auch die Problematik von Widersprüchen zwischen den Anforderungen der Funktionszuordnung und der tatsächlichen besoldungsrechtlichen Einordnung der Kolleginnen und Kollegen verschärft sich andernfalls. Sicherlich wird das Ministerium des Innern als Oberster Dienstherr hier ein Interesse an einer rechtssicheren Besoldung der Kolleginnen und Kollegen haben. Die Position der GdP ist hier klar: Das Land NRW muss so viele Planstellen zur Verfügung stellen, wie sie auch nach Funktionszuordnung real erforderlich sind. Wer dienstlich Verantwortung übernimmt, darf hierfür nicht mit einer inadäquaten Besoldung bestraft werden.

Die GdP möchte in diesem Kontext abermals auf die Landesobergrenzenverordnung NRW verweisen, die mittlerweile regelmäßig durch Haushaltsgesetze ausgehebelt wird. 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:

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

28. Oktober 2026

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

Die Verordnung hat dabei eine interessante Diskussionshistorie durchlebt: Die GdP hat lange kritisiert, dass die absolute Festschreibung der Planstellen A12/A13 problematisch ist, da bei steigendem Personalkörper auch der Anteil dieser Stellen mitwachsen müsste.

Zwischenzeiltlich hat sich der Personalkörper aber so entwickelt, dass die prozentualen Vorgaben der Verordnung für die Besoldungsgruppen A10/A11 nicht mehr im Haushalt abbilden. Würde man die in den Besoldungsgruppen A10/A11 sicherlich sinnhaften Vorgaben auf den aktuellen Haushalt umlegen, würde sich folgendes Bild ergeben:

Besoldungsgruppe	Anteil laut Landesobergrenzenverordnung NRW	Umrechnung basierend auf 44.326 Planstellen in LG. 2.1	Haushaltsentwurf 2027 in absoluten Planstellen	Prozentualer Anteil an Gesamtplanstellen LG 2.1	Abweichung in absoluten Zahlen von Verordnung	Prozentuale Abweichung von Verordnung
A 11	45,43 %	20.137	16.619	**37,49 %**	**- 3.518**	**- 7,94 %**
A 10	24,86 %	11.019	9.571	**21,59 %**	**- 1.448**	**- 3,27 %**

Wir halten an dieser Stelle fest: Das Land NRW regelt im Rahmen einer Verordnung, ohne unmittelbaren Bezug zu einem Haushalt, eine seiner Meinung nach sinnhafte Verteilung von Planstellen. Mit dem aktuellen Haushaltsentwurf kann konstatiert werden, dass in Summe ca. 5.000 Planstellen in den Besoldungsgruppen A10/A11 fehlen. Das belegt nochmals die klare Einordnung, dass Entwicklungspfade für junge Kolleginnen und Kollegen mindestens sehr verlangsamt oder gar vollends gestoppt werden. Soweit das Land NRW auch langfristig mit diesen Kolleginnen und Kollegen plant, besteht die Verpflichtung, hier wieder eine höhere Durchlässigkeit in höhere Besoldungsregionen herzustellen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Haushaltsgesetz 2027, Drucksache 18/21000

Konkret bedeutet das: **Die Planstellen müssen den Funktionen folgen, nicht umgekehrt**. Basierend auf der Funktionszuordnung muss der Bedarf an Planstellen ermittelt werden, in einem zweiten Schritt müssen die hierfür erforderlichen Planstellen in der LG 2.1 geschaffen werden. Hierfür müsste sich das Land aber von der zwischenzeitlich augenscheinlich eingetretenen kaufmännischen Betrachtung unserer Kolleginnen und Kollegen als Rechengröße lösen und wieder mehr als verantwortungsvoller Arbeitgeber/Dienstherr auftreten. In diesem Kontext sei nochmals erwähnt, dass wir entsprechend der Beschlusslage der GdP weiterhin das Einstiegsamt A11 für unsere Kolleginnen und Kollegen fordern.

3.) Stellensituation in der Laufbahngruppe 2.2

„Alles wie gehabt“ könnte die Kurzzusammenfassung auch in der Laufbahngruppe 2.2 lauten. Während im vergangenen Jahr zumindest noch um eine Planstelle aufgestockt wurde, plant das Land für 2027 unverändert mit 926 Planstellen. Der für die Laufbahngruppe 2.1 geschilderte Trichter wird dann auch in der darüberliegenden Laufbahngruppe nicht aufgelöst.

Die GdP wird nicht müde zu betonen, dass das Land NRW deutlich mehr Planstellen für diese Spitzenfunktionen schaffen muss. Mit Blick auf die möglichen Auswirkungen auf Leib und Leben von Menschen, öffentliche Sicherheit und Ordnung bis hin zum Schutz privaten Eigentums befinden sich die Spitzenkräfte in exponierter Position. Ob Einsatzentscheidungen bei lebensbedrohlichen Lagen, Umgang mit organisierter Kriminalität, zielführender Einsatz knapper Ressourcen. Bei aller Wertschätzung für alle Tätigkeitsbereiche: Bei den genannten Aufgaben handelt es sich nicht bloß um das Vorantreiben von Verwaltungsprozessen. Von diesen Entscheidungen hängt regelmäßig ab, ob Rechtsgüter von höchster Bedeutung Schaden nehmen. Gleichzeitig müssen die Entscheidungen regelmäßig unter höchstem Zeitdruck getroffen werden, was für sich betrachtet schon außergewöhnliche Herausfoderungen mit sich bringen. All diese Faktoren müssen sich im Stellenplan abbilden.

Denn was eingangs für die LG 2.1 geschildert wurde, gilt ebenso (und vielleicht noch ausgeprägter) für die LG 2.2: Ein größerer Personalkörper benötigt zusätzliche Kapazitäten in der Führung, damit die im operativen Bereich geschaffene Leistungsfähigkeit zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle genutzt werden kann. Die Besoldung muss hier der Komplexität der Aufgaben folgen, dass folgt schon aus den Grundprinzipien des Beamtentums.

Der Anteil der Planstellen der LG 2.2 am Gesamtpersonalkörper sinkt aufgrund der zuvor beschriebenen Entwicklung weiter, von 2,12 % im Jahre 2025 und 2,09 % im Jahre 2026 auf nunmehr nur noch 2,05 % für das Haushaltsjahr 2027. Das Land steuert damit klar auf einen Wert mit der „1“ vor dem Komma zu. Dieser Umstand wirft ernsthafte Zweifel auf, ob mit Blick auf die aktuellen und zukünftigen sicherheitspolitischen Erwartungen die Zeichen der Zeit erkannt wurden .

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

28. Oktober 2026

Die GdP bleibt hier bei der sehr maßvollen Forderung, dass der Anteil der Planstellen in der LG 2.2 3 % des Gesamtstellenplans betragen **muss**. Gerne folgen wir mit Blick auf die Verteilung der Planstellen perspektivisch dem Finanzressort. Hier wird noch auf Ebene der Finanzämter als untere Landesbehörden ein Anteil der Planstellen in der LG 2.2 von 4,84 % erreicht.

Der guten Ordnung halber sei an dieser Stelle erwähnt, dass die Einführung der B-Besoldung für Direktionsleitungen in § 4 KHStVO-Behörden weiterhin mehr als angezeigt ist, bedauerlicherweise aber auch weiter auf sich warten lässt.

4.) Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Im Rahmen der Stellungnahme für diesen Haushalt wurde bereits problematisiert, dass die schon damals problematische Verteilung der Planstellen in der LG 2.1 aufgrund eines möglichen künftigen Entfalls der Ausgleichsstellen für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die mit kw-Vermerken versehen waren, zu einer dramatischen Verschärfung führen wird. Diese Befürchtung realisiert sich mit dem nun vorliegenden Haushaltsentwurf. Die GdP fordert für diesen Bereich, dass die 220 Planstellen im Polizeikapitel verbleiben, um die Entwicklungsmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen nicht weiter einzuschränken.

Mit Blick auf das Institut der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit bekräftigt die GdP nochmals ihre Position, dass diese nur mit entsprechender Einzelfallbegründung und dem **Vorhalten einer Ausgleichsstelle unterstützt** wird. Die besondere Altersgrenze für den Ruhestandseintritt unserer Kolleginnen und Kollegen ist unmittelbare Folge der besonderen dienstlichen Belastungen, die der Polizeiberuf mit sich bringt. Die GdP wird sich daher vehement gegen jegliche Entwicklungen stellen, die dies in Abrede stellen könnten.

Gleichzeitig stellen wir mit Verwunderung fest, mit welcher Beharrlichkeit sich das Land NRW dagegen sperrt, sich ernsthaft mit dem **Ruhestandskorridor** auseinanderzusetzen: Mit diesem bereits lange von der GdP geforderten Institut könnte zeitgemäße und zukunftsorientierte Personalplanung betrieben werden. 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.

Dass dieses Institut in der Entwicklung und Implementierung komplexer ist, als das Verlassen auf freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit, ist nachvollziehbar. Sicherlich ist an dieser Stelle aber nicht der Anspruch, die einfachste „(Not)-Lösung“ fortzusetzen, sondern innovativ mit den Anforderungen perspektivischer Personalplanung umzugehen.

Die GdP steht hierfür nach wie vor für konstruktive Gespräche, sowie für Lösungen im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung .

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME

Haushaltsgesetz 2027, Drucksache 18/21000

28. Oktober 2026

5.) Nachwuchsgewinnung Verwaltung/IT

Leider bewegt sich auch die Anzahl der beabsichtigten Neueinstellungen für Regierungsinspektoranwärterinnen und -anwärter Verwaltung und Verwaltgunsinformatik auf konstant niedrigem Niveau. Auch hier möchte die GdP nochmals betonen, welchen Mehrwert die sog. „Sozialisierung“ bei der Polizei NRW hat. Hier besteht Potenzial für die Gewinnung von Personal, welches bei entsprechender Ausbildung in anderen Bereichen, Behörden oder Betrieben nicht, oder nur mit deutlichen größerem Aufwand für eine Tätigkeit bei der Polizei NRW begeistert werden kann. Eine Ausbildung direkt bei der Polizei hingegen hilft dabei, unmittelbar die Zusammenhänge und Abläufe in der Polizei zu verinnerlichen und eine Begeisterung für den gesellschaftlichen Mehrwert aufgrund der Arbeit bei der Polizei NRW zu entwickeln. Soweit dieser Mehrwert einmal erkannt ist, nehmen die Menschen auch schon einmal in Kauf, dass es bei anderen Arbeitgebern zumindest finanziell deutlich überzeugendere Rahmenbedingungen geben kann. Hier vergibt das Land NRW aus Sicht der GdP eine große Chance, junge und talentierte Menschen in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt für die Polizei NRW zu begeistern und langfristig zu gewinnen.

6.) Tarifbereich

Unsere tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen sind unverzichtbarer Teil des „Teams 110“. Gerade weil in jüngerer Vergangenheit erhebliche „Herausforderungen“ bei der Auskömmlichkeit des Personalausgabenbudgets bestanden, während für den Landeshaushalt 2026 mit -1 Stelle kalkuliert wurde, stellt die GdP erfreut fest, dass hier scheinbar zumindest ein leichtes Umdenken stattgefunden hat. So plant der Haushaltsentwurf 2027 in Summe mit + 26 Stellen. Gerade auch der Aufwuchs in der LG 2.1 um 33 Stellen sowie 29 weitere Stellen in der Entgeltgruppe 9b zur Stärkung des Personals im Waffenrecht werden ausdrücklich begrüßt. Gerade im Waffenrecht haben die vergangenen Monate gezeigt, dass aufgrund steigender Fallzahlen von Prüfverfahren, eine immer weiter steigende Prüfungstiefe sowie die regelmäßige wiederkehrende Überprüfung erteilter Genehmigungen eine Arbeitsverdichtung entstanden ist, die eine personelle Unterstützung dringend erforderlich macht.

Auch der Budgetansatz scheint mit ca. + 3 % im Vergleich zum Vorjahr zumindest realistisch. Die GdP wird im Verlaufe des Haushaltsjahres aber genau beobachten, ob rechtlich gebotene Höhergruppierungen vollzogen und zwingend erforderliche Stellenbesetzungen zeitnah durchgeführt werden.

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.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Auch hier weisen wir nochmals auf die Forderung hin, dass die aufgrund der Differenz zwischen den einkalkulierten 3000 Kommissaranwärterinnen und -anwärter und den tatsächlich eingestellten Nachwuchskräften verbleibenden Budgets entsprechend der Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag im Polizeikapitel verbleiben, gerne auch zur Stärkung des Tarifbereichs.

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

Nachdem das Budget in den vergangenen beiden Jahren empfindlich zusammengekürzt wurde, bleibt der Ansatz für 2027 mit 4,234 Mio. Euro stabil. Die angedachten Kürzungen haben nur deshalb nicht zum Zusammenbruch der Aus- und Fortbildung geführt, weil die in diesen Bereichen aktiven Kolleginnen und Kollegen unter Einbringung außergewöhnlichen persönlichen Engagements Sorge dafür getragen haben, dass der Betrieb aufrechterhalten werden konnte. Umso mehr möchte die GdP betonen, dass weitere Sparmaßnahmen bzw. die Suche nach „effizienten“ Lösungen in diesem Bereich vehement abgelehnt werden.

Soweit also nun aufgrund der geringfügig niedrigeren Einstellungszahlen geneigte Entscheidungsebenen auf die Idee kämen, dass hier möglicherweise weiter eingespart werden könnte, wäre dies augenscheinlich ein Affront gegen alle in Aus- und Fortbildung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. *Jeglichen Bestrebungen, hierr ggf. weiteres Budget einzusparen, werden wir vehement entgegentreten.* Die GdP ist hier klar aufgestellt: Das Budget muss sich am Bedarf orientieren, hier darf kein Euro mehr gekürzt werden.

Das bestätigt auch der Blick auf die tatsächlichen Kosten. Hier muss wohl oder übel konstatiert werden, dass gewisse Untergrenzen bei der Aus- und Fortbildung bei den aktuellen Bedarfen nicht unterschritten werden können. Hier ist auch erneut zu prüfen, ob ein Beibehalten des Haushaltsansatzes sinnhaft ist.

8.) Versorgungsleistungen

An dieser Stelle würde die GdP gerne die Geschichte fortschreiben, dass das Land die Strategie „Kollegen finanzieren Kollegen“ verfolgt. Wir können das allerdings nicht tun, weil wir es nicht wissen.

Ausweislich des Einzelplans 20 900 der Allgemeinen Finanzverwaltung plant das Land eine Entnahme aus dem Pensionsfonds in Höhe von sage und schreibe 1,73 Mrd. Euro. Die Entnahme beruht grundsätzlich auf der 2025 beschlossenen letzten Anpassung des Pensionsfondsgesetzes NRW. Mit dieser Änderung sollte es ermöglicht werden, neben den Erträgen des Fonds auch Entnahmen aus der Grundsubstanz zu ermöglichen. Limitiert sind die Entnahmen bis zu einem Erreichen der gesetzlich festgeschriebenen Grundsubstanz von 13,1 Mrd. Euro. Das entspricht dem Stand des Fonds zum 31.12.2022. Nachdem für den Haushalt 2026 eine Entnahme i.H.v. 570 Mio. Euro angedacht war, verdreifacht sich diese Summe in der Vorplanung für 2027.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Die GdP hat bereits im Zusammenhang mit der Änderung des PFoG 2024, dem Haushaltsgesetz 2025 und dem Haushaltgesetz 2026 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.

9.) Sachhaushalt

An dieser Stelle seien trotz des Schwerpunktes auf den Bereich Personal noch einige kurze Anmerkungen zum Sachhaushalt erlaubt.

a.) Mieten und Pachten an den Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, Titel 518 04 042

Die Bereitstellung von Verpflichtungsermächtigung in Höhe von 250 Mio. Euro wird ausdrücklich begrüßt. Hier besteht aber weiterhin großer Handlungsbedarf, sodass die bereitgestellten Mittel hier auch in den kommenden Jahren auf einem hohen Niveau gehalten werden müssen, um landesweit adäquate Liegenschaften für die Kolleginnen und Kollegen bereithalten zu können.

b.) Erwerb von Dienstkraftfahrzeugen, Titel 811 01 042

Die Erhöhung des Ansatzes auf 100 Mio. Euro wird ausdrücklich begrüßt. Im Rahmen etwaiger Beschaffungen sollte allerdings ein besonderes Augenmerk auf Bedarfe der Kolleginnen und Kollegen und zu erwartenden Herausforderungen in der Mobilitätsgestaltung der Zukunft gelegt werden. Die GdP steht hier ebenso wie der PHPR als konstruktiver Gesprächspartner zur Verfügung.

c.) Erwerb von Geräten und sonstigen beweglichen Sachen, Titel 812 00 042

Der Ansatz für diesen Titel wurde im vergangenen Jahr nachträglich um 10 Mio. Euro erhöht[12], da nach Verabschiedung des Haushaltsgesetzes 2026 der Austausch der ballistischen Überziehschutzwesten erforderlich geworden ist. Der Ansatz für 2027 verbleibt auch nach Verausgabung auf dem Vorjahresniveau. Da an anderer Stelle keinerlei expliziten Mittel für das DEIG erkennbar sind, hofft die GdP darauf, dass der erforderliche Finanzbedarf sich in den unter diesem Titel angesetzten ca. 20 Mio. Euro für den Erwerb von „Waffen und polizeispezifischen Geräten“ verbirgt. Hier wäre eine konkrete Zweckbindung im Haushalt wünschenswert. *Sollte das nicht der Fall sein, erwartet die GdP eine deutliche Erklärung dafür, warum das Land bei diesem Einsatzmittel an einer „Zwei-Klassengesellschaft“ bei der*

[12] https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/esm/MME18-1524.pdf

Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen festhält. Wie eingangs erwähnt sind alle fachlich-/einsatztaktischen Fragen umfassend aufgeklärt, einführungsverhindernde Faktoren sind nicht ersichtlich. Das belegt auch der Umstand, dass das DEIG in 19 Kreispolizebehörden weiter erfolgreich im Einsatz ist. Auch der Kostenaspekt wird schwerlich der maßgebliche Hinderungsgrund sein.

Vor diesem Hintergrund bittet die GdP auch im Rahmen der parlamentarischen Befassung um transparente Klärung der Frage, was genau nun noch gegen den landesweiten Rollout spricht.

C. Fazit

Der Haushaltsentwurf folgt der Devise der Landesregierung der letzten Jahre: Die Innere Sicherheit wird als absolutes Kernthema positioniert, weil jährlich 3000 Kommissaranwärterinnen und -anwärter eingestellt werden und das Budget so hoch ist wie nie zuvor. Diese Argumentation verfängt wirklich nur auf den ersten Blick: Das System Polizei ist vielschichtig und Komplex, eine Maßnahme reicht selten, um spürbare strukturelle Verbesserungen zu erzielen. Erforderlich ist vielmehr ein ernsthaftes Bekenntnis der Entscheidungsträger, gerade mit Blick auf die aktuell herausfordernde politische Lage. Eine Sicherheitsinitiative für das Land NRW würde dabei verschiedene Dinge erfordern:

1.) Beibehaltung der hohen Einstellungszahlen, auch über die aktuelle Legislaturperiode hinaus. Die GdP wird hier sehr aufmerksam dem Innenminister und seinen Ankündigungen für eine mögliche nächste Amtszeit lauschen.

2.) Ebenso wichtig ist die Steigerung der Planstellen in den Besoldungsgruppen A10-A13 der LG 2.1. Hierdurch werden den jungen Kolleginnen und Kollegen, die aktuell ins System kommen, Entwicklungsmöglichkeiten in Richtung von Führungs- und Fachkarierren ermöglicht. Geschieht dies nicht, wird es unweigerlich zu frustierenden Situationen kommen, in denen Beförderungen für die Kolleginnen und Kollegen in weite ferne Rücken.

3.) Auch der Stellenanteil im höheren Dienst muss deutlich erhöht werden. Das jahrelange Beibehalten des Stellenansatzes bei einem insgesamt größer werdenden Personalkörper kann nicht gesund sein. Ebenso müssen in der LG 2.2 Entwicklungspfade ermöglicht werden, die Besoldung muss dabei der extremen Verantwortung in der Funktion gerecht werden.

4.) Sowohl in der Verwaltung, als auch in der IT und in klassischen Ausbildungsberufen: Das Land NRW sollte zwingend wieder mehr wert auf diese Zielgruppe legen. Hier gehen wertvolle Potenziale verloren, die nachträglich nicht oder nur unter großen Anstrengungen für eine Tätigkeit bei der Polizei NRW begeistert werden können.

5.) Die Austattung des Tarifbereichs muss wieder konsequent auf einem hohen Niveau gehalten werden. Negativausschläge wie im vergangenen Jahr werfen die Behörden in Ihren Abläufen

zurück. Die Kolleginnen und Kollegen leisten einen unverzichtbaren Beitrag zu polizeilicher Arbeit und müssen auch in der Außendarstellung der Polizei NRW als Arbeitgeber so adressiert werden.

6.) Der Bereich Aus- und Fortbildung muss auskömmlich finanziert werden. Die Kürzungsorgien der letzten Jahre widersprechen den Einstellungszahlen und spiegelten sich in Teilen auch in der Drop-out-Quote wieder. Nur das hohe persönliche Engagement der hier beschäftigten Kolleginnen und Kollegen hat nachteiligere Entwicklungen verhindert.

7.) Ausrüstung und Ausstattung sind maßgeblich für den Erfolg polizeilicher Arbeit. Sie entlasten, unterstützen und schaffen Handlungsoptionen. Nur beispielhaft soll hier abermals das DEIG genannt werden. Das Land NRW sollte hier dringend auf die Fachlichkeit hören, die das Einsatzmittel unter allen denkbaren Gesichtspunkten durchdekliniert und für sinnhaft befunden hat. Alles andere ist nicht nachvollziehbar.

Die Liste könnte noch eine ganze Weile fortgesetzt werden, die Botschaft sollte allerdings klar sein: So begrüßenswert der Umstand ist, dass in den letzten Jahren viele junge Kolleginnen und Kollegen für den Polizeiberuf gewonnen werden konnten: Alleine diese Maßnahme wird nicht ausreichen, um die Polizei zukunftsfähig aufzustellen. Mit großer Besorgnis betrachtet die GdP die Auswirkungen der sicherheitspolitischen Lage auf die Innere Sicherheit und wirbt daher dringend dafür, unseren Kolleginnen und Kollegen die notwendigen Werkzeuge an die Hand zu geben, diesen Herausforderungen begegnen zu können. Die GdP steht hierfür als starke Stimme von über 52.000 Mitgliedern in Nordrhein-Westfalen für konstruktive Dialoge bereit.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW