



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW zum Entwurf des Haushaltsplans 2016 – Einzelplan 03 – Kapitel 110

Der Haushaltsplan umfasst ein Gesamtvolumen in Höhe von 66,992 Mrd. Euro, davon 25,163 Mrd. Euro an Personalkosten. Auf den Polizeihaushalt entfallen 2,952 Mrd. Euro. Der Personalhaushalt der Polizei steigt um 88,14 Mill. Euro auf 2,363 Mrd. Euro an (+ 3,87 Prozent). Gemessen am Gesamtvolumen des Landeshaushaltes wird die Landesregierung auch im nächsten Jahr nicht mehr als 4,4 Prozent für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit aufwenden. Die geplanten Ausgaben sind zwar leicht erhöht worden. Betrachtet man jedoch, dass die Grundkonstanten nicht nur gleich geblieben, sondern gestiegen sind: Flüchtlingszustrom, ansteigende Kriminalität, veränderte Kriminalitätsfelder, immer höhere Verkehrsdichte, ist die Erhöhung des Polizeihaushaltes nicht ausreichend. Die GdP sieht sich in der Auffassung bestätigt, dass die Innere Sicherheit im Haushalt nicht den Stellenwert erfährt, den sie im Alltag, vor allem in der Sichtweise der Bürgerinnen und Bürger, hat.

Die GdP begrüßt die Erhöhung der Einstellungszahlen im Jahr 2015 ausdrücklich, erwartet allerdings, dass diese Einstellungszahl in den nächsten Jahren verstetigt werden muss. Anzumerken ist auch, dass die Landesregierung bei der Erhöhung der Einstellungszahlen gegenüber dem Jahr 2014 keinesfalls darauf reagiert hat, dass die Polizei in NRW aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren bei gleichbleibenden Aufgaben weitere Kräfte verlieren wird. Ein Umstand auf den die GdP seit Jahren in ihren Stellungnahmen zum Personalhaushalt hinweist. Die erhöhten Einstellungszahlen resultieren einzig und allein aus den besonderen Herausforderungen durch Terrorismus und Flüchtlingszustrom.

Hier nun die GdP-Forderungen im Einzelnen:

1. Einsatzfähigkeit der Polizei erhalten, Einstellungszahlen anpassen

So begrüßenswert die Anpassung der Einstellungszahlen auf 1.900 Kommissaranwärterinnen und -anwärter im Jahr 2015 ist, muss auch diese Zahl relativiert werden. Denn letztlich bedeuten selbst 1.900 zusätzliche Anwärter und –innen nach Abzug der Abbrecher- und Durchfallquote, die zwischen 7 und 9 Prozent jährlich schwankt, immer noch keine Verstärkung um 1.800 neue Polizistinnen und Polizisten – wie von der GdP seit langem gefordert.

Bestätigt sieht sich die GdP auch in ihrer Auffassung, dass sehr wohl deutlich mehr als 1.500 Anwärterinnen und -anwärter ausgebildet werden können. Dieses Argument hat die GdP bereits in dem Positionspapier „Projekt 1.800“ herausgearbeitet. Eine Arbeitsgruppe des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) hat festgestellt, dass die Ausbildung von 1.900 neuen Polizistinnen und Polizisten jährlich möglich ist. Die dringend erforderliche Anpassung der Einstellungszahlen scheiterte letztlich einzig am fehlenden politischen Willen. Um den Herausforderungen, vor denen die Polizei in NRW steht, schultern zu können, ist es daher erforderlich, auch in den kommenden Jahren weiterhin an der Einstellungszahl von 1.900 festzuhalten.

Letztlich ist neben den demografischen Anforderungen auch der Umstand zu berücksichtigen, dass bei einer Einstellungsquote von mehr als 40 Prozent Kommissaranwärterinnen jährlich in den kommenden Jahren zwangsläufig auch vermehrt Ausfallzeiten durch Mutterschutz und Erziehungszeiten sowie vermehrte Teilzeit anfallen werden. Ein Umstand, auf den selbst die Expertenkommission „Bürgernahe Polizei, den demografischen Wandel gestalten“ der im Juni 2015 vorgelegt wurde, hinweist (S.17/18 des Abschlussberichtes).

Zusätzlich steht zu befürchten, dass sich der Überstundenberg in der Polizei NRW in den kommenden Jahren durch die zusätzlichen Belastungen weiter erhöht. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Hundertschaften und in der Vorgangsbearbeitung. Denn wer annimmt, dass in den kommenden Jahren bei den zusätzlichen Belastungen Überstunden in nennenswertem Umfang abgebaut werden können, verkennt die Realität. Allein, weil die Polizei in NRW ihre Maßnahmen zur Terrorabwehr massiv verstärkt, die dafür vom Land bewilligten zusätzlichen Polizisten aber erst noch ausgebildet werden müssen, fallen bei der Polizei bis 2020 voraussichtlich weitere 1,3 Millionen Überstunden an. Die Mehrarbeit kommt zu den 3,8 Millionen Überstunden, die die Polizei seit mehr als 10 Jahren vor sich herschiebt, noch hinzu. Zusätzliche Anforderungen durch den Zustrom der vielen Flüchtlinge sind bei den bisherigen Überstundenschätzungen der GdP noch gar nicht berücksichtigt. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hält deshalb die Pläne des Innenministeriums, den schon jetzt bestehenden Überstundenberg in den kommenden fünf Jahren abzubauen, für unrealistisch. Die Rechnung kann nicht aufgehen. Man kann nicht die Schlagzahl bei der Polizei erhöhen und gleichzeitig einen Stundenabbau erwarten.

Dass ein schneller Überstundenabbau bei der Polizei unrealistisch ist, lässt sich auch durch den vom Innenministerium vorgelegten Bericht an den Landtag belegen. Danach lag seit 2004 auch ohne die neuen Herausforderungen die Zahl der von der Polizei geleisteten Überstunden kontinuierlich über der durch Freizeit oder zusätzliche Bezahlung ausgeglichenen Stundenzahl. Zwar weist der Bericht darauf hin, dass die Überstunden seit 2004 von 2,5 Millionen auf 1,6 Millionen pro Jahr gesunken sind, dieser Rückgang ist aber in erster Linie auf einen statischen Effekt zurückzuführen: Weil seit der Einführung neuer Schichtdienstmodelle wie DSM (Dezentrales Schichtdienstmanagement) ein erheblicher Teil der Mehrarbeit auf Differenzkonten verbucht wird, fallen viele Überstunden aus der Statistik heraus. Dies ist auch bei den Zeiterfassungen in der Gleitzeit erkennbar.

Angeordnete Mehrarbeit gem. § 61 LBG darf grundsätzlich nicht verjähren. Langzeitkonten wären der richtige Weg, um einen Ausgleich zwischen dienstlichen Mehrarbeitsinteressen und den Interessen der Mitarbeiter/innen herzustellen.

2. Mehr Tarifbeschäftigte

Bei all der vorhandenen Genugtuung über die 250 zusätzlichen Einstellungen darf man nicht außer Acht lassen, dass diese Verstärkungen erst in drei Jahren spürbar werden – gebraucht wird die Verstärkung aber schon heute. Gebetsmühlenartig weist die GdP seit Jahren darauf hin, dass auch die Zahl der Beschäftigten im Tarif- und Verwaltungsbereich erhöht werden muss. Eine gut funktionierende Polizei braucht auch ein leistungsfähiges Backoffice. Die Zahl der Tarifbeschäftigten wurde nach der Privatisierungswelle nicht annähernd wieder auf den Stand gebracht, wie z.B. noch im Jahre 2006. Damals betrug die Zahl der Stellen im Tarifbereich 6.046, in 2015 beträgt diese lediglich noch 5.532. Die eine zusätzliche Stelle mehr im Haushalt 2016 klingt hier schon fast makaber. Daher fordert die GdP 150 zusätzliche Einstellungen im Bereich der Regierungsbeschäftigten. Diese Entlastungen würden sofort greifen. Polizeivollzugsbeamte, die Tätigkeiten von Angestellten übernehmen müssen, könnten stattdessen wieder ihre originären Aufgaben ausüben.

Die Problematik wird dadurch verschärft, dass längst nicht alle Stellen im Tarifbereich auch tatsächlich besetzt sind, zumal das den Behörden zur Verfügung gestellte Budget für Tarifangestellte gar nicht ausreichen würde, alle Stellen zu besetzen. Fehlendes Personal führt teilweise auch zu erheblichen Mehrkosten, z.B. durch die Vergabe von DNA-Analysen an externe Einrichtungen. Verstärkungen des Personals beim LKA könnten hier zu erheblichen Einsparpotentialen führen.

Bereits in ihrer Stellungnahme zum Haushaltsentwurf 2014 hat die GdP zudem darauf hingewiesen, dass es den Polizeibehörden in NRW an Stellen und Budgets zur Sicherung einer eigenverantwortlichen Personalbewirtschaftung fehlt. Somit kann qualifiziertes Personal nicht gehalten werden, wegen mangelnder Berufs- und Arbeitszufriedenheit, vor allem aber wegen fehlender beruflicher Entwicklungschancen. Hier ist sowohl ein Personalentwicklungskonzept als auch als erster Schritt eine Aufstockungsmöglichkeit für Stellen erforderlich.

3. Verwaltungsbeamtinnen und -beamte

Gleiches wie für die Tarifbeschäftigten, gilt auch für die Verwaltungsbeamten. Hier ist die Personallage noch katastrophaler als im Vollzugsbereich. Durch die fehlenden Verwaltungsbeamtinnen und -beamten können Aufgaben gar nicht oder nur mit Verzögerung wahrgenommen werden, da diese Aufgaben nicht von Polizeivollzugsbeamten (PVB) übernommen werden können. PVB sind für solche Tätigkeiten nicht ausgebildet. Die jetzige Personalsituation führt zu nicht mehr akzeptablen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Teil schon in andere, lukrativere Verwaltungen des Landes oder der Kommunen abwandern. Die Nachwuchsgewinnung wird dadurch ebenfalls erschwert. Verwaltungsbeamtinnen und -beamte entscheiden sich nach ihrer Ausbildung nicht für die Polizei, sondern für bessere Angebote. Dadurch verschärft sich die Situation noch zusätzlich, weshalb auch in diesem Bereich dringend Einstellungen erfolgen müssen.

4. Stellenplanobergrenzen

Die in den letzten Jahren sukzessive erhöhten Einstellungszahlen müssen sich nach Ansicht der GdP auch hinsichtlich der Stellenplanobergrenzen auswirken. Es kann nicht sein, dass 610 Kommissaranwärter und –innen in A 9 zusätzlich eingestellt werden, letztendlich aber nur die Stellen A 10/A 11 erhöht werden. Bei einem Anteil von ca. 10 Prozent Stellen im Bereich A 12/A 13 am gesamten Stellenplan müssen diese Stellen entsprechend ebenfalls ausgeweitet werden.

5. Dynamisierung von Zulagen

Abschließend fordert die GdP, dass auch die Zulagen dynamisiert werden müssen und so an der Besoldungsanpassung partizipieren. Das gilt für die Polizeizulage gleichermaßen wie für die übrigen Zulagen aus der Erschwerniszulagenverordnung.