



10. Oktober 2023

Stellungnahme

zum Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024)/Personaletat 2024

(Gesetzentwurf der Landesregierung, Drs. 18/5000)

sowie

zum Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Errichtung des Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen (Pensionsfondsgesetz Nordrhein-Westfalen PFoG) sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

(Gesetzentwurf der Landesregierung Drs. 18/5467)

sowie

zum Antrag: Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst fortsetzen – Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels sichern

(Antrag der FDP-Fraktion, Drucksache 18/4571)

Anhörung des Unterausschusses Personal am 17. Oktober 2023



A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) bedankt sich für die Gelegenheit, zur heutigen Anhörung nicht nur zum Entwurf des Haushaltsgesetzes 2024 Stellung nehmen zu können, sondern auch zum Entwurf des Pensionsfondsgesetzes und zum Antrag der FDP-Fraktion zur Fortsetzung der Attraktivitätsoffensive. Bezüglich des Haushaltes werden wir uns bei der Stellungnahme auf Anmerkungen zum Einzelplan 03110 (Polizei) fokussieren. Bezüglich des Gesamthaushaltes beziehen wir uns auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Wir möchten an dieser Stelle zunächst positiv vermerken, dass die Frist zur Stellungnahme gegenüber den Vorjahren deutlich verlängert wurde. Allerdings ist hier zu bedenken, dass nicht wie sonst ein Thema Gegenstand der Stellungnahme sein soll, sondern drei Themenkomplexe, wodurch der Vorteil der längeren Frist leider wieder relativiert wird.

Zunächst einige kurze Anmerkungen zum Gesamthaushalt. Dieser weist laut Entwurf Ausgaben mit einem Gesamtvolumen von 101,9 Mrd. Euro (+ 7,2 Mrd. €) aus. Dies ist zwar eine Steigerung gegenüber 2023, letztendlich muss aber in vielen Einzelplänen gespart werden oder es sind zumindest nur geringfügige Steigerungen zu verzeichnen. Ein Haushaltsposten ist uns besonders aufgefallen: Die Schuldentilgung im Hinblick auf den Corona Rettungsschirm in Höhe von 3 Mrd. Euro lässt uns zumindest die Frage stellen, ob eine Schuldentilgung in dieser Höhe angesichts der Herausforderungen auch im Bereich der Inneren Sicherheit und speziell der Polizei angebracht ist. Bei einer Gesamtsumme der Ende 2022 angefallenen Leistungen aus dem Corona-Rettungsschirm NRW in Höhe von 16 Milliarden Euro (Quelle: Bericht des Haushalts- und Finanzausschusses vom 09.02.2023, Drucksache 18/2971) und einer konjunkturgerechten Rückzahlungsverpflichtung in einer Frist von 50 Jahren (HHG 2020, § 2 Abs.2 Satz 1 Nr.3), erscheint dieser Betrag zumindest sehr hoch. Es mag haushaltsrechtliche Regelungen geben, die diese Schuldentilgung in diesem Jahr so festlegen, „konjunkturgerecht“ erscheint sie nicht.

Der Polizeihaushalt sieht für das Jahr 2024 Ausgaben in Höhe von 4,06 Mrd. Euro vor, dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um lediglich 5,1 Mill. Euro (+0,1 %). Bedenkt man allein die Inflationsrate, die sich im Jahr 2023 bei ca. 6 % einpendeln wird, ist dies real ein Rückgang. Die Personalausgaben im Rahmen des Polizeihaushalts in Höhe von 3,02 Mrd. Euro sind gegenüber dem Haushaltsplan des Vorjahres um 9,1 Mill. Euro (+ 0,3 Prozent) gestiegen.

Grundsätzlich gilt, dass in den vergangenen Jahren sicherlich viel in die Polizei investiert wurde. Dies galt leider aber nur für die Organisation Polizei, nicht für die Beschäftigten in der Polizei. Mit Ausnahme einiger Stellenhebungen im letzten Jahr, die zu geringfügig verbesserten Beförderungsmöglichkeiten nach A12 und A13 geführt haben, ist leider nicht viel passiert. Weder wurden die Wochenarbeitszeit oder die Zulagen angegangen, noch wurden attraktive Konditionen für Langzeitarbeitskonten, die diesen Namen auch verdienen oder gar ein Ruhestandskorridor auf den Weg gebracht. Im Gegensatz zur allgemeinen Tendenz, wesentlich mehr Wert auf Work-Life-Balance zu legen, wurde in der Attraktivitätsoffensive allen Ernstes eine nochmalige Erhöhung der Wochenar-



beitszeit zur Grundlage gemacht, anwachsende Mehrarbeits-Berge in ein Langzeitarbeitskonto einfließen zu lassen (siehe dazu auch unsere Stellungnahme zur Drs. 18/4571, unten S.9). Und im Hinblick auf die bereits bestehenden Stundenberge wird den Beschäftigten jetzt sogar damit gedroht, dass diese Stunden ab 2024 zu verfallen drohen, zumindest Teile davon. Wir möchten an dieser Stelle nicht unsere fast gebetsmühlenartig vorgetragenen Vorschläge und Forderungen wiederholen. Diese können in den entsprechenden Landtagsdokumenten nachgelesen werden. Fast alle Forderungen blieben ungehört. Und die Forderungen waren keinesfalls unangebracht oder gar unverhältnismäßig. Die Chance, die Polizei jetzt, aber auch zukünftig als Arbeitgeber attraktiver zu machen, wurde jedenfalls vergeben.

Jetzt werden die Zeichen im Haushaltsplan dagegen auf Sparkurs gesetzt. Und bei solchen Signalen werden die Beschäftigten immer hellhörig. Denn wenn die Zeichen auf Sparkurs stehen, sind Politiker gerne bereit, von den Beschäftigten einen besonderen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu verlangen. Siehe dazu z.B. die als „zeitlich befristete Maßnahme“ betitelte Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Wochenstunden bei den Beamten. Zeitlich befristet bedeutet hier mittlerweile 20 Jahre. Und wir könnten hier noch weitere Maßnahmen aufzählen.

Für die GdP ist es wichtig, dass im Haushalt ausreichend Vorsorge für die bevorstehende Tarifrunde getroffen wird. In Anbetracht der inflationsbedingten Einbußen der letzten zwei Jahre und der mageren Tarifrunde 2021, ist eine deutliche Verbesserung der Gehälter und Bezüge dringend erforderlich. Der Abschluss im TVÖD hat hier bei den Beschäftigten eine klare Erwartungshaltung ausgelöst. Um einen solchen Abschluss finanzieren zu können und eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme auf den Beamtenbereich zu gewährleisten, sollten entsprechende Mittel nicht nur eingestellt, sondern auch eingesetzt werden. Und für uns ist es auch selbstverständlich, dass die Pensionäre/innen hier nicht außen vor bleiben dürfen.

B. Haushaltsgesetz 2024

1. Einstellungen

Die GdP begrüßt den Schritt, im Jahr 2024 auch 3000 Kommissaranwärterinnen und –anwärter einstellen zu wollen. Allerdings möchten wir noch einmal einige Anmerkungen wiederholen, die wir bereits in unserer Stellungnahme zum Haushalt 2023 vorgetragen haben und die aus unserer Sicht nach wie vor Gültigkeit haben.

Für die GdP gilt der unumstößliche Grundsatz, dass jegliche begrüßenswerte Bemühungen, die Kolleginnen und Kollegen durch nachhaltige Personalverstärkungen in ihrem Dienst zu entlasten, nicht dazu führen dürfen, dass die hohen Standards in Auswahlverfahren und Studium abgesenkt werden. Hier gilt: Höhere Quantität bei gleichbleibender oder gar verbesserter Qualität.

Die qualitativ hochwertige Ausbildung von 3000 jungen Menschen erfordert neben der stellenplanmäßigen Hinterlegung die ausreichende Ertüchtigung aller an der Ausbildung beteiligten



Bildungsträger: der HSPV NRW, dem LAFP NRW sowie den Ausbildungsbehörden. Die GdP bietet sich hier weiter als konstruktiver Gesprächspartner an, um einen gesunden und nachhaltigen Personalzuwachs mit weiterhin hervorragend ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten.

2. Regierungsbeschäftigte/Regierungsinspektorenanwärter/innen

Wir können nicht nachvollziehen, dass der Stellenanteil bei den Regierungsbeschäftigten lediglich um 6! Stellen erhöht werden soll. Hier sollte noch eine deutliche Erhöhung erfolgen. Allein im Hinblick auf die Zahl der Studienabbrecher bei den Kommissaranwärter/innen sollte hier das entstehende Delta bei den Planstellen genutzt werden, um höhere Einstellungszahlen zu ermöglichen. Eine weitere Möglichkeit wäre es, diese vorhersehbaren Minderausgaben für die Bezüge der Abbrecher zu nutzen, um die Zahl der Regierungsinspektorenanwärter/innen zu nutzen.

3. Laufbahngruppe 2.2

Auch für den Bereich der Laufbahngruppe 2.2 (vormals höherer Dienst) könnten wir an dieser Stelle unsere Stellungnahmen aus den Vorjahren wiederholen (z. B. Stn. HH 2023), verzichten aber an dieser Stelle ausdrücklich darauf, ohne unsere Forderungen aufzugeben.

Um die Situation der Laufbahngruppe 2.2 in der Polizei NRW insgesamt zu verbessern, fordert die GdP weiterhin ausdrücklich eine spürbare Anhebung des Stellenanteils. In NRW wird sich der Anteil der Stellen LG 2.2 an der gesamten Zahl der Planstellen auf 2,11 % minimal verringern (Haushalt 2023:2,12%). Von einer Ausweitung ist der Anteil der Stellen in LG 2.2 also weit entfernt – und bleibt hier auch hinter einigen Ländern zurück. Die GdP NRW fordert seit Langem, den Stellenanteil der Laufbahngruppe 2.2 auf 3 Prozent auszuweiten (zum Vergleich Brandenburg: 3,16 %). Insbesondere auch, um die Konkurrenzfähigkeit zu anderen Verwaltungszweigen herzustellen, in denen der Stellenanteil höher ist.

Daneben halten wir auch weiterhin an unseren Forderungen nach einer Steigerung der Attraktivität und des Anreizes fest, herausragende Führungsverantwortung zu übernehmen. Hierzu schlagen wir bereits seit längerem vor, dass bestimmte, jetzt mit A16 bewertete Funktionen als Direktionsleiter dem Bereich der B-Besoldung zugeführt werden. Diese Stellen könnten dann auch für die Weiterverwendung von Referatsleitern im Innenministerium, die ursprünglich aus der Polizei kommen und die nach B 2 besoldet sind, genutzt werden.

4. Zulagen

Einen weiteren Punkt wiederholen wir immer wieder in unseren Stellungnahmen, er verliert allerdings keineswegs dadurch an Bedeutung, dass er in schöner Regelmäßigkeit ignoriert wird:



die Entwicklung der Zulagen. Weder die für Polizeivollzugsbeamte/innen wichtige Polizeizulage noch die meisten Erschwerniszulagen finden bei der Besoldungsanpassung Berücksichtigung. In jüngster Zeit sind einige dieser Zulagen sowohl in einigen Ländern als auch auf Bundesebene deutlich angehoben worden (Polizeizulage: Niedersachsen nach einer Dienstzeit von zwei Jahren aktuell 180 Euro, in Bayern rund 168 Euro, Bund: 228 Euro; NRW: rd 130 Euro).

Dies stellt kein Zeichen der Wertschätzung dar und harmoniert überdies auch nicht mit den Bemühungen der Landesregierung, den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Beispielhaft sei die Attraktivitätsoffensive der Landesregierung in der letzten Wahlperiode genannt. Mit Blick auf das Zulagenwesen hat das Ministerium im Rahmen dieser Offensive klargestellt, dass kein Handlungsbedarf gesehen werde. Bezüglich der angesprochenen Problematik im Zulagenwesen bleibt die GdP bei der Forderung nach der Anhebung der Erschwernis- und Vollzugszulagen und zukünftigen Koppelung an die tarifliche Besoldungsanpassung. Die GdP fordert hier weiter die Verdoppelung der Polizeizulage sowie die deutliche Aufstockung der Wechselschichtzulage (z.B. analog zur Bundespolizei) und der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Insbesondere letztgenannte wurde bezogen auf Samstags- und Nachtdienste letztmalig bei der Euumstellung angepasst, allerdings auch damals nicht erhöht. Die GdP hat hier weitreichende Vorschläge für eine Reform des Zulagenwesens, gegebenenfalls auch mit einer eigenen Erschwerniszulagenverordnung der Polizei (EzulVPol) unterbreitet.

Mit Blick auf die Zulage für Kollegen/innen, die im Bereich von Delikten im Zusammenhang mit Kinderpornographie ermitteln, bleibt festzuhalten, dass der Kreis der Berechtigten zu restriktiv definiert wurde. Hier hat die GdP wiederum frühzeitig vorgeschlagen, diesen anhand der Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung des LAFP NRW in Form von psychosozialer Unterstützung zu ermitteln. Hierdurch wäre gewährleistet, dass alle Betroffenen, die im Rahmen ihres täglichen Dienstes mit diesen höchst belastenden Deliktsfeldern in Berührung kommen, von der Zulage profitieren.

5. Lebensarbeitszeitverlängerung

Ausweichlich des Haushaltes sind bei den Planstellen der Polizei in 2024 (Kapitel 03110, S. 82) insgesamt 500 Planstellen mit kw-Vermerk zum 31.12.2024 für den Stellenpool Lebensarbeitszeitverlängerung angesetzt (100 A13; 100 A12; 274 A11; 24 A10). In den „Erläuterungen zum Entwurf des Haushaltsplans 2024, Einzelplan03“ (Vorlage 18/1419) ist ausgeführt, dass diese kw-Vermerke „mit halbem Budget“ verlängert werden. Diese Formulierungen sind für uns nur schwer nachzuvollziehen. Entweder werden Planstellen eingestellt – dann aber auch mit entsprechender Untersetzung im Budget, oder nicht. Ansonsten besteht das Risiko, dass nicht genug Mittel im Haushalt vorhanden sind, um alle gewünschten und sinnvollen Lebensarbeitszeitverlängerungen zu verwirklichen.



Sachhaushalt

Schließlich erlauben wir uns, an dieser Stelle auch noch einige Anmerkungen zum Sachhaushalt zu verlieren, auch wenn wir uns darüber bewusst sind, dass diese Stellungnahme für eine Anhörung im Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschuss abgegeben wird.

Für die GdP ist es enorm wichtig, dass im Bereich der Aus- und Fortbildung nicht gespart wird. Hier bereitet besonders der Bereich der Fortbildung Sorgen. Trotz seit 2016 ständig gestiegener Einstellungszahlen (auf 3000 jährlich seit 2022) wurde der Haushaltsansatz für die Aus- und Fortbildung insgesamt nicht erhöht. In Anbetracht der Tatsache, dass in den kommenden Jahren sehr viele Polizistinnen und Polizisten allein aufgrund der pensionsbedingten Abgänge neue Funktionen übernehmen werden (nach unseren Informationen rd. 8000), wird dies einen enormen Bedarf an Fortbildung hervorrufen. Die Kolleginnen und Kollegen, die neue Funktionen übernehmen, müssen dafür fachlich fortgebildet werden, um den hohen Standard in der Polizei NRW auch zukünftig gewährleisten zu können. Das LAFP NRW ist nach unseren Kenntnissen trotzdem gebeten worden, Einsparpotentiale zu ermitteln. Es wurde ein Vorschlag zur Neustrukturierung der Fortbildung unterbreitet. Damit wurde ein langfristiger Prozess angestoßen, der in 2024 noch nicht haushaltswirksam wird. Allerdings zeigen die unterbreiteten Vorschläge, dass lediglich mit einer Konsolidierung zu rechnen ist, keinesfalls mit Einsparungen. In Anbetracht der hohen Zahl an Neueinstellungen, aber auch der gesellschaftlich-technologischen Veränderungsprozesse sowie polizeilicher Handlungsbedarfe durch neue Kriminalitätsphänomene, wie z. B. der ständig wachsenden Cyber-Kriminalität muss hier deutlich investiert werden. In das erforderliche Lehrpersonal und in die sächlichen Rahmenbedingungen.

Beim Sachhaushalt fällt auf, dass explizit keine Mittel für das weitere Rollout der Distanzelektroimpulsgeräte (DEIG) vorgesehen sind. Und dies, obwohl im Jahr 2024 die Evaluierung des DEIG stattfinden wird. Hier drängt sich der Verdacht auf, dass das politisch gewollte Ergebnis dieser Evaluierung haushalterisch bereits vorweggenommen wird.

Abschließend möchten wir noch eine Anmerkung zum Titel 51402 042 - Dienst und Schutzbekleidung - machen. Der Ansatz ist gegenüber 2023 um ca. 3,04 Millionen Euro abgesenkt. Im bereits erwähnten Erläuterungsband ist auf S. 22 dazu vermerkt, dass die Absenkung „zur Anpassung an den tatsächlichen Bedarf“ erfolgt ist. Aufgrund zahlreicher Rückmeldungen aus unseren Untergliederungen, aus denen hervorgeht, dass immer häufiger auch einfachste Ausrüstungsgegenstände (Uniformteile etc.) nicht erhältlich sind und hier teilweise auf private Verkaufsportale zurückgegriffen wird, wagen wir diesen „tatsächlichen Bedarf“ hier zumindest zu bezweifeln. Insbesondere bei den Tarifbeschäftigten sind regelmäßig Gefährdungsbeurteilung zu machen, um den Schutzbedarf zu ermitteln. Wir hoffen, dass die Anpassung an den tatsächlichen Bedarf hier nicht schlichtweg darauf zurückzuführen ist, dass keine oder weniger Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden.

C. Pensionsfondsgesetz

Mit Schreiben vom 15 September hat der Landtag um eine schriftliche Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei NRW (GdP) zum Gesetzentwurf zur Drucksache 18/5467 an den Haushalts- und



Finanzausschuss erbeten. Da der Inhalt der schriftlichen Stellungnahme an den Haushalts- und Finanzausschuss auch Gegenstand der Anhörung des Unterausschusses Personal sein soll, haben wir unsere Stellungnahme zur Information hier mit aufgenommen.

Der Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit seinem aktuellen Bestand von rund 13.1 Mrd. Euro das im Bundesvergleich größte Sondervermögen, das zur Abfederung demographischer Effekte bei der Bedienung von Pensionsverpflichtungen gegenüber Beamtinnen und Beamten geschaffen wurde. Der aktuelle Vermögensbestand ist einerseits das Ergebnis gebotener politischer Zurückhaltung, die in der Vergangenheit eine vorzeitige Entnahme verhindert hat. Andererseits ist er das Ergebnis einer verantwortungsbewussten und vorausschauenden Verwaltung der Mittel des Pensionsfonds, die Anerkennung verdient.

Dabei ist der Pensionsfonds nicht irgendein Sondervermögen, mit dem auch unter den Bedingungen der grundgesetzlichen Schuldenbremse Spielräume im Landeshaushalt eröffnet werden können. Die Substanz des Pensionsfonds besteht zu einem überwiegenden Teil unmittelbar aus einem fortwirkenden, gesetzlich erzwungenen Besoldungsverzicht der Beamtinnen und Beamten des Landes. Politisch ist der Pensionsfonds deshalb über die festgelegten gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus ein Treuhandvermögen an dessen Verwaltung und Verwendung strenge Maßstäbe anzulegen sind. Dem ist durch eine strenge Zweckbindung einerseits und durch eine transparente Strategie andererseits für die zukünftige Entwicklung des Pensionsfonds Rechnung zu tragen. Diesem Anspruch wird der vorliegende Gesetzentwurf nicht gerecht.

Eine ausreichende Begründung für die Entnahme fehlt

Der Gesetzentwurf sieht ab 2024 bis zunächst 2030 die Entnahme der durch den Pensionsfonds erwirtschafteten langfristigen Gewinne vor. Damit verschafft sich die Landesregierung eine Entnahmemöglichkeit von rund 500 Millionen Euro, wenn die durchschnittliche Rendite des Pensionsfonds (3,6% p.a.) der Vergangenheit zugrunde gelegt wird. Begrenzt wird die Entnahmemöglichkeit durch eine Substanzsicherung auf dem Stand vom 31.12.2022. Dieser Vermögensstand soll nach Art.5 PFoG nicht unterschritten werden. Eine Überprüfung der „Angemessenheit“ dieser Regelung ist erstmalig 2030 vorgesehen. Für den Haushalt 2024 wird die Entnahme auf Basis dieser Regelung auf 343 Millionen Euro festgelegt. Gleichzeitig werden jegliche Zuführungen an den Pensionsfonds eingestellt. Eine detaillierte Darstellung, wie sich die Entnahme mit Blick auf die Entwicklung der Pensionsverpflichtungen des Landes auch nur im Zeitraum bis 2030 auswirken soll, fehlt. Die Landesregierung legt sich ausdrücklich nicht fest. Insbesondere fehlt eine Erklärung der Landesregierung dazu, wie sich ihr Gesetzentwurf auf das langfristige Ziel des Pensionsfonds, rund 70% der Pensionsverpflichtungen zu bedienen, auswirkt. Angesichts von jährlichen Pensionsverpflichtungen von rund 9.1 Milliarden Euro ist zumindest fraglich, ob das mit dem gegenwärtigen Vermögensstand des Pensionsfonds auch nur mittelfristig zu leisten ist. Wenn die Landesregierung jetzt eine Abkehr von diesem ursprünglichen Ziel plant, ist das eine Grundsatzfrage, die mit der vorliegenden Gesetzesbegründung nicht beantwortet wird.

Festzuhalten bleibt auch, dass die Landesregierung bislang nicht die Gelegenheit genutzt hat, ihr



Vorhaben im Beirat zum Pensionsfonds detailliert darzustellen und zu erläutern.

Die Einstellung der Zuführungen stellt die langfristige Leistungsfähigkeit des Pensionsfonds in Frage

Vor dem Hintergrund des 5. Versorgungsberichts der Landesregierung aus dem Jahr 2020 (MMV17/4448) ist insbesondere die Einstellung der weiteren Einzahlungen zumindest weiter erklärungsbedürftig. Der Versorgungsbericht geht davon aus, dass die Pensionsverpflichtungen des Landes nach einer leichten Entspannung in den 30er Jahren spätestens ab Mitte der 40er Jahre erneut ansteigen. Wenn die Landesregierung jetzt die Einzahlungen in den Pensionsfonds stoppt, muss geklärt werden, welche Auswirkung ein Verzicht auf einen weiteren Vermögensaufbau des Pensionsfonds auf die Leistungsfähigkeit ab Ende der 30er Jahre haben wird. Hier ist festzustellen, dass die Entnahmegesetze anderer Länder ausdrücklich eine Verrechnung von Zuführungen und Entnahmen vorsehen (§ 5 Abs.2 VersFondsG SH).

Für den Haushalt 2024 bedeutet die Einstellung der Zuführung von bislang 200 Millionen Euro jährlich, dass die Verfügungsmasse der Landesregierung insgesamt auf 543 Millionen Euro steigt.

Gemeinsam mit dem DGB haben wir in der Vergangenheit immer wieder gefordert, dass die Zuführungen in den Pensionsfonds zumindest den durch die Beamtinnen und Beamten geleisteten Besoldungsverzicht aufwiegen müssen. Gemessen an diesem Maßstab, haben wir die Zuführung von lediglich 200 Millionen Euro vor diesem Hintergrund immer als zu gering kritisiert, da allein die Einsparungen durch die Versorgungsrücklage eine jährliche Einsparung von zwischenzeitlich rund 600 Millionen Euro für den Landeshaushalt bedeutet.

Die komplette Einstellung der Zuführungen ist vor diesem Hintergrund ein Offenbarungseid, der nichts anderes als die vollständige Vereinnahmung des Besoldungsverzichts der Beamtinnen und Beamten für den allgemeinen Haushalt bedeutet.

Eine ausreichende Zweckbindung der Mittelverwendung ist im Haushalt nicht sichergestellt.

Der Gesetzentwurf sieht eine Entnahme aus dem Sondervermögen nach Maßgabe des Haushaltsgesetzes vor. Weitere Regelungen sind nicht enthalten. Andere Länder vermeiden dies, indem sie eine Zweckbindung ausdrücklich in der Entnahmeregelung klarstellen. (Vergl. hierzu §5 Abs.1 VersFondsG SH und §7 Abs.1 Bay VersRücklG). Im Ergebnis besteht deshalb die Möglichkeit, dass durch die Umsetzung im Haushaltsgesetz auch mit Blick auf die Entnahme der Gewinne die ursprüngliche Zweckbindung ausgehebelt wird in dem z.B. ein allgemeiner Verstärkungstitel im Haushalt des Finanzministeriums geschaffen wird.

Dass diese Gefahr besteht, zeigt bereits der Haushaltsentwurf 2024 der Landesregierung: Ausweislich des Haushaltsentwurfs wird im Einzelplan 20 910 Allgemeine Finanzverwaltung eine Einnahme von 343 Millionen Euro als „Ablieferung des Sondervermögens Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen zur Finanzierung von Versorgungsausgaben“ verbucht. Wie genau diese Einnahme



zur Entlastung bei Versorgungsaufwendungen verwendet werden soll, wird darüber hinaus nicht festgelegt.

Dem Ziel der Zweckbindung entsprechen würde eine Verbuchung von Einnahmen im Kapitel 910 der jeweiligen Einzelpläne der Ressorts, wie dies auch bereits z.B. mit Ausgleichszahlungen des Bundes und anderer Länder für Versorgungsempfänger erfolgt. Die Aufteilung ergibt sich im Übrigen ohne Weiteres aus dem Anteil an den Ausgaben in der Gruppe 432 (Versorgungsbezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter).

D. FDP-Antrag Attraktivitätsoffensive fortsetzen

Zunächst einmal möchten wir zum Ausdruck bringen, dass wir den Antrag der FDP-Fraktion von der grundsätzlichen Zielrichtung her ausdrücklich unterstützen, zumindest so, wie wir diese verstehen, nämlich den Öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Dass die einzelnen Bereiche der öffentlichen Verwaltung bereits jetzt unter erheblicher personeller Unterbesetzung leiden und dieses Problem durch die in den kommenden Jahren zu erwartenden Pensionierungen bzw. Verrentungen noch verschärft werden wird, ist eine Tatsache, die nicht geleugnet werden kann. Zur Fairness gehört aber auch, dass diese Erkenntnis nicht neu ist und auch schon in der letzten Legislaturperiode bekannt war. Daher war der Ansatz, eine Attraktivitätsoffensive zu starten aus unserer Sicht auch eine absolut folgerichtige, lobenswerte Initiative. Auch der Schritt, die Arbeitnehmervertretungen an diesem Prozess zu beteiligen, war ein richtiger Schritt. Aber leider muss als Bewertung festgehalten werden: Gut gewollt nicht gleich gut gemacht.

Die GdP ist seinerzeit mit großen Erwartungen in den Prozess gestartet. Insbesondere, weil im Bereich der Polizei hohe Überstundenmengen und Mehrarbeitsberge über Jahre hinweg von den Kolleginnen und Kollegen nicht ausgeglichen werden konnten und teilweise nun zu verfallen drohen. Wir haben eine Reihe von Vorschlägen eingebracht. Unsere Liste war bereits sehr abgespeckt, da wir uns auf wenige Schwerpunkte fokussieren wollten. Leider hat man es geschafft, aus dieser Liste ausschließlich die Langzeitarbeitskonten (LAK) umzusetzen bzw. einzuführen. Unser Ansatz war und ist es allerdings, die LAK als Möglichkeit zum Einstieg in die Reduzierung der Wochenarbeitszeit nach Vorbild der Hessischen Regelungen zu nutzen – eben um den Öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Dabei sollten die Kollegen/innen (zumindest kurzfristig) weiter 41 Stunden Dienst versehen. Die Differenz zur Arbeitszeit der tarifbeschäftigten Kollegen/innen von 1 Std. 10 Min. sollte dann auf die LAK übertragen werden.

Bekanntermaßen hat sich die Landesregierung seinerzeit für den Weg entschieden, die LAK als Instrument zur Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit zu nutzen. Die Attraktivitätssteigerung ist daher auch erwartungsgemäß ausgeblieben, das Angebot wird sehr zögerlich genutzt.

Unter Berücksichtigung dieser Punkte könnte man also auch die These in den Raum stellen, dass keine einzige unserer Forderungen, die tatsächlich eine Attraktivitätssteigerung zur Folge gehabt hätten, umgesetzt wurden. Daher sind wir zumindest überrascht, dass sich genau diese Themen im letzten Punkt der Beschlussfassung des Antrages wiederfinden.



Unserer Auffassung nach sollte im politischen Raum nicht der Eindruck erzeugt werden, dass eine gute Offensive aus der letzten Legislaturperiode nun von den regierungstragenden Fraktionen fortgesetzt werden müsste. Vielmehr ist aus dem vergangenen Prozess leider kein tragfähiges Fundament entstanden, auf dem jetzt etwas aufgebaut werden kann.

Die aktuelle Landesregierung hat zwischenzeitlich die im Koalitionsvertrag angekündigte Modernisierungsoffensive mit einem Auftaktgespräch begonnen. Es ist aktuell noch zu früh, den Prozess zu bewerten. Es gibt aber zumindest leicht positive Signale. So ist den aktuell handelnden Verantwortlichen bewusst, dass der Prozess zum Scheitern verurteilt ist, soweit er kostenneutral verwirklicht werden muss.

Im politischen Raum muss dahingehend ein grundsätzliches Umdenken stattfinden. Im Antrag der FDP-Fraktion wird unseres Erachtens genau die richtige Frage gestellt, weshalb in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit die Sicherheit des Beamtenverhältnisses nicht für die Nachwuchsgewinnung ausreicht, und die Anzahl der "Eigenkündigungen" von Beamten/innen steigt? Daraus ist deutlich erkennbar, dass die Argumente "sicherer Job" und Verbeamtung 2023 nicht mehr ausreichen. Die Prioritäten der Nachwuchskräfte verschieben sich in andere Richtungen. Aufgrund des Personalmangels bestehen auch mehr als genug Optionen für eine anderweitige Orientierung. Daher ist es unerlässlich, sich für eine erfolgreiche Modernisierungsoffensive, die zu einer Attraktivitätssteigerung des Öffentlichen Dienst führen kann, zunächst darüber im Klaren zu sein, dass attraktivere Rahmenbedingungen weder zum Nulltarif noch für kleines Geld zu haben sein werden.