

BDK | Völklinger Straße 4 | D-40219 Düsseldorf

An den Präsidenten des Landtages NRW

Landesvorsitzender

Ansprechpartner/in: Oliver Huth
Funktion: Landesvorsitzender

E-Mail: oliver.huth@bdk.de
Telefon: +49 211 9945 568

Datum: 13.10.2023

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024) / Personaletat 2024

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5000 Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst fortsetzen Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern. Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4571 Anhörung im Unterausschuss „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses

Sehr geehrte Damen und Herren,

der BDK NRW e.V. bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Der Einzelplan 03/ Polizei des Geschäftsbereichs des Ministeriums des Innern steht im Jahr 2024 unter besonderen Einflüssen. Einzelne Stellgrößen der einzusparenden Haushaltsmittel sind schon bekannt geworden. Es ist jedoch noch unklar, wie sich die Vorgaben auf den täglichen Dienst in der Polizei und speziell in der Kriminalpolizei auswirken werden. Vor diesem Hintergrund erlauben wir uns Sie erneut auf immer noch ungelöste Problemstellungen hinzuweisen, die von der Politik immer noch nicht so bearbeitet worden sind, dass messbare positive Effekte zu verzeichnen sind:

Attraktivität der Kriminalpolizei stärken

Der Politik ist bekannt, dass die Kriminalpolizei derzeit in ihrer wahrscheinlich größten Krise steckt. Die Ursachen sind vielfältig. Die Kriminalpolizei ist weit davon entfernt, ihren gesetzlichen Auftrag zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger in



Nordrhein-Westfalen zu erledigen. Im Rahmen der Sitzung vom 15.11.2022 hatten wir auf die Missstände deutlich hingewiesen:¹

„Wenn ich Ihnen sage, wie es um die Kriminalpolizei und die innere Sicherheit steht, verunsichert das nicht nur die Bevölkerung, die vielleicht heute den Stream verfolgt, sondern sogar die professionellen Vertreter der Verbände hier.“

Die Politik hat in fast einem Jahr keine Weichen gestellt, um diesen Zustand zu verändern. Vielmehr lässt es die Politik zu, dass im Haushaltsjahr 2024 offensichtlich unnötig Steuergelder verausgabt werden. Der Kontext stellt sich dabei wie folgt dar:

Im Rahmen der Attraktivitätsoffensive für und Stärkung der Kriminalpolizei setze sich der Fachbereichsrat Polizei auf Bitte des Innenministers mit der Veränderung des Studiengangs Polizeivollzugsdienst (PVD) an der HSPV NRW auseinander, um eine Spezialisierung bereits im Hauptstudium zu erreichen.

Im Oktober 2021 wurde die Landesregierung per Landtagsbeschluss² beauftragt „jedes Jahr mindestens 10 Prozent der neuen Polizeikommissare direkt nach dem Studium bei der Kriminalpolizei einzusetzen“, das Programm „Spezialisten zu Polizisten“ auszubauen und eine umfassende Werbekampagne zur Gewinnung spezialisierten Nachwuchses durchzuführen. Umgesetzt wurde von diesem Vorhaben nichts.

Die Überlegungen zur Veränderung des Hauptstudiums ergaben die Möglichkeit der Einrichtung der Schwerpunktbereiche „Einsatz“ und „Ermittlungen“ im Studiengang. Hierdurch und durch differenzierte Praktikumszeiten in Fachdienststellen soll eine Kompetenzsteigerung der „Spezialisten“ und damit eine Stärkung der Kriminalpolizei, wie auch im Koalitionsvertrag der aktuellen Landesregierung vereinbart, erreicht werden.

Der Fachbereichsrat Polizei stellte im Entwicklungsprozess fest, dass zur zielführenden Umsetzung des Studiengangs eine Änderung der bestehenden Regelung der einjährigen Erstverwendung im Wachdienst nach dem Studium erfolgen und neben den bereits

¹ <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMA18-66.pdf>

² Drucksache 17/15263

bestehenden Ausnahmetatbeständen die Möglichkeit eröffnet werden müsste, unmittelbar nach dem Studium auch in den anderen Direktionen eingesetzt zu werden. Bei der fehlenden Möglichkeit nach dem Studium unmittelbar bei allen Direktionen einzusteigen, wurde von dort auf verschiedene Problemstellungen hingewiesen.

So kann bei einer fehlenden Erstverwendung im Ermittlungsbereich durch das LAFP NRW weiterhin nicht gezielt für diesen Bereich geworben werden. Es besteht daher die Gefahr, dass weiterhin nicht der Nachwuchs angesprochen wird, der unmittelbar in den Ermittlungsdienststellen eingesetzt werden möchte. Das Interesse der geworbenen Studierenden an dem Studiengang könnte geringer ausfallen, da sich diese dann durch das Studium nicht auf die Verwendung im Wachdienst vorbereitet sehen und so Unsicherheiten bestehen. Soweit es aus organisatorischen Gründen zum „Auffüllen“ des Schwerpunktbereichs Ermittlungen und damit zu zwangsweisen Zuweisungen kommt, verliert der Studiengang Akzeptanz und Attraktivität mit Auswirkungen auch auf die zukünftige Verwendung. Der Studiengang belastet die Ermittlungsdienststellen durch die erhöhten Praktikumsstellen deutlich mehr, wirkt sich aber nicht unmittelbar vorteilhaft für diese aus. Zudem sah der Fachbereichsrat eine Gefahr für die Akkreditierung des bestehenden Studiengangs.

Der Minister möchte an der einjährigen Erstverwendung im Wechseldienst festhalten. Studierende mit dem Schwerpunkt „Ermittlungen“ erhalten die Garantie danach grundsätzlich bei der Kriminalpolizei eingesetzt zu werden. Dort sollen sie sodann eine nunmehr verlängerte sechsmonatigen Einführungsfortbildung (EFB) „Kriminalpolizei“ absolvieren. Der BDK hat im Vorfeld dieser Regelung bereits aus der schutzpolizeilichen Fachlichkeit diverse Argumente gehört, warum das erste Jahr für die Vita des Kriminalbeamten dringend geboten ist. Verkürzt erläutert wurde sogar die Begründungen aufgerufen, dass die handlungssichere Bedienung des Streifenwagens, das Funken, die Beobachtung der Arbeit der Kriminalpolizei in der äußeren Absperrung, das Schießen/Nichtschießen bei einem Direkteinstieg in die Kriminalpolizei nicht vermittelt wird. Das man damit mit dieser Argumentation indirekt den bis dato jährlich angeworbenen 70 Spezialisten/innen, die



den direkten Zugang zur Kripo wählen durften, eine vernünftige polizeiliche Sozialisation abspricht, bleibt dahin gestellt.

Die Problemdarstellungen des Fachbereich Polizei zur Neuorganisation des Studiengangs ohne Abschaffung der einjährigen Erstverwendung im Wachdienst ist schlüssig und wird von uns gestützt.

Die Gründe für das Festhalten an diesem Verwendungsjahr sind nicht nachvollziehbar und nicht überzeugend. Aus fiskalischer Sicht ist folgender Umstand in den Blick zu nehmen: Die Verlängerung der EFB auf 6 Monate führt zu einer Ausweitung der Fehlzeiten bei den Kommissariaten. Gleichwohl wird die weitere 6 – monatige Ausbildung notwendig sein, um unsere zukünftigen Kolleginnen und Kollegen auf ihre zukünftige Aufgabe vorzubereiten. Das Ministerium sieht das Studium offensichtlich nicht als geeignet an, diesen Status bei den Studierenden zu erreichen. Zudem ist lerntheoretisch eindeutig festzustellen, dass das kriminalpolizeiliche im Studium vermittelte Wissen ohne praktische Vertiefung im ersten Einsatzjahr nicht mehr verfügbar ist.

Zukünftig werden die Studierenden 4,5 Jahre benötigen, um bei ihrem Berufsziel angelangt zu sein. Die EFB kostet erhebliche Steuergelder. Das LAFP hat zudem eine begrenzte Anzahl von Lehrgangstagen im Jahr im Angebot. Durch die EFB werden so viele Anteile von dieser Messgröße in Anspruch genommen, dass die weitere fachliche kriminalpolizeiliche Fortbildung nur limitiert angeboten werden kann.

Dabei wurden im September 2023 960 Kripo-Markten an die Absolventen dieser Basisausbildung EFB verteilt. Wir werden in den nächsten Jahren ein Drittel des Personals bei der Kriminalpolizei demographisch bedingt austauschen. Diese jungen Kolleginnen und Kollegen brauchen die weiterführende Ausbildung mehr denn je, weil durch die hohe Anzahl der Pensionierungen Fachwissen verloren geht. Zudem haben die Behörden alleine dieses Jahr 30 Anträge für Ausnahmegenehmigungen gestellt. Sie wollen Absolventinnen und Absolventen von der HSPV NRW nach erfolgreichem Studienabschluss direkt ansprechen, damit diese ohne die geforderte Erstverwendung im Wach- und Wechseldienst direkt bei der Direktion Kriminalität einsetzen können. Die Stellenausschreibungen bei der Direktion Kriminalität sind nach wie vor enorm unattraktiv, da anders als im

Schichtdienst (Fünfteldienst) das Privatleben nicht vor den dienstlichen Erfordernissen geplant werden kann. Die zwangsweise zu besetzenden Stellen liegen in NRW summarisch im dreistelligen Bereich. Die insbesondere von unseren schutzpolizeilich geprägten Gewerkschaftsvertretern geforderte Erstverwendung hat in der Gesamtschau also überhaupt keine Existenzberechtigung mehr. Das reale Leben und der Zustand der Kriminalpolizei laufen an diesen ideologischen Dogmen vorbei. Das Motiv dieser dogmatischen Forderungen dürfte anderen Ursprungs sein. Den Steuerzahler kostet das Modell zusätzliches Geld, welches im Polizeikapitel bei einem kriminalpolizeilichen Studiengang und einer Erstverwendung direkt nach dem Studium anders eingesetzt werden könnte.

Zulage für die Kriminalpolizei

Die Extra-Schicht der Ausbildung wird übrigens in anderen Bereichen mit einer Erschwerungszulage belegt. Unsere neuen Kolleginnen und Kollegen drücken die Schulbank länger, um ihren Aufgaben gerecht zu werden. Einen Ausgleich erhalten sie dafür unverständlicherweise nicht. Ein pekuniärer Anreiz zur Aufgabenübernahme ist auch aus anderen Gesichtspunkten notwendig. Im Wach- und Wechseldienst wird berechtigt eine Schichtdienstzulage gewährt, die allerdings viel zu niedrig ausfällt. Sie soll die Erschwernis der Nacharbeit und der Arbeit an Sonn- und Feiertagen kompensieren.

Diesen finanziellen Vorteil nehmen unsere jungen Kolleginnen und Kollegen in den unteren Gehaltsstufen gerne mit, da sie sich so in der Lage sehen, Eigentum zu erwerben, eine Familie zu gründen oder in den Städten die Mietzinsen begleichen zu können. Diese Zulage wird verständlicher Weise bei der Direktion Kriminalität nur in einzelnen von diesen Schichtdienstmodellen betroffenen Basisorganisationseinheiten angerechnet. Der Wechsel zur Kriminalpolizei bedeutet also einen finanziellen Verlust. Die Politik muss sich demnach fragen, wie sie die Kriminalpolizei attraktiver gestalten kann. Dabei reichen mündliche Beteuerungen nicht mehr aus. Sie sind für unsere Jungen Kolleginnen und Kollegen nicht messbar. Die Arbeitsbedingungen gerade in den Massenkommisariaten werden von den jungen Kolleginnen und Kollegen gescheut, weil hier mit hoher Verantwortung und Selbstdisziplin eine Vielzahl von Vorgängen in der Wertigkeit bewertet und dem Strafverfolgungsanspruch folgend bearbeitet werden müssen. Die



Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit scheinen für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen eine Erschwernis darzustellen. Wenn der Gesetzgeber jährlich endende Zwangsverpflichtungen zur Kriminalpolizei verhindern will und im Markt um die Talente bestehen will, muss er auf diesen Trend reagieren. Die Problemstellungen der vom BDK NRW erstrittenen Zulage für die Bearbeitung von Kinderpornographie sind nicht gelöst und führen immer noch zu Ungerechtigkeiten. Die Auszahlung des sogenannten „Leichengeldes“ im Rahmen des Reisekostenrechts an eine tägliche Arbeitsleistung zu knüpfen wird den Belastungen ebenso wenig gerecht. Die Politik verlangt von den Kriminalbeamten/innen auch in anderen verschiedenen Bereichen (Völkerstrafrecht, Todesermittlungen, Verdeckte Ermittlungen – VE-Führung) in der Gesamtschau deutlich mehr ab und kompensiert diese Leistungen nicht.

Deckelungsbeschluss

Wenn der öffentliche Dienst in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels nicht an Attraktivität gewinnt, verliert der Staat das Rennen um die besten Köpfe. Dies hat der BDK NRW bereits in seiner kritischen Stellungnahme zum Koalitionsvertrag kundgetan. Schaut man in die Finanzverwaltung NRW, stellt man fest, dass hier deutlich mehr Spitzenfunktionen zu vergeben sind als bei der Polizei NRW. Auch der Blick in andere Bundesländer gibt deutliche Hinweise, dass die Polizei in NRW mit den Spitzenämtern unterversorgt ist. So hält beispielsweise das Land Bayern 3817 Planstellen A 12 in der Laufbahngruppe 2.1 und 1434 Stellen A 13 bereit. NRW kommt mit seinem viel größeren Personalkörper nur auf 3421 A 12 Stellen und 1772 A 13-Stellen. Die Verordnung über besondere Obergrenzen für Beförderungsämter im Land Nordrhein-Westfalen (Landesobergrenzenverordnung NRW LOgrVO NRW) muss dringend novelliert werden. Ein Karrierestau ist in den Spitzenämtern des höheren Dienstes jetzt schon zu berechnen. In den nächsten 5 Jahren tauschen wir 40 % der Führungskräfte des gehobenen Dienstes aus. Die sehr viel jüngeren Nachfolger/innen werden diese exponierten Stellen lange belegen. Ebenso muss der Dienstherr bei dem Ausbau der Fachkarrieren die Führungsfunktionen mit einer entsprechenden Zulage wie in der Bundesbesoldung attraktiv auf den Markt bewerben.

Tarifverhandlungen

Die Landesregierung steht in diesem Quartal vor den Tarifverhandlungen. Der BDK NRW erwartet eine deutliche Gehaltssteigerung angepasst an die Bundesbesoldung, eine direkte Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger/innen.

Sachmittel

Es ist wie bereits erwähnt noch nicht bekannt und entschieden, welche konkreten Sparmaßnahmen die polizeiliche Arbeit beeinflussen werden. Kostenintensiv sind in Lizenzfragen die vorwiegend von der Kriminalpolizei genutzten speziellen IT-Produkte. Dortige Sparmaßnahmen können dazu führen, dass die Kriminalpolizei in ihrer Handlungsfähigkeit weiter eingeschränkt wird. Der BDK NRW wird öffentlich beratend auf die Folgen etwaiger Sparmaßnahmen hinweisen, damit fehlende Arbeitsqualität nicht den Mitarbeitern/innen der Direktion Kriminalität angelastet wird.

Antrag der FDP-Fraktion – Attraktivitätsoffensive

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter NRW ist für jeden Impuls dankbar, der dazu geeignet ist, den öffentlichen Dienst und insbesondere die Kriminalpolizei zu stärken. Aktuell mangelhafte Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit zeugen deutlich auf, welche Auswirkungen diese auf die Nachwuchsgewinnung hat. Die Aufrechterhaltung solcher Zustände wird dazu führen, dass der öffentliche Dienst weniger handlungsfähig ist.

Das Personal des öffentlichen Sektors ist durch sein hohes Durchschnittsalter gekennzeichnet. Rund 1,38 Millionen Beschäftigte werden in den nächsten zehn Jahren ihren aktiven Dienst altersbedingt beenden. Neben diesem Ersatzbedarf kann sich zusätzlicher

Personalbedarf durch eine Ausweitung staatlicher und kommunaler Aufgaben ergeben. Eine deutliche Arbeitsentlastung der Behörden und Verwaltungen durch Maßnahmen der Digitalisierung oder Zentralisierung von Aufgaben ist für die nächsten Jahre nicht absehbar. Folglich wird der öffentliche Sektor kurz- und mittelfristig weiterhin einen hohen Bedarf nach Personal, insbesondere jungen Nachwuchskräften, haben. Diese hohe Nachfrage trifft in Deutschland auf einen Arbeitsmarkt, in dem das Erwerbspersonenpotenzial, also das Angebot an Arbeitskräften, rückläufig ist. Das Erwerbspersonenpotenzial wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) definiert als die Summe der Erwerbstätigen, der Erwerbslosen und der stillen Reserve. Das Erwerbspersonenpotenzial betrug in Deutschland im Jahr 2015 nach Schätzungen des IAB rund 45,8 Millionen Personen. Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials hängt von einer Vielzahl von Größen ab, beispielsweise...

- der Altersstruktur der Bevölkerung; so ist bekannt, dass alsbald die geburtenstarken Jahrgänge altersbedingt nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen,
- der Geburtenrate; diese beeinflusst das Erwerbspersonenpotenzial naturgemäß nur langfristig, - der Erwerbsquote von Frauen und Älteren,
- der Differenz von Zu- und Abwanderung (Nettowanderungssaldo) von Personen nach Deutschland. Im langjährigen Mittel beträgt der Nettowanderungssaldo in Deutschland rund 194.000 Personen.

In einem seiner Szenarien geht das IAB davon aus, dass der Nettowanderungssaldo jährlich 200.000 Personen beträgt und die Erwerbsquote von Frauen und Älteren weiter ansteigt. Bis 2030 wird in diesem – von den Nürnberger Forschern als realistisch bezeichnet – Szenario ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auf rund 44,5 Millionen, bis 2040 auf rund 42,1 Millionen Personen vorhergesagt. Gegenüber dem Stand von 2015 bedeutet dies einen Rückgang bis zum Jahr 2030 um 3 % bzw. bis zum Jahr 2040 um 8 %.

Gemäß der Prognose der KMK vom November 2021 gab es in Deutschland im Jahr 2011 etwa 506.000 Absolvierende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife. Im Jahr 2020 betrug diese Anzahl nur noch 383.000 und wird bis 2026 auf 349.000 absacken. Dieses Tal der Tränen wird in den darauffolgenden Jahren langsam überwunden, bis 2035 ein Niveau von 441.000 Absolvierenden mit Abitur o.ä. erreicht ist. Der Mangel an Nachwuchskräften wird sich kurzfristig erneut verschärfen, danach wird sich die Lage etwas entspannen, die goldenen Zeiten der 2010er-Jahre kommen aber wohl nicht wieder. Neben der sinkenden bzw. mittelfristig sich auf niedrigem Niveau stabilisierenden Anzahl von Absolvierenden mit Abitur kommt verschärfend hinzu, dass derzeit ein massiver Wertewandel bei den Abiturientinnen und Abiturienten zu bemerken ist. Eine veränderte Einstellung zur Erwerbsarbeit wird durch die veränderten Arbeitsmarktbedingungen und die massive Werbung um Nachwuchskräfte ausgelöst. Ein hoher Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten aus großstädtischen Milieus meint, dass sie nach dem Abitur eine Auszeit von einem Jahr bräuchten. Sie beginnen keine Ausbildung oder Studium und stehen dem Arbeitsmarkt erst später zur Verfügung. Kolleginnen und Kollegen, die in Personalämtern tätig sind, berichten, dass vermehrt junge Bewerberinnen und Bewerber nur noch in Teilzeit arbeiten möchten. Die jungen Menschen verspüren anscheinend einen geringen Druck zur Erwerbsarbeit als frühere Generationen und stehen dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf „work-life-balance“ fordernd gegenüber. Auf der einen Seite bleibt also die Nachfrage des öffentlichen Sektors nach Arbeitskräften hoch, auf der anderen Seite werden weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Sofern – und das ist angesichts der derzeitigen Krisen (Ukraine-Krieg, Krieg in Israel, Inflation, Corona, Klimawandel) nicht absehbar – auch in der Privatwirtschaft die Nachfrage nach Arbeitskräften zumindest stabil bleibt, wird sich der Wettstreit um Personal weiter verschärfen. Personalengpässe werden sich dabei nicht nur bei einzelnen hoch qualifizierten Berufsgruppen, sondern durchweg bei allen Fachkräften im öffentlichen Sektor ergeben.



Es ist Aufgabe der Politik die Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst so zu gestalten, dass der Staat bei den Bürgerinnen und Bürgern als verlässlicher Ansprechpartner wahrgenommen wird.

Mit freundlichen Grüßen


Oliver Hüth
Landesvorsitzender