



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

DPoIG • Graf-Adolf-Platz 6 • 40213 Düsseldorf

Präsident des Landtags
Nordrhein-Westfalen

Postfach 101143

40190 Düsseldorf

Landesverband NRW

**Graf-Adolf-Platz 6
40213 Düsseldorf
Telefon 0211/93368667
Telefax 0211/93368679**

**info@dpolg-nrw.de
www.dpolg-nrw.de**

Düsseldorf, 3. Februar 2022

Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15940 (Neudruck)

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses am 10. Februar 2022

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPoIG NRW e.V.) bedankt sich für die Möglichkeit, Stellung zum oben bezeichneten Gesetzentwurf nehmen zu können.

Grundsätzlich und in weiten Teilen möchten wir uns der ausführlichen Stellungnahme unseres Dachverbandes DBB NRW anschließen, der die Ernüchterung über den Entwurf treffend zusammenfasst.

Für die besonders belastete Berufsgruppe „Polizei“ möchten wir auf das aufmerksam machen, was zwar vorab auf interministerieller Ebene mit den Dachverbänden im Rahmen der Gespräche zur Attraktivitätsoffensive besprochen wurde, von dem wir aber nun nahezu nichts in dem Gesetzentwurf wiederfinden. Einzig ist die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale - welche wir ausdrücklich begrüßen – als Gegenstand aus der Arbeitsgruppe für besonders belastete Berufsgruppen übernommen und diese abgeschafft worden.

Zu einer Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes gehört es auch, besonders belastete Berufsgruppen nicht immer weiter zu belasten, sondern durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine wirkliche Attraktivitätssteigerung zu erzielen. Dieser Gesetzentwurf eignet sich definitiv nicht dazu, eine Attraktivitätssteigerung ist nicht zu erkennen.



Langzeitarbeitszeitkonten

Der Entwurf eines Langzeitarbeitszeitkontos als „*Einheitskonto*“ für alle beamteten Bereiche in NRW eignet sich nicht für den polizeilichen Bereich. Wie in der Arbeitsgruppe für besonders belastete Berufsgruppen thematisiert, wären spezifische Langzeitarbeitszeitkonten für die sich erheblich unterscheidenden Bereiche der Beamtenschaft erforderlich und zielführend. Die Teilnahme am Langzeitarbeitszeitkonto ist freiwillig.

Polizei ist nicht mit anderen beamteten Bereichen vergleichbar, schon gar nicht aufgrund der Millionen von Überstunden, Tendenz weiterhin steigend.

Insbesondere vermissen wir im Gesetzsetzentwurf, eine Regelung zum Verfallschutz von Mehrarbeit (Mehrdienststunden, Differenzstunden). Die Chance diese Regelung im Zusammenhang mit der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten zu schaffen, wurde unverständlicherweise vertan, bzw. im Gesetzesentwurf findet sich dazu nichts.

Ebenso möchten wir auf die in den einzelnen Polizeibehörden weiterhin unterschiedlichen Kappungsgrenzen bei Gleitzeit (GLAZ Stunden) hinweisen. Können diese Stunden nicht auf andere Konten innerhalb des Zeiterfassungssystems umgebucht werden (z.B. Rufbereitschaft, wenn diese durch die Verwendung geleistet wird), verfallen die Stunden oberhalb der jeweiligen Kappungsgrenze.

Die Wochenarbeitszeit wurde im Jahr 2003 für die Beamt:innen auf 41 Stunden, unter dem Versprechen einer zeitlichen Befristung, angehoben. Versprechen gebrochen! Bis dahin galt eine 38,5 Stundenwoche. Stattdessen wird nun ein Langzeitarbeitszeitkonto geschaffen, bei dem die Wochenarbeitszeit um drei Stunden erhöht werden kann. Diese Erhöhung ist zwar nun in der vorliegenden Fassung freiwillig, ist aber keine Erhöhung gewünscht, fehlt eine Alternative zur Befüllung ohne die Wochenarbeitszeit zu erhöhen, um die drei Stunden zu kompensieren. Diese Regelung bei über 5 Millionen Mehrdienststunden und noch mehr Differenzstunden bei der Polizei NRW liest sich wie ein schlechter Witz. Aus unserer Sicht würde nur die Rückführung auf die 38,5 Stundenwoche Sinn machen, wenn man überhaupt von einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit für die Befüllung eines Langzeitarbeitszeitkontos ausgehen kann. Eine weitere Erhöhung der Wochenarbeitszeit für den polizeilichen Bereich, der eh schon in den meisten Dienststellen eine überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitszeiten aufweist, hat sicherlich gesundheitliche Konsequenzen.

Bei der Einführung und Genehmigung von Langzeitarbeitszeitkonten sehen wir einen starken Überhang und Ungerechtigkeit bei den geforderten „dienstlichen“ Gründen. Eine Teilnahme ist so vom Wohlwollen des Dienstherrn abhängig, es kann nach „Gusto“ entschieden werden. Unsere Befürchtung ist, dass Antragsteller willkürlichen Entscheidungen zum Opfer fallen könnten. Hier wäre für eine Überprüfbarkeit der Entscheidungen aus dienstlichen Gründen nachzubessern und diese detaillierter zu definieren. Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen müssen gewahrt bleiben.

Befüllung des Langzeitarbeitszeitkontos:

Die maximale Anzahl von 2132 Stunden sehen wir als zu gering an.

Die einmalige Befüllung mit 122 Mehrdienststunden, ggfs. mit 278 pandemiebedingten Mehrdienststunden und 156 Stunden aus Zeitguthaben mit flexibler Arbeitszeit ist ebenfalls zu gering.



Absolut unverständlich, gesundheitsschädigend und anmaßend empfinden wir die vorgeschlagene Regelung zur Anspargung auf Erholungsurlaub zu verzichten. Eine Ohrfeige für alle diejenigen, die täglich 24/7 für Sicherheit sorgen.

Wir lehnen das hier vorliegende Modell eines Langzeitarbeitszeitkontos strikt ab!

Erschwerniszulagen

Ebenso Gegenstand der Gespräche mit der Landesregierung bzw. der interministeriellen Arbeitsgruppe, insbesondere in der Unterarbeitsgruppe für besonders belastete Berufsgruppen, war die Erschwerniszulagenverordnung. Im Gesetzentwurf findet sich dazu ebenfalls nichts wieder.

Insgesamt gestaltet sich das Zulagenwesen zunehmend ungerechter und komplizierter. Da die Erschwerniszulagenverordnung, wie auch alle anderen Verordnungen, welche nicht unerhebliche Teile eines Beamtengehältes ausmachen, extrem veraltet, absolut nicht zeitgemäß und die Sätze insgesamt zu niedrig sind und das ganze System viel zu unflexibel ist, bedarf es einer dringenden Neugestaltung der Beamtenbesoldung für die verschiedenen Bereiche der Landesbeamtenschaft.

Zulagen könnten künftig dynamisch in das Grundgehalt einfließen und ebenso pensionsfähig sein. Den speziellen Bereichen und Aufgaben der Landesbeamten, gerade für den Polizeibereich, muss entsprechend Rechnung getragen werden. Da werden mal diese und mal jene Zulagen überarbeitet, der große Durchbruch steht jedoch seit vielen Jahren aus.

Wechseldienstzeiten müssen dringend flexibler anerkannt und gestaltet werden. Die starre Grenze von 25 Jahren Wach- und Wechseldienst in einem festen Schichtmodell ist - neben der Höhe der Zulage - um ein Jahr früher in den Ruhestand eintreten zu können, absolut nicht mehr zeitgemäß und geht an der Wirklichkeit vorbei. Ebenso belastende Dienste, z.B. nur Spät und Nachtdienste bei der Kriminalwache oder in einem Einsatztrupp, finden keine Berücksichtigung oder Anerkennung.

Dienst zu ungünstigen Zeiten - DUZ

Seit Jahren völlig unangemessen niedrig sind die Sätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Die DPoIG hat vielfach darauf hingewiesen, dass vergleichbare Belastungssituationen in Beschäftigungsverhältnissen der Wirtschaft in der Regel erheblich höher honoriert werden. Polizeibeamt:innen erhalten für eine Nachtdienststunde lediglich 1,28€ und an Sonn- und Feiertagen 3,15€ pro Stunde.

Auch sollte dringend mit der unsinnigen Regelung Schluss gemacht werden, dass die Zahlung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach einem Nachtdienst, an den sich unmittelbar Überstunden anschließen, plötzlich endet, obwohl die Belastungen für die einzelnen Polizeibeamt:innen tatsächlich zunehmen.



Ergänzend erlauben wir uns an dieser Stelle den Hinweis auf die Möglichkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit von bis zu drei Jahren.

Das war eine kurzfristige adäquate Möglichkeit den nicht so rasch wachsenden Personalkörper zu entlasten und die Funktionsfähigkeit insgesamt zu erhalten. Mittlerweile sehen wir diese Möglichkeit als nicht mehr erforderlich an, da die erhöhten Einstellungszahlen von Anwärtnerinnen und Anwärtern ihre Wirkung entfalten. Auch die Einstellung von Regierungsbeschäftigten, Verwaltungsbeamten und Spezialisten in den vergangenen Jahren führt zu einer Entlastung des Personalkörpers.

Natürlich kosten alle diese notwendigen Neuregelungen, welche wir im Entwurf sträflich vermissen und ohne die eine wahre Attraktivitätsoffensive für den polizeilichen Bereich nicht denkbar ist, Geld. Aber Attraktivität gibt es weder mit unzureichenden Gesetzen noch mit Kostenneutralität. Wer es ernst meint mit einer wahren Attraktivitätssteigerung kann dieses Gesetz nur ablehnen.

Zusammenfassend richten wir den Appell an alle Fraktionen diesem Gesetzentwurf keine Mehrheit zu verschaffen. Sollte dennoch eine Mehrheit zustande kommen, richten wir jetzt schon an dieser Stelle die Aufforderung an eine neue Regierung nach den Landtagswahlen, das Gesetz umgehend zu überarbeiten und ernst gemeinte Gespräche mit den Gewerkschaften für eine wahre und dringend benötigte Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, zu führen. Der öffentliche Dienst in NRW hat mehr verdient als dieses Gesetz.

Erich Rettinghaus
Vorsitzender