



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bundesvorstand

Positionen
der
Gewerkschaft der Polizei
zur
Polizeiverwaltung

Stand: Dezember 2009

Vorwort

Die Situation des Verwaltungsbereichs in den einzelnen Ländern und dem Bund stellt sich ausgesprochen different dar. Dieses ergibt sich aus einer

- unterschiedlichen Organisation
- stark abweichenden Aufgabenstellungen

Als Kernaufgaben für die Polizeiverwaltung sind jedoch zu definieren:

Personalmanagement

Haushaltsmanagement

Liegenschaftswesen

Beschaffungswesen

Bestandsverwaltung

Organisation

Einsatzlogistik

Verpflegung

Werkstätten

Technik

Kostenwesen

Materielles Polizeirecht

Schadensrecht

Kriminalwissenschaft / Forensik

Umweltschutz

Controlling/Strategie

Aus dieser Aufgabenstellung ableitend ist für Verwaltungsbeschäftigte zu fordern:

1. Verwaltungsaufgaben für Verwaltungsbeschäftigte

- 1.1 Der maßgebliche Faktor, durch den sich die Polizeiverwaltungsbeamtinnen/-beamten von der allgemeinen Verwaltung unterscheiden,** ist der der Integration in den Gesamtauftrag der Polizei, auch in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung mit der zeitlich unbegrenzten Verfügbarkeit.

Diese Integration findet statt, weil ein hohes Maß an Motivation durch Einbindung in den gemeinsamen übergeordneten Aufgabenzusammenhang erreicht wird. Ganzheitlichkeit, Einheitlichkeit, innerer Zusammenhalt und Integrität innerhalb der Gesamtorganisation Polizei sind wesentliche Garanten für den sozialen Status der Polizei, ihr positives Bild bei den Bürgerinnen und Bürgern, das von Verlässlichkeit und Vertrauen geprägt ist. Das haben Umfragen zum Ansehen von Berufsgruppen wiederholt gezeigt. Und diese Stärke wächst, je mehr Polizei sich auch im Inneren auf alle Kräfte verlassen kann, auch auf den „Backoffice-Bereich“.

Diese innere Festigkeit gibt auch der und dem einzelnen Polizeiverwaltungsbeschäftigten das Gefühl, kein Fremdkörper sondern wichtiger Bestandteil und Teilhaber des Gesamtauftrages Polizei zu sein.

- 1.2 Aufgaben und Aufbau der Polizeiverwaltung sind interessant und abwechslungsreich.** Die Polizeiverwaltung findet sich in allen Ländern und allen Polizeibehörden auf vielen Ebenen wieder. Sie stellt im wesentlichen den Personalkörper für sämtliche Intendatur-, Logistik- und andere Servicebereiche dar. Das gesamte Spektrum der Verwaltungsaufgaben einer Polizeiverwaltung wird z. Zt. vielfach nicht allein durch Verwaltungsbeschäftigte wahrgenommen.

Bei der Realisierung dieser Forderung wird sich die Berufszufriedenheit erhöhen und bereits deutlich zu erkennende Veränderungswünsche reduzieren.

Dies ist auch allein unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Auftrags im Bereich der Versorgung und Logistik bei Einsatzlagen von besonderer Bedeutung.

1.3 Ziele und Selbstverständnis der Polizeiverwaltung

- Wir stehen zum Dienst am Bürger für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit und für unseren Anteil am polizeilichen Gesamtauftrag.
- Wir stehen zu den vielfältigen und abwechslungsreichen Herausforderungen unserer Aufgabenbereiche.
- Wir sorgen für zügige interne logistische Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzugsdienst.
- Wir sorgen für Wirtschaftlichkeit bei gleichzeitiger Versorgungssicherheit in allen polizeilichen Lagen.
- Wir sorgen für Rechtskonformität bei allen Verwaltungsaufgaben
- Wir stellen mit unserer beruflichen Qualifizierung, unserer lebenslangen Fortbildung und unserer professionellen Organisationsentwicklung sicher, dass nicht nur der Alltag gemeistert wird, sondern auch ungewöhnliche Ereignisse gelöst werden können.
- Wir stellen durch unsere professionelle Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben sicher, dass Polizeibeamte ihre Kernaufgaben uneingeschränkt wahrnehmen können.

1.4 Wir sind uns der Bedeutung einer kompetenten funktionstüchtigen Polizeiverwaltung bewusst. Das gilt auch unter den sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen.

Kenntnisse und Fertigkeiten ausbauen und fortschreiben ist hierfür Grundvoraussetzung. Würde nicht auf die sich ändernden Rahmenbedingungen laufend reagiert, müsste insgesamt damit gerechnet werden, dass die Teilaufgabe dieses Services nicht mehr gewährleistet werden kann.

Wichtig ist, dass das Studium / Ausbildung darauf ausgerichtet ist, planbar und zuverlässig die Studenten / Auszubildenden auf die speziellen Aufgaben im Bereich der Polizei vorzubereiten. Deshalb darf eine vernünftige Struktur für die praktische Ausbildung (Inhalte, Ausbildereignung etc.) nicht vernachlässigt werden.

Kurzfristig benötigte finanzielle Mittel sollten dabei nicht im Vordergrund stehen, da der langfristige Erfolg und damit eine verbesserte polizeiliche Aufgabenerfüllung eine höhere Bedeutung haben sollten, als einmal zu leistende Aufwendungen für eine entsprechende Qualifizierung.

Den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sollte wieder eine höhere Wertschätzung entgegengebracht werden. Personal ist die wichtigste Ressource eines Unternehmens. Personalentwicklung kommt allen zugute.

Vor dem Hintergrund der altersdemografischen Entwicklung erhält der Wissenstransfer eine besondere Bedeutung.

Eine an der Aufgabenstellung der Polizeiverwaltung ausgerichtete Aus- und Fortbildung allein stellt dieses auf Dauer sicher.

2. Entwicklungsmöglichkeiten des Personal- und Laufbahnrechts

2.1 Obwohl gerade der Bereich des Polizeiverwaltungsdienstes durch Dienstposten mit einer breiten Aufgabenvielfalt, einem hohen Maß an Entscheidungskompetenz, Verantwortung und Leitungsfunktion geprägt ist, spiegelt sich die Attraktivität dieser Laufbahn nicht in entsprechenden beruflichen Perspektiven wider.

Bevor aufgrund fehlender Beförderungsmöglichkeiten und ständig steigender Standzeiten im jeweiligen Amt, sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst die bisherige hohe Motivation von einer schleichenden Frustration überschattet wird, müssen umgehend Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Leistung und Engagement auch in diesem Bereich lohnen und entsprechende Wertschätzung erfahren.

Insbesondere vor dem Hintergrund des bereits begonnenen Exodus aus der Polizeiverwaltung heraus ist dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation der Verwaltungsbeamtinnen und –beamten und damit auch für eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung erforderlich.

2.2 Vorgenanntes kann nur wie folgt erreicht werden:

- Es müssen zusätzliche Beförderungsstellen zur Verfügung gestellt werden.
- Soweit in den Ländern bei gemeinsamen BeurteilungsRL in der Polizei noch kein gemeinsamer Stellenplan realisiert wurde, ist dieses kurzfristig nachzuholen.
- Eine gerechte Bewertung der Arbeitsplätze und Dienstposten ist für die speziellen Aufgaben der Polizeiverwaltung kurzfristig durchzuführen.
- Die funktions- und sachgerechte Dienstpostenbewertung ist bei der speziellen Aufgabenstellung für die Polizeiverwaltung kurzfristig durchzuführen.
- Das Ergebnis dieser Bewertung muss konsequent durch bereitstellen entsprechender Planstellen umgesetzt werden.
- Die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Karriereplanung und -verfolgung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Übernahmegarantie für Auszubildende

3. Raus aus der Sackgasse „Privatisierung /Outsourcing“

Auch die Mitarbeiter in der Polizeiverwaltung schaffen Werte, sie erbringen umfassende Dienstleistungen als Voraussetzung der polizeilichen Aufgabenerfüllung und beeinflussen so die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Polizeiorganisation. Diese „Dienstleistungen“ lassen sich nur dann nah an der polizeilichen Aufgabe, bezahlbar und qualitativ hochwertig anbieten, wenn dafür das notwendige Personal unmittelbar vor Ort ist und nur auf diesem Wege die besonderen dynamischen Anforderungen einschätzen und beachten kann.

Mit der Auslagerung von Aufgaben und damit von Stellen aus der Polizeiverwaltung, verliert diese immer mehr an eigener Handlungsfähigkeit insbesondere bei der Bewältigung von polizeilichen Großlagen.

Auf der Strecke bleibt die Polizeiorganisation, die auf teurere und schlechtere private Dienstleister umsteigen muss und damit von diesen abhängig wird.

Die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung bestimmt letztendlich auch die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. Die ausschließlich betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise der Polizeiverwaltung wird dem Anspruch der Polizei „als ein Ganzes“ nicht ansatzweise gerecht und führt unweigerlich in eine Sackgasse.

Die verfassungsmäßig vorgegebenen Aufgaben der Polizei werden dadurch nicht nur in Frage gestellt, sondern allein wirtschaftlichen Interessen unterworfen.

Die Rechtsprechung des BVerfG legt insgesamt die Annahme nahe, dass während der letzten Jahre im Zuge einer großangelegten Privatisierung öffentlicher Aufgabenfelder verfassungsrechtliche Bindungen mißachtet wurden. Mit der zunehmenden Privatisierung öffentlicher Aufgaben hat der Staat mittlerweile jedoch seine eigene Handlungsfähigkeit so weit eingeschränkt, dass er verfassungsrechtlich vorgegebene Ziele nur noch sehr unzureichend erfüllen kann. Daher muss über die Rückgewinnung staatlicher Steuerungsfähigkeit nachgedacht werden.

(WSI-Mitteilungen 10/2008 „Grenzen der Privatisierung öffentlicher Aufgaben aus verfassungsrechtlicher Sicht“ Professor Dr. Siegfried Broß, Richter am BVerfG.)

Es gibt hinreichend negative Beispiele für erfolglose Privatisierungen. Am bekanntesten ist das Desaster bei der englischen Bahn, deren Netz am Ende vom Staat wieder übernommen werden musste. In

Deutschland ist das Schicksal der Bundesdruckerei (Berlin) nachhaltig in Erinnerung.

3.1 Wir fordern deshalb den Erhalt bzw. zurück zu:

- Eigenen KFZ- und Waffenwerkstätten
- Eigenen Küchen mit entsprechender Personalausstattung
- Eigene Reinigungsdienste und Handwerker sowie die Aufgabenwahrnehmung der „kleinen Bauunterhaltung“
- Weg vom Catering
- Kraftfahr- und Kurierdienste
- Einen eigenen umfassenden medizinischen und sozialen Dienst und Rettungssanitäter
- eigenen Beschaffungswesens und der Datenerfassung, sowie der Abrechnung von Fürsorgeleistungen
- einer eigenen Arbeitsschutzorganisation
- eigener Auswertung von Daten

3.2 Zunehmende Großeinsätze

Polizei-eigene Techniker, Handwerker, Hausmeister, Küchenkräfte, Kraftfahrer, Haus- und Hofarbeiter, Reinigungskräfte, Objektbetreuer und Versorgungskräfte, müssen bei diesen Einsatzlagen nicht mehr aufwändig ein- und unterwiesen werden. Ihr verlässliches Tätigwerden orientiert an einem definierten Qualitätsstandard trägt auch zum Gesamterfolg des Einsatzes bei.

Durch die so entstandenen Freiräume können sich die verantwortlich handelnden Personen, auch die polizeilichen Einsatzkräfte, ausschließlich auf ihre primäre Aufgabenwahrnehmung konzentrieren.

3.3 Polizei / Privatwirtschaft

Bei polizeilichem Tätigwerden handelt es sich unstrittig um den Kernbereich hoheitlichen Handelns. Die von der Polizeiverwaltung erbrachten Dienstleistungen stehen hiermit überwiegend in einem engen nicht aufzulösenden Zusammenhang. Daher darf bei der Abgabe von Aufgaben an Dritte die Polizei ihre hoheitliche Verantwortung in der Gesamtheit nicht aus den Händen geben.

Beispielhaft seien hier genannt:

- Sale and lease back
- Privatisierung öffentlicher Räume
- Gesetzliche Eigensicherungspflichten
- Investorenmodelle
- Public private partnership (ppp)
- Ausgliederung
- Privatisierung

4. Gesundheitsmanagement

Der vorbeugende Gesundheitsschutz ist eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn. Sie ergibt sich aus der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und aus der Erkenntnis, dass Ausfallzeiten mit erheblichen Kosten bzw. fehlendem Personal verbunden sind. Der Dienstherr hat die Beschäftigten bei ihrer Arbeitstätigkeit vor gesundheitlichen Schäden zu bewahren und ihr Wohlbefinden langfristig sicherzustellen.

Eine breit angelegte Gesundheitsförderung kann nicht nur zur Vermeidung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie berufsbedingten Erkrankungen beitragen, sondern auch die Motivation der Beschäftigten fördern, die Arbeitszufriedenheit verbessern und letztlich die Produktivität auf bekannt hohem Niveau erhalten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist demnach vor allem als präventive Aufgabenstellung charakterisiert. Vor diesem Hintergrund ist eine Teilnahme der Beschäftigten der Polizeiverwaltung am Dienst- und Gesundheitssport zu fördern und sicherzustellen.

Zusammenfassend halten wir es für erforderlich, ein nachhaltiges, gleichwertiges und zukunftsorientiertes Gesundheitsmanagement für alle zu etablieren.