



Attraktivitätsprogramm für die Polizei in Niedersachsen

Stand 23. September 2011



Inhaltsübersicht

Vorwort

I. **Gesundheitsmanagement**

II. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

III. **Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte**

1. Demographische Entwicklung der Polizei 2012 - 2030
2. Zweigeteilte Laufbahn
3. Gerechte Bewertung polizeilicher Arbeit
4. Modernisierungsvorschlag für die Besoldungsgruppe A9 bis A11
 - a. Schritt 1: *Deutliche Verkürzung der Standzeit nach A10 (erstes Beförderungsamtsamt)*
 - b. Schritt 2: *Übergang in ein Laufbahn-Verlaufsmodell*
5. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A12
6. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A13
7. Höherer Dienst
8. Anpassung der Erschwerniszulagen
 - a. Erschwerniszulagen für bestimmte Verwendungen
 - b. Erschwerniszulagen für Schichtdienst / Dienst zu ungünstigen Zeiten
 - c. Taucherzulage / Zulage für fliegendes Personal
9. Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage
10. Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 Jahre
11. Sonderzahlung Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld

IV. **Arbeitnehmer/-innen**

1. Was war und was ist?
 - a. Was wird sein?
 - b. Wie geht es den Menschen in der Polizei?
 - c. Was muss getan werden?
2. Freisetzungsprogramm der Polizei - eine Weiterentwicklung
3. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)



4. Prüfungsfreier Aufstieg für Tarifbeschäftigte
 - a. Ausbildungsberufe in der Polizeiorganisation, geht das?
 - b. Arbeitnehmer/-innen als Ausbilder/-innen in der Polizei
 - c. Eine neue Kollegin – ein neuer Kollege
 - d. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen – die Stützen im Alltagsgeschäft
5. Führungskräfteförderung und -qualifikation
6. TV-L – Tarifvertrag der Länder
7. Rente / Altersteilzeit

V. **Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte**

1. Das Image der Polizeiverwaltung
2. Personal- und Laufbahnrecht
3. Liegenschaftsmanagement und Logistik - Selfmade versus Outsourcing/Privatisierung
4. Public Private Partnership (PPP)
5. Zugang, Ausbildung und Fortbildung im Bereich der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten des Landes Niedersachsen



Vorwort

In der aktuellen Diskussion werden neben der immer älter werdenden Gesellschaft auch die immer geringeren Schülerabgangszahlen als ein Indiz dafür genannt, dass die Privatwirtschaft und der Öffentliche Dienst, aber auch alle anderen Arbeitgeber, zukünftig einen Wettbewerb um die Nachwuchskräfte führen werden. Im Zusammenhang mit dem Hinweis auf die demographische Entwicklung hat der Kampf um den qualifizierten Nachwuchs bereits begonnen. Die Landesregierung wird diesen Wettbewerb nicht mitgestalten können, wenn sie nicht deutliche Anreize setzt, um junge Menschen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst und damit auch für den Polizeidienst zu gewinnen.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Gewerkschaft der Polizei (GdP) bereits 2008 ein Programm zur Steigerung der Attraktivität in der Polizei in die politische und polizeiliche Diskussion eingebracht, welches hiermit neu aufgelegt wurde. Laufbahnmodelle und damit verbundenen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten müssen dem Anspruch und dem Ansehen dieses Berufszweiges auch im Quervergleich zu anderen Berufsgruppen gerecht werden. Allein das vielfältige Berufsbild und der sogenannte sichere Arbeitsplatz mit Beamtenstatus bzw. Tätigkeit im öffentlichen Dienst, werden auf Sicht nicht konkurrenzfähig zu den lukrativen Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der freien Wirtschaft sein.

In den letzten Jahren hat die Politik die Mitbestimmung von Gewerkschaften und Personalräten immer wieder durch das Instrument der Kabinettsbeschlüsse ausgehebelt. Dadurch sind gravierende Veränderungen in der Landesverwaltung eingeleitet worden, die auch die Polizeibesetzten negativ getroffen haben. Die Zentralisierung der Kraftfahrdienste und die Einführung des Facility Managements, KBD, Bereitschaftszeiten sind nur einige Beispiele dafür. Die Beteiligung der Interessenvertretungen der Beschäftigten vor dem Beschluss von Maßnahmen, die gravierende Auswirkungen auf diese haben, muss selbstverständlich sein.

Auch die Auflösung von Dienststellen, bei denen dann Personalvertretungen weggefallen sind, hat sich in einem Flächenland wie Niedersachsen als problematisch gezeigt.

Die GdP fordert die Politik auf, auch diese demokratischen Grundregeln einzuhalten und die Auffassung der Gewerkschaften und der Personalräte vor Entscheidungen, die sich auf die Beschäftigten auswirken, einzuholen, um die Partizipation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Zukunft zu gewährleisten.



Darüber hinaus muss auch geprüft werden, wieder das Votum der Einigungsstelle als bindend in das NPersVG aufzunehmen sowie die Freistellungsmöglichkeiten für die Personalratsvertreter an den Freistellungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu orientieren. Der Öffentliche Dienst steht nicht nur wegen der Schuldenbremse in den kommenden Jahren vor schwerwiegenden Entscheidungen und ggf. weiteren Einschnitten. Deshalb ist es notwendig, dass in Zukunft mit der Landesregierung wieder auf Augenhöhe verhandelt werden kann.



I. Gesundheitsmanagement

Die GdP ist der Ansicht, dass gesunde, motivierte, gut ausgebildete und belastbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Fundament für das Funktionieren und den Erfolg einer Organisation bilden. Daher soll Gesundheitsförderung auch in der Polizei ein Schwerpunktthema des Personalmanagements und damit eine elementare Führungsaufgabe darstellen. Führung muss zukünftig sehr viel deutlicher an den Kriterien eines ausgewogenen Arbeitsklimas und damit einhergehend an der Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten gemessen werden. Das Gesundheitsmanagement in der niedersächsischen Polizei geht dabei weit über verhaltensbezogene Sport- und Ernährungsangebote hinaus. Vielmehr betrachtet es die Situation von Führungsverhalten und die Verhältnisse des Arbeitsumfeldes bzw. der Organisation.

Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Eng damit verbunden ist das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM), das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach krankheitsbedingten Ausfällen einen schonenden Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglichen soll. Die auf dem ersten Blick divergierenden Ziele der Mitarbeiterschaft und des Arbeitgebers haben aber vordringlich eine gemeinsame Zielsetzung unter den Aspekten

- Sicherstellung eines respekt- und achtungsvollen Umgangs miteinander
- Verbesserung der Kommunikation
- Erhöhung von Führungskompetenzen
- Erhalt und Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Motivation

Durch eine offene und konstruktive Fehleranalyse unter Beteiligung der Personalvertretungen und der Gewerkschaft der Polizei, sollen gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert und zeitgerechte sowie bedarfsgerechte Lösungen entwickelt werden.

Die GdP fordert eine nachhaltige, landesweite Umsetzung dieses Projektes auf allen Dienststellen und damit den Zugang aller Beschäftigten der Polizei Niedersachsen zu diesen Angeboten.



II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit gewinnt für Beschäftigte in der Polizei in besonderer Weise an Bedeutung. Dabei ist es wichtig, das Thema weder auf die Perspektive der Kolleginnen zu begrenzen noch auf die Betreuung von Kindern zu reduzieren: Frauen und Männer brauchen Zeit und Gelegenheit, ihre Interessen und Bedürfnisse mit dem Beruf in Einklang zu bringen, um Kinder zu erziehen, Angehörige zu pflegen, ehrenamtlich zu arbeiten und vieles mehr. Durch die Teilnahme der Polizei Niedersachsen am Auditierungsverfahren „berufundfamilie“ ist ein erster Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit getan; eine erste Reauditierung hat stattgefunden.

Familienfreundliche Maßnahmen am [Arbeitsplatz](#) –etwa in [Unternehmen](#) und öffentlichen Institutionen– stehen im Zusammenhang mit dem [Personalwesen](#) und der [Unternehmensstrategie](#). Insbesondere können sie die [Arbeitszufriedenheit](#) der Betroffenen sowie das [Betriebsklima](#) beeinflussen und stellen einen Teil der [Organisationskultur](#) dar, der unter anderem auf die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Einfluss hat. Bereits bei der Anwerbung von jungen Fachkräften spielt laut Ergebnissen einer repräsentativen Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle. Familienfreundlichkeit als wesentlicher Aspekt der Unternehmenskultur erfordert eine entsprechende Einstellung und dementsprechendes Verhalten von Geschäftsführungen und Führungskräften (u.a. durch ihre Vorbildfunktion); die Umsetzung im Betrieb erfordert eine breite Beteiligung der Beschäftigten und der Personalvertretung.

Die Arbeitsbedingungen bei der Polizei (Schichtdienst, Wechselschichtdienst, Ad-hoc-Lagen und daraus resultierende Mehrstunden etc.) erfordern besondere Rahmenbedingungen, um Frauen und Männern mit Familienaufgaben -wie Erziehung oder Pflege- die Möglichkeit zu geben, ihre Bedürfnisse und die Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang zu bringen. Ein besonderes Augenmerk muss hierbei auch auf die Situation von alleinerziehenden Müttern und Vätern gelegt werden.

Wesentliche Stellschraube für eine Vereinbarkeit ist die größtmögliche Berücksichtigung der individuell zur Verfügung stehenden Zeit. Die Lage und Höhe der Arbeitszeit sollte ihre Grenzen lediglich in der Beachtung der geltenden gesetzlichen bzw. tariflichen Arbeitsschutzbestimmungen finden.



Die von der Landesregierung formulierte Förderung von Telearbeit muss auch für die Beschäftigten der Polizei gelten, ohne dass dieses zu Aufgabenverlagerungen und ggf. zu Einkommensverlusten führt.

Die Genehmigung von Teilzeitarbeit ist für die Beschäftigten der Polizei in vielen Bereichen unproblematisch. Dieses muss sich allerdings auch auf Arbeitsplätze beziehen, die höherwertig sind bzw. in deren Aufgabenzuschnitten Führungsaufgaben eine Rolle spielen. Teilzeitarbeit darf nicht dazu führen, dass das Fortkommen der Beschäftigten z.B. durch Benachteiligungen bei Beurteilungen behindert wird oder teilzeitbeschäftigte Bewerber/-innen bei der Bewerbung für höherwertige Arbeitsplätze keine Berücksichtigung finden. Bei Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist darauf zu achten, dass die anfallende Arbeit angemessen aufgeteilt wird und keine Arbeitsverdichtung eintritt.

Um Teilzeitarbeitsphasen zu minimieren, sollten Konzepte zu Kinderbetreuungsangeboten, ggf. gemeinsam mit anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgebern, entwickelt werden, die für Kinder aller Altersgruppen (vom Säugling bis zum Schulkind) greifen und somit Vollzeitarbeit möglich machen.

Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote müssen sich an den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben orientieren und sollten dezentral stattfinden sowie den Teilzeitaspekt berücksichtigen.

Beurlaubte Beschäftigte sind regelmäßig verpflichtend über Stellenausschreibungen, Fortbildungsmöglichkeiten und Entwicklungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes zu informieren. Ihnen ist bei Interesse die Teilnahme an Einführungsveranstaltungen etc. zu ermöglichen. Dabei muss die Informationspflicht beim Arbeitgeber liegen und eine entsprechende Dokumentation erfolgen.

Die GdP fordert eine konsequente Umsetzung der Maßnahmen aus dem Audit „berufundfamilie“ und der Reauditierung.



III. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

1. Demographische Entwicklung der Polizei 2012 - 2030

Gemäß der aktuellen Altersübersichten (Stand 01.01.2011; Schutzpolizei / Kriminalpolizei / gemeinsam) werden in den folgenden Jahren - statistisch gesehen - 11.074 Eintritte in den Ruhestand eine Größenordnung darstellen, die bereits heute ein Gegensteuern erforderlich macht. Durch die Auswirkungen der Lebensarbeitszeitverlängerung, so beschlossen durch die Landesregierung, wird das Problem nicht behoben, sondern lediglich um zwei Jahre verschoben. Ausdrücklich nicht berücksichtigt sind die unnatürlichen Abgänge, die erfahrungsgemäß bei ca. 100 Fällen pro Jahr liegen.

2012	413
2013	406
2014	445
2015	462
2016	494
2017	523
2018	558
2019	654
2020	689
2021	778

2022	714
2023	747
2024	836
2025	819
2026	703
2027	600
2028	463
2029	404
2030	366

Die GdP fordert daher:

→ ab dem Jahre 2012 jeweils 700 Anwärtinnen und Anwärter p. a. einzustellen

2. Zweigeteilte Laufbahn

Die GdP war maßgeblich an der Gestaltung und Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn beteiligt und leitete damit einen wesentlichen Schritt zu einer gerechten Bewertung der polizeilichen Arbeit ein. Der letzte Schritt, die Änderung des § 17a PoLNLVVO, hat nunmehr dazu beigetragen, dass alle Beamtinnen und Beamten in den gehobenen Dienst umgesetzt wurden.



Im Rahmen der Ausbildung hat sich das Prinzip der einheitlichen Ausbildung von Schutz- und Kriminalpolizei bewährt. Hohe Aufklärungszahlen und ein entsprechendes Ansehen bei der Bevölkerung bestätigen das Ausbildungsprinzip. Dem Spartendenken wird erfolgreich vorgebeugt, ohne einer Spezialisierung in den verschiedensten Aufgabenbereichen unseres Polizeiberufs eine Absage zu erteilen.

Mit Einführung des Dienstpostenkonzeptes A11 wird die ursprüngliche Zielrichtung der zweigeteilten Laufbahn jedoch in Frage gestellt. Die GdP indessen hält an ihrem Standpunkt einer gerechten Bewertung der polizeilichen Arbeit fest. Eine Limitierung der A11-Planstellen auf festgeschriebenen Dienstposten wird abgelehnt; vielmehr ist eine durchgängige Besoldung der klassischen Sachbearbeiterfunktion nach A11 anzustreben.

3. Gerechte Bewertung polizeilicher Arbeit

Die Polizei hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten gewandelt hin zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb, der sich durch Bürgernähe und Bürgerfreundlichkeit, Kompetenz und Kreativität auszeichnet. Sie wird getragen von hochqualifizierten, gut ausgebildeten und sozial adäquat handelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Beruf der Polizeibeamten/-innen ist anspruchsvoll, komplex, interessant, erlebnis- und abwechslungsreich, meist teamorientiert - allerdings ebenso schwierig und gefährlich.

Wir haben Anfang der neunziger Jahre hier in Niedersachsen mit dem Einstieg in die sogenannte zweigeteilte Laufbahn und damit in den gehobenen Dienst die längst überfällige Bewertung unserer Arbeit eingeleitet. Die polizeiliche Tätigkeit wurde im sachbearbeitenden Dienst mit A11 endlich richtig bewertet.

Nach nunmehr fast 20 Jahren muss perspektivisch jedoch der zweite Schritt folgen, nämlich dass die Bezahlung nach adäquater Zeit, und das heißt nicht erst kurz vor der Pensionierung, auch tatsächlich aus A11 erfolgt. Das kostet Geld, dessen ist sich die GdP bewusst, aber die Innere Sicherheit sowie die in diesem Bereich Beschäftigten sind diese Aufwendungen wert und auch die Bevölkerung unterstützt dies angesichts der guten Leistungen ihrer Polizei.

Auch wenn der Vergleich mit anderen Berufsgruppen niemals vollständig möglich ist, erweist er sich dennoch als hilfreich, wenn es um die Bewertung gesellschaftlich notwendiger Arbeit geht. Es ist unstrittig, dass Lehrerinnen und Lehrer nach ihrem Studium mindestens mit A12 bezahlt werden. Dass die Vermittlung von Wissen und sozialer Kompetenz in unserer Gesellschaft eine der schwierigsten Aufgaben darstellt und dementsprechend bezahlt werden muss, ist hierbei breiter Konsens. Andere Berufsgruppen - z.B. im Pflege- und Betreuungsbereich - haben



ebenfalls höhere Anerkennung und eine bessere Bezahlung verdient. Auch darin besteht kein Dissens. Da die GdP aber die Interessenvertretung der Polizei ist, bleibt unser erstes Anliegen, Gerechtigkeit für die Polizeibeschäftigten einzufordern.

Insofern stellt die GdP fest, dass die Arbeit der Polizei in den vergangenen Jahren komplexer, komplizierter, vielschichtiger und gefährlicher geworden ist. Dies ist auch überparteilich unbestritten. Insofern besteht hier als Konsequenz die Notwendigkeit, eine verbesserte Bewertung und damit Bezahlung dieser schwierigen Tätigkeit zu gewährleisten. Eine einigermaßen adäquate Bewertung mit A11 für den sachbearbeitenden Dienst ist keineswegs übertrieben, sondern logische Konsequenz im Vergleich zu Arbeitsplätzen und Dienstposten in anderen Bereichen der Landesverwaltung.

Perspektivisch ist der Schritt hin zu einer Bewertung aller Dienstposten in der Polizeiexekutive nach A11 inklusive der entsprechenden Besoldung logisch und folgerichtig. Da dies aufgrund der immer wieder ins Feld geführten angespannten Haushaltslage seitens der Politik offensichtlich nicht sofort umsetzbar ist, schlagen wir bis dahin nachfolgende Übergangslösungen vor.

4. Modernisierungsvorschlag für die Besoldungsgruppe A9 bis A11

Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt nach unseren Berechnungen Niedersachsen mit einer zu hohen Anzahl von A9–Planstellen (48%), einem geringeren Anteil A10–Planstellen (30%) und einem noch geringeren Anteil von A11–Planstellen (13%) im unteren Bereich der Besoldungsskala. Hier sind erhebliche Verbesserungen vorzunehmen, um in der Wettbewerbssituation um die geeigneten Nachwuchskräfte standhalten und um die Attraktivität des Polizeiberufes bereits heute im Vergleich mit den übrigen Bundesländern aufnehmen zu können.

a. Schritt 1: Deutliche Verkürzung der Standzeit nach A10 (erstes Beförderungsamtsamt)

Das damalige BBesG schrieb vor, dass mit Abschluss einer Ausbildung an der Fachhochschule (heute Polizeiakademie), eine Ernennung in ein Amt mit der Bewertung A10 BBesG erfolgen muss. Bereits 1975 hat der damalige Gesetzgeber diese Einstufung suspendiert und eine



Übertragung eines mit A9 bewerteten Amtes vorgenommen. Mit der Föderalismusreform können nun die Bundesländer eigene Regelungen vornehmen. Insbesondere im Hinblick auf die Neuausrichtung der Ausbildung mit dem Ziel der Erreichung des 1. akademischen Grades (Bachelorabschluss), sind aktuelle Standzeiten von A9 nach A10 von bis zu 12 Jahren nicht hinnehmbar.

Die GdP fordert daher:

- ➔ langfristig die Aufhebung des Suspendierungsbeschlusses aus dem Jahre 1975
- ➔ die mittelfristige Neuausrichtung der Anzahl der Planstellen A10 bei 50% der Stellenausstattung
- ➔ als einen ersten Schritt die Schaffung von 1.500 zusätzlichen Hebungsmöglichkeiten nach A10

b. Schritt 2: Übergang in ein Laufbahn-Verlaufmodell

Die GdP schlägt eine Zusammenfassung der bisherigen Besoldungsgruppen A9 bis A11 in ein Amt vor. Die beschriebene Besoldungsgruppe aus A9 bis A11 definiert sich in der Entgeltzahlung aus einem zu errechnenden Mittelwert. Die Endbesoldung berechnet sich aus dem heutigen Amt A11 und wird über einen sukzessiven Aufstieg von noch festzulegenden Erfahrungs- und Leistungskomponenten erreicht.

Dieses neue Modell tritt an die Stelle der bisherigen Form:

- Eingangsamtsamt A9
- nach Standzeit bis zu 12 Jahren Beförderung nach A10
- ohne Dienstposten A11 erfolgt die Pensionierung mit A10

Die GdP fordert daher:

- ➔ Aufhebung des DP-Konzeptes A11
- ➔ die Schaffung einer eigenen Besoldungsgruppe A9 bis A11, mit dem Ziel, vergleichbar aus heutigem A11 bezahlt zu werden
- ➔ Erreichen der Endbesoldung durch einen Stufenaufstieg in der neu beschriebenen Besoldungsgruppe



- im Vergleich zu heute ist die Versetzung in den Ruhestand aus der Besoldungsgruppe A11 ein wesentliches Ziel

5. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A12

Die aktuelle Stellenplanobergrenzenregelung besagt, dass der Anteil der Planstellen A12 insgesamt nicht mehr als 20% betragen darf. Dies wären ca. 3.600 Planstellen. Derzeit liegt nach den Berechnungen der GdP der Anteil der bewerteten Stellen bei weniger als 5%. Dies sind im Bereich Schutz- und Kriminalpolizei 868 Planstellen der Besoldungsgruppe A12 BBesG

Die GdP hat in ihren Recherchen für dieses Attraktivitätsprogramm festgestellt, dass die Anzahl der Planstellen in den jeweiligen Besoldungsgruppen in den Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Besonders aber im Bereich A12 und A13 ist ein erheblicher Unterschied zu beinahe allen übrigen Bundesländern feststellbar: nicht nur numerisch, sondern auch in Relation zu der Zahl der Polizeivollzugsbeamten. Selbst das Schließen der Schere im Zusammenhang mit den Dienstposten A12 führt uns im Ländervergleich nur auf einen mittleren Platz in der Rangliste.

Die GdP fordert daher:

- Umwandlung der Sockeldienstposten A11 in Bewertungen A12
- langfristig die Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzenregelung von 20%

6. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A13

Die aktuelle Stellenplanobergrenzenregelung besagt, dass der Anteil der Planstellen A13 insgesamt nicht mehr als 10% betragen darf. Dies wären ca. 1.800 Planstellen. Derzeit liegt nach Berechnungen der GdP der Anteil der bewerteten Stellen bei weniger als 3%. Dies sind im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei 439 Planstellen der Besoldungsgruppe A13.

Auch hier gilt: Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt Niedersachsen weit hinter dem Durchschnitt zurück.



Die GdP fordert daher:

- ➔ langfristig die Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzenregelung von 10%

7. Höherer Dienst

Ungefähr 2% der Planstellen im Bereich der Polizei des Landes Niedersachsen sind Stellen des ehemaligen höheren Dienstes – also der Laufbahngruppe II (für die Verständlichkeit wird hier in der Regel auf die Formulierung „höherer Dienst“ bzw. auf die Abkürzung „h.D.“ zurückgegriffen). Bisher hat der Gesetzgeber sich stets geweigert, diesen Anteil zu erhöhen, obwohl seit einigen Jahren von der GdP eine vergleichbare Ausdehnung des Anteils des höheren Dienstes auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen eingefordert wird. Aktuell liegt der Anteil des höheren Dienstes in der Polizei Niedersachsen bei etwa 1,7%. Ein Wert, der im Vergleich zu den übrigen Bundesländern zwar nicht das Schlusslicht bildet, aber deutlich verbesserungswürdig ist. Bereits in der Vergangenheit hat die GdP mehrfach darauf hingewiesen, dass der Anteil des höheren Dienstes nicht der Bewertung der polizeilichen Arbeit entspricht. Deshalb hatte die GdP einen Anteil von 10% bereits 1997 gefordert. Im Rahmen einer Polizeifachtagung der CDU im Jahre 2006 hat die GdP konkret eine bessere Bewertung der Polizei insgesamt eingefordert.

Die Frage der richtigen Bewertung stellte sich schon bei den Polizeipräsidenten in unserem Land. Nicht zuletzt auf Initiative der GdP hat die Landesregierung hier eine Anpassung der Bezüge bereits 2010 umgesetzt. Dem folgte die Anpassung der Besoldungsstruktur der Polizeivizepräsidenten, folgerichtig wäre nun die einheitliche Bewertung aller PI-Leiter nach A16. Darüber hinaus fehlte es der Politik bisher an der Initiative, eine Erhöhung des prozentualen Anteils des höheren Dienstes auf den Weg zu bringen. Eine Ausweitung des höheren Dienstes über den Praxisaufstieg kann analog zu anderen Bundesländern durch einen begrenzten Verwendungsaufstieg (limitiert bis A15) erreicht werden.

Die GdP fordert daher:

- ➔ eine sachgerechte Bewertung des höheren Dienstes in der Polizei
- ➔ eine Ausweitung des Anteils der Stellen des h.D. in einem ersten Schritt auf 3%
- ➔ Einführung eines Verwendungsaufstiegs



8. Anpassung der Erschwerniszulagen

a. Erschwerniszulagen für bestimmte Verwendungen

Die Bundesregierung hat für ihre Bundesbeamten die Erschwerniszulagen erhöht. Durch die Föderalismusreform gelten Anpassungen für Bundesbeamtinnen und -beamte jedoch nicht mehr automatisch auch für die Beamtinnen und Beamten der Länder.

Nach Auffassung der GdP sind die dienstlichen Belastungen für die betroffenen niedersächsischen Polizeibeamtinnen und -beamten ebenso hoch wie für die des Bundes. Deswegen erwartet die GdP eine Anpassung der Erschwerniszulagen gem. § 22 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV) auch für unsere niedersächsischen Kolleginnen und Kollegen.

Bisher erhalten Polizeibeamtinnen und -beamte des Landes Niedersachsen in der Verwendung

- in einem mobilen Einsatzkommando
- in einem Spezialeinsatzkommando für besondere politische Einsätze
- unter einer auf Dauer angelegten veränderten Identität (Legende) als verdeckter Ermittler gem. § 22 Abs. 2 der EZuIV eine Zulage in Höhe von 153,39 € monatlich

In Fragen der Kriminalitätsbekämpfung wollen wir nicht nach Beschäftigten erster und zweiter Ordnung klassifiziert werden. Terroristen und Kriminelle sind in Niedersachsen ebenso gefährlich wie in anderen Bundesländern. Insbesondere die Gefahren durch den islamistischen Terrorismus stellen bundesweit eine aktuelle Bedrohungslage dar, daher fordern wir auch für die Polizeibeamtinnen und -beamten in Niedersachsen eine Erhöhung der Erschwerniszulagen auf Höhe der Bundesregelungen. Das bedeutet:

- in einem mobilen Einsatzkommando 300,-- €
- in einem Spezialeinsatzkommando für besondere politische Einsätze 300,-- €
- unter einer auf Dauer angelegten Identität (Legende) als verdeckter Ermittler 260,-- €
- als Tatbeobachter in einer Beweissicherungs- und Festnahmeinheit (neu) 150,-- €

b. Erschwerniszulagen für Schichtdienst / Dienst zu ungünstigen Zeiten



Die Vergütung dieser Zeiten wird derzeit noch im Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit der Erschwerniszulagenverordnung geregelt. Darin sind folgende Zulagengewährungen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen festgelegt:

Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) gemäß § 4 der Erschwerniszulagenverordnung beträgt je Stunde:

- an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, an Oster- und Pfingstsonntagen ab 12.00 Uhr sowie am 24. und am 31. Dezember ab 12.00 Uhr **2,72 €**
- in der Nachtzeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr **1,28 €**
- an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr **0,64 €**
- an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr für Beamtinnen und Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben **0,77 €**

Die Wechselschicht-/Schichtzulage beträgt gemäß § 20 Erschwerniszulagenverordnung:

- Wechselschichtzulage monatlich **102,26 €**
- Schichtzulage monatlich bis zu **61,36 €**

Seit der Einführung der Wechselschichtzulage im Jahr 1991 wurde diese mehrere Jahre nicht mehr erhöht. Das gilt auch für Zulagen an Samstagnachmittagen und für Nachtdienste, die sich seit Jahren auf dem gleichen Niveau bewegen. Sie sind nicht dynamisch und deshalb von allgemeinen Besoldungserhöhungen ausgenommen.

Die GdP fordert daher:

- ➔ **Anhebung der Zulage für DUZ auf mindestens 5,-- €/Std.**
- ➔ **die Anzahl der Nachtarbeitsstunden darf nicht mehr ausschlaggebend für die Gewährung der Schicht- und Wechselschichtzulage sein**

c. Taucherzulage / Zulage für fliegendes Personal

Aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades und den entsprechend schwierigen Arbeitsbedingungen bei Tauchern und fliegendem Personal sind finanzielle Anpassungen vorzunehmen.



Die GdP fordert daher:

- eine entsprechende Anpassung der Erschwerniszulage in der prozentualen Erhöhung wie für die Zulage gem. § 22

9. Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage

Durch das Versorgungsreformgesetz im Jahre 1998 ist auch die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage eingeschränkt worden. Die gänzliche Streichung der Ruhegehaltfähigkeit im Jahre 2010 mit der Notwendigkeit von Einsparungen bei den Versorgungslasten zu begründen, wird der besonderen Situation der Polizeibeamtinnen und -beamten in Niedersachsen nicht gerecht. Mit der Polizeizulage werden u.a. die besonderen Belastungen im Vollzugsdienst abgegolten. Diese besonderen Belastungen bestehen bei den heutigen Ansprüchen an die Polizei und insbesondere der zurzeit zunehmenden Aggressivität (siehe hierzu die aktuelle Studie des KFN „Gewalt gegen Polizeibeamte“) gegenüber Polizeibeamten weiterhin.

Lediglich in Bayern und in Rheinland-Pfalz wurden Übergangsregelungen bis zum Jahre 2010 geschaffen.

Die GdP fordert daher:

- die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage

10. Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 Jahre

Die Erhöhung der Altersgrenze auf nunmehr 62 Jahre wurde begründet mit der Einführung des Digitalfunks in Niedersachsen. Insbesondere dienstältere Kolleginnen und Kollegen, die genaue Vorstellungen hinsichtlich ihrer letzten Dienstjahre hatten, mussten ihre Planungen abrupt ändern. Einen besseren Weg zeigte die Bayerische Landesregierung auf. Dort entsprach der Übergangszeitraum für die Anhebung der Altersgrenze dem der Rentenregelung.

Aufgrund der unterschiedlichen Lebensplanungen kann sich die GdP ein flexibles System im Zusammenhang mit der Altersgrenze vorstellen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben den Wunsch, länger zu arbeiten. Bei vielen jedoch gibt es die Notwendigkeit (z.B. gesundheitliche Gründe) oder den persönlichen Wunsch, mit 60 Jahren ohne gravierende finanzielle Einbußen auszuscheiden. Darüber hinaus ist nach Art der dienstlichen Verwendung (§ 109, Absatz 2, NBG) über einen gestaffelten Zeitbonus bei der Ruhestands- bzw. Vorruhestandsregelung



weiter nachzudenken. Nach unserer Auffassung kann man diese drei Möglichkeiten planbar für das Land gestalten.

Die GdP fordert daher:

- ein Altersteilzeitmodell (z.B. Blockmodell)
- die Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 und eine Möglichkeit der persönlichen Flexibilisierung der Altersgrenze
- gestaffelte Zeitgutschriften (analog § 109 Absatz 2 NBG)

11. Sonderzahlung Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld

In Niedersachsen ist bis auf einen sozialen Ausgleich bis zur Besoldungsgruppe A8 das Weihnachtsgeld (ebenso wie das Urlaubsgeld) komplett gestrichen worden. Im Rahmen der Föderalismusreform ergibt sich im Zusammenhang mit den oben genannten Zusatzzahlungen ein heterogenes Bild. In manchen Bundesländern kommt es zur Auszahlung, andere begründen die Nichtauszahlung mit der prekären Haushaltslage.

Dies führt zu nicht hinnehmbaren Gehaltsunterschieden in den einzelnen Bundesländern.

Die GdP fordert daher:

- die Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes; als erster Schritt in Höhe von 30% eines Monatsgehaltes
- die Wiedereinführung des Urlaubsgeldes

IV. Arbeitnehmer/-innen

1. Was war und was ist?

Die Organisation der Polizei Niedersachsen war bis vor einigen Jahren geprägt von der Aufteilung von Aufgaben für Polizeivollzugsbeamten und Verwaltungspersonal. Maßnahmen der GdP und der Personalräte, wie z.B. das Freisetzungsprogramm, führten dazu, dass diese starren Unterscheidungen aufgeweicht wurden und Verwaltungspersonal in vielen Aufgabenbereichen der Polizei eingesetzt werden konnte. Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte bekamen damit die Chance, ihr Können und ihr Engagement in zusätzlichen Bereichen der Organisation einzusetzen.

Seit der Umorganisation im Jahr 2004 ist eine Trendwende zu verzeichnen. Die Zielrichtung der Landesregierung ist es, immer mehr Aufgaben zu zentralisieren und zu privatisieren (z.B. Kfz-Werkstätten, Tischlereien, Liegenschaftsmanagement, Kampfmittelbeseitigungsdienst, die Werft etc.). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Bereiche befinden sich zum Teil nicht mehr in der polizeilichen Organisation. Ganz bewusst wurde seitens der Landesregierung auf diese Menschen und ihre Kompetenzen verzichtet. Selbst bei eindeutigen Wirtschaftlichkeitsberechnungen, wie sie bei der Polizeiwerft erfolgt sind, wurde privatisiert.

Die sich seit Jahren durchziehende prekäre Haushaltslage führt dazu, dass wieder mehr Arbeitsplätze im Verwaltungsbereich durch Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte besetzt werden. Selbst die Investitionen für die Einführung des Digitalfunks hat die Landesregierung durch die Einsparung von 40 Stellen aus dem Tarifbereich finanziert.

Die GdP fordert als ersten Schritt die Rückführung dieser 40 Stellen in die Polizei.

Die Arbeit der Polizei wird in der Öffentlichkeit durch die Tätigkeiten der Polizeivollzugsbeamten/-innen wahrgenommen. Im Hintergrund und somit für Außenstehende nicht immer erkennbar, leisten auch Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte/-innen ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit. Diese Aufgaben sind unmittelbar miteinander verknüpft und gewährleisten nur gemeinsam das Ergebnis „Innere Sicherheit“.

Die Mitarbeiterbefragung in der Niedersächsischen Polizei im Jahr 2002 forderte als Konsequenz zur Verbesserung der Organisationskultur den Abbau der Zweiklassengesellschaft und die Förderung der Kooperation zwischen den Mitarbeitern.



Ein weiteres Themenfeld ist der Wunsch der Beschäftigten nach persönlichem Fortkommen. Dazu führt die von der GdP durchgeführte Mitgliederbefragung im Jahr 2006 folgendes aus:

Der Wunsch nach Entwicklung und persönlichem Fortkommen ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Organisationen bieten den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen potenziell viele Möglichkeiten, dieses Bedürfnis zu befriedigen, indem sie ihnen durch Herausforderungen am Arbeitsplatz, durch neue Aufgabenfelder und Sonderaufgaben, Projekte, Fortbildungen und durch langfristige Entwicklungsperspektiven ein großes Spektrum an Entwicklungschancen eröffnen.

Dieses Grundbedürfnis zu befriedigen heißt, Mitarbeiter/-innen an die Polizei zu binden, ihre dauerhafte Motivation und Identifikation mit der Arbeit, dem Beruf und der Organisation zu unterstützen sowie Frustration und innerer Kündigung vorzubeugen. Dies ist eine schwierige Aufgabe, bei der es darum geht, die individuellen Entwicklungsziele zu erforschen, zu konkretisieren, mit den Möglichkeiten der Polizei Niedersachsen abzugleichen bzw. Möglichkeiten zu schaffen. Maßnahmen zur Personalentwicklung sollen genau dieses leisten, wenn es um die Perspektive der Mitarbeiter/innen geht.

Gleichzeitig gilt es für die Polizei, die Entwicklungsmotivation und das Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter/-innen für die Ziele der Organisation zu nutzen: sozusagen dieses Grundbedürfnis in den Dienst der spezifischen Herausforderungen der Polizei zu stellen. Dies wiederum erfordert, dass die Polizei und ihre Organisationsbereiche ihre gewünschten Ergebnisse und Ziele genau definieren und die aktuellen sowie zukünftigen Herausforderungen mit ihren Notwendigkeiten auf der personellen Seite feststellen. Dies gilt für alle Organisationsbereiche und muss für die Beschäftigten transparent gemacht werden.

Maßnahmen der Personalentwicklung sollten also die Verbindung zwischen den entwicklungsbezogenen Grundbedürfnissen der Mitarbeiter/-innen und den Anforderungen an die Polizei und die Qualität ihrer Arbeit herstellen.

Daher fordert die GdP:

- die Wiederaufnahme und Fortführung der begonnenen Maßnahmen zur Verbesserung der Organisationskultur
- Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung



a. Was wird sein?

Erfahrungen aus bisherigen Zentralisierungen wie zum Beispiel Kraftfahrdienst und Liegenschaftsmanagement bestärken die GdP in der Auffassung, dass derartige Zusammenlegungen in der bislang geplanten Form für die Polizei nicht umsetzbar sind und die Funktionalität der Polizei beeinträchtigen.

Deshalb fordert die GdP für den Kraftfahrdienst in den Flächendirektionen der Polizei eigenständige, auf die besonderen Bedarfe abgestimmte Lösungen sowie die Beibehaltung der Hausmeisterdienste in der Polizei. Die besonderen Aufgaben und Einsatzlagen in der Polizei erfordern eigenes Personal, um die Funktionalität weiterhin zu gewährleisten.

b. Wie geht es den Menschen in der Polizei?

Das Veränderungstempo ist rapide angestiegen. Die Arbeitsverdichtung hat zugenommen und wird als zunehmende Belastung empfunden - und dies in mittlerweile allen Bereichen der polizeilichen Arbeit.

Gewiss ist dabei die gewerkschaftliche Sensibilität vorhanden und das Bewusstsein groß, dass gerade diese mittlerweile rasanten Veränderungen bei den beschäftigten Menschen auch Ängste auslösen können. Uns in der GdP ist zudem klar, dass weitere Veränderungen folgen werden, die insbesondere unter Kostengesichtspunkten erforderlich sind oder sein können.

c. Was muss getan werden?

Die Arbeit, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Polizei geleistet wird, entwickelt sich weiter, die Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen wachsen. Die Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgaben, die Komplexität der Technik und der Anstieg des Arbeitsvolumens erfordern u.a. die Kenntnisse sowie die handwerklichen Fähigkeiten unserer Kolleginnen und Kollegen.

Hingegen sind die Fort- und Weiterbildungsangebote und das notwendige Budget für die Polizei nicht mitgewachsen, sondern gekürzt worden. Um die professionelle Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten, müssen Fort- und Weiterbildungsangebote entwickelt und bedarfsgerecht finanziert werden.

2. Das Freisetzungsprogramm der Polizei – eine Weiterentwicklung



Um Polizeivollzugsbeamte von vollzugsfremden Aufgaben zu entlasten, sind in der Vergangenheit im Rahmen des Freisetzungsprogramms Dienstposten umgewandelt bzw. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt worden.

Gegenwärtig ist es notwendig, das Freisetzungsprogramm landesweit den sich wandelnden Anforderungen anzupassen. Somit würde eine Anpassung wiederum Gestaltungsspielräume zur Weiterentwicklung der Arbeitnehmer/-innen bieten.

In diesem Zusammenhang stellen sich weitere Fragen: Wo sind die geeigneten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Polizei, die vor der Übernahme neuer Aufgaben stehen? Wo sind die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten?

Zudem hat sich der Analyse- und Auswertebereich elementar entwickelt. Ein zeitgemäßes, komplexes Auswerte- und Analyseverständnis ist in diese Arbeitsfelder eingezogen. Bereits vor Jahren beschrieb eine Arbeitsgruppe Anforderungsprofile für Auswerterinnen und Auswerter und für Analytikerinnen und Analytiker.

Ein Aufstieg in den gehobenen Dienst ist bis heute für die seit Jahren in diesen Bereichen tätigen, erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht möglich.

Die GdP fordert daher:

- eine modulare Ausbildung und eine dem gehobenen Dienst entsprechende Eingruppierung
- die Wiederaufnahme eines fortzuschreibenden Freisetzungsprogramms

3. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)

Die Informations- und Kommunikationstechnik der Polizei wird immer vielschichtiger. Waren es früher die Telefonanlagen und Funkgeräte, gibt es heute ein großes Spektrum an Spezialtechnik für die Polizei. Daher steigen auch die Anforderungen an das Personal sowohl qualitativ als auch quantitativ.

Die GdP fordert die fachliche Weiterbildung der Beschäftigten dieser Bereiche und angemessene Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Anforderungen der Tätigkeiten im IT-Bereich werden zukünftig weiter wachsen. Bereits heute ist es für die Polizeiorganisation schwer, hochqualifizierte IT-Spezialisten einzustellen.



Der Konkurrenz mit der freien Wirtschaft hält der öffentliche Dienst nicht stand, da die Eingangsvergütungen nicht attraktiv genug sind. Bereits in der Polizei beschäftigte junge Kolleginnen und Kollegen wechseln in die Privatwirtschaft, um mehr Geld zu verdienen. In allen Bereichen der IT-Entwicklung und des IT-Betriebes müssen darum Konzepte geschaffen werden, um Beschäftigten aus den Entgeltgruppen EG6 bis EG8 den Aufstieg in den geh. Dienst EG9 bis EG11 zu ermöglichen.

Wie das gehen kann, wird seit Jahren eindrucksvoll im Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) praktiziert. Hier werden förderungswürdige Beschäftigte über ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm gefördert.

Deshalb fordert die GdP:

- ➔ die Schaffung von Konzepten zur Personalentwicklung (PE) für die Tarifbeschäftigten der Polizei
- ➔ für die Weiterentwicklung der Beschäftigten ab EG11 sind Modelle zu entwickeln, damit hier auch in Zukunft von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben der Entgeltgruppen EG12 und höher ausgeübt werden können
- ➔ bei sich verändernden Arbeitsinhalten eine zeitgerechte Fortbildung und die Vermeidung von Einkommensverlusten für die betroffenen Beschäftigten

4. Prüfungsfreier Aufstieg für Tarifbeschäftigte

- Datenverarbeitungs-Gruppen,
- IuK-Dienste,
- Schreibdienste,
- Analysestelle

sind besondere Tätigkeitsbereiche für Arbeitnehmer/-innen, in denen die persönliche Entwicklung von interner Ausbildung abhängig ist. Durch einen prüfungsfreien Aufstieg können die Perspektiven der von Veränderungen betroffenen Beschäftigten verbessert werden.



Die GdP fordert für die betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten des prüfungsfreien Aufstieges von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 und von der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppen 9 bis 11.

a. Ausbildungsberufe in der Polizeiorganisation, geht das?

Welche Ausbildungsverhältnisse können in der Polizeiorganisation begründet werden? In der Vergangenheit haben die Polizeidirektionen in einigen Bereichen junge Menschen z.B. zur/zum Bürokommunikationskauffrau/-mann, Fotograf/in, Handwerker und Elektroniker/in ausgebildet. Dieses war vorbildlich und sollte gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Krise im öffentlichen Dienst vermehrt wieder stattfinden.

Die GdP fordert diese Ausbildungsmöglichkeiten auszubauen und eine Übernahme der Auszubildenden zu gewährleisten.

b. Arbeitnehmer/innen als Ausbilder/innen in der Polizei

Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die die Ausbildereignungsprüfung bei der Industrie- und Handelskammer erworben haben. Auch die in der Polizei vorhandenen Handwerksmeister verfügen über eine entsprechende Qualifikation. Es sollte eine Erhebung erfolgen, wer über welche Ausbildungsqualifikation verfügt, um diese Potenziale entsprechend einzusetzen.

Die GdP fordert die Qualifikation der bereits in der Polizei beschäftigten Ausbilder/-innen zu erhalten, zu nutzen und weiter auszubauen.

c. Eine neue Kollegin - ein neuer Kollege

Im Rahmen der Einarbeitung sollte unerfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gelegenheit zur Orientierung innerhalb der Polizei gegeben werden, um die Organisation besser verstehen zu können.

Die GdP regt an, ein Einführungsseminar zu entwickeln, in dem insbesondere Kenntnisse über den Aufbau, Ablauf und die Kultur der Organisation vermittelt werden, um die Integration der Beschäftigten zu forcieren.

d. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen – die Stützen im Alltagsgeschäft



Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern.

Bereits in der Mitgliederbefragung der GdP aus dem Jahr 2006 wird im dortigen Meinungsbarometer des Detailberichtes für Angestellte mehr als deutlich, dass die Entwicklungs-, Lern- und Motivationsmöglichkeiten weit hinter den Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückbleiben.

Auch der Tarifvertrag der Länder (TV-L) stellt Qualifizierung als ein Angebot dar, das z.B. durch Dienstvereinbarungen wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.

Qualifizierungsmaßnahmen sind

- die Erhaltungsqualifizierung, also die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen, und sozialen Kompetenzen,
- die Fort- und Weiterbildung, also den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen,
- die Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, also die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung,
- die Wiedereinstiegsqualifizierung, also die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit.

Beschäftigte haben darüber hinaus den Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Das Gespräch ist jährlich zu führen (§ 5 TV-L).

Die GdP fordert ein umfassendes Qualifizierungsangebot für Tarifbeschäftigte, das die vorgenannten Punkte berücksichtigt.

5. Führungskräfteförderung und -qualifikation

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass die Polizeiorganisation bereits 1998 unter externer Begleitung eine umfassende Qualifizierung von Führungskräften zu Personalentwicklern durchgeführt hat. Das zu dieser Zeit entwickelte landesweite Personalentwicklungskonzept für die Polizei ist nicht für verbindlich erklärt worden.

Das zeitgleich erarbeitete landesweite Führungskräfteentwicklungskonzept mit den erarbeiteten Maßnahmen und Instrumenten wurde bis heute nicht fortgeschrieben. Die damals erworbenen



Kenntnisse und Fähigkeiten der Führungskräfte sowie die Anwendung der Instrumente sind teilweise in der Polizeiorganisation verloren gegangen.

Während im Vollzugsbereich bereits die systematische Förderung erfolgt ist, gilt es in verschiedenen Aufgabenfeldern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, diese Systematik anzupassen und die Führungskräfteentwicklung voranzutreiben.

Die GdP fordert eine Fortsetzung der Führungskräfteentwicklung. Insbesondere in der mittleren Führungsebene ist es erforderlich, Kolleginnen und Kollegen - auch im Bereich der Arbeitnehmer/-innen - auf ihre Führungsaufgaben systematisch und umfassend vorzubereiten.

Der TV-L bietet zudem durch die Möglichkeit der Führung auf Probe. Bei Freiwerden eines Arbeitsplatzes mit Führungsaufgaben kann dieser genutzt werden, um potenziellen Führungskräften aus dem Arbeitnehmerbereich die Möglichkeit zu geben, erstmalig Führungsaufgaben zu übernehmen.

Die GdP fordert die konsequente Umsetzung dieser Möglichkeit.

Beispielsweise können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Führungskräfte in folgenden Bereichen eingesetzt werden:

- Wirtschaftsverwaltung
- Aus- und Fortbildung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutzmanagement
- IT-Betrieb
- IT-Projekte
- Datenverarbeitungs-Technik
- Fuhrparkmanagement
- Geheimschutz / Kryptographietechnik
- Funk-/ Leitstellentechnik
- TK-Anlagentechnik
- betriebswirtschaftliche Datenerhebung und Analyse
- Lagerverwaltung



Die demografische Entwicklung und der damit einhergehende Nachwuchskräftemangel macht es erforderlich, dass den Beschäftigten in der Polizei mehr Möglichkeiten der Qualifizierung angeboten werden.

Deshalb fordert die GdP polizeieigene Angestelltenlehrgänge I und II, die mindestens einmal jährlich angeboten werden.

6. TV-L – Tarifvertrag der Länder

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es heute nicht mehr selbstverständlich, in Betrieben mit einer Tarifbindung zu arbeiten. Viele Firmen haben Haustarife, welche sich wesentlich von anderen unterscheiden und schlecht miteinander vergleichbar sind. Andere Firmen verzichten ganz auf Tarifverträge, sondern handeln diese mit jedem einzelnen Mitarbeiter aus.

Die GdP hat in den vergangenen Jahren vehement die Erhaltung der Flächentarifverträge im öffentlichen Dienst gefordert und als starke Gewerkschaft im DGB mit umgesetzt. Dadurch besteht auch weiterhin ein Flächentarifvertrag im öffentlichen Dienst der Länder. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden entsprechend dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) behandelt. Die Vorteile eines Tarifvertrages sind offensichtlich, denn nicht jede/r muss für sich allein Rechte und Pflichten aushandeln.

Der TV-L regelt u.a. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen (früher Weihnachtsgeld), Bezahlung sowie eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (VBL) und einen besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie das 40. Lebensjahr vollendet haben und 15 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet der TV-L, wie bereits beschrieben, im Gegensatz zum bisherigen Bundesangestelltentarif (BAT) / Manteltarifvertrag Arbeiter (MTArb) vielfältige Möglichkeiten.

Die GdP fordert auch in Zukunft die Erhaltung des Flächentarifvertrages, um die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen für alle Tarifbeschäftigten zu erhalten.



7. Rente / Altersteilzeit

Die Möglichkeit der finanziellen Förderung der Altersteilzeit ist mit Ablauf des Jahres 2009 entfallen. Weiterhin wird schrittweise das Rentenalter in der gesetzlichen Rentenversicherung auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Zur Beschäftigungssicherung für die junge Generation sind diese Entwicklungen als kontraproduktiv anzusehen. Der TV-L bietet durch die Einführung von Arbeitszeitkonten Ansätze für kreative Möglichkeiten zur Einführung einer Regelung zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand.

Die GdP sieht nicht nur die Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeitregelung als mögliche Alternative, sondern fordert die Entwicklung neuer Programme zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand.



V. Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte

1. Das Image der Polizeiverwaltung

Was ist das Interessante und was ist das Besondere am Berufsbild der/des Polizeiverwaltungsbeamtin/-beamten?

- Der maßgebliche Faktor, durch den sich die Polizeiverwaltungsbeamtinnen/-beamten von der allgemeinen Verwaltung unterscheiden, ist die Integration in den Gesamtauftrag Polizei. 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 Garantien für den sozialen Status der Polizei, ihr positives Bild bei den Bürgerinnen und Bürgern, das von Verlässlichkeit und Vertrauen geprägt ist. Dies 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 Polizeiverwaltungsbeamtin/-beamten das Gefühl, kein Fremdkörper, sondern wichtiger Bestandteil und Teilhaber des Gesamtauftrags Polizei zu sein.
- Wie wichtig dieser Aspekt ist, zeigt der Blick auf die Gesamtzahl der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten. Mit rund 400 Planstellen inkl. Stellen für wissenschaftliches Personal und für den Brand- und Katastrophenschutz stellt diese spezielle Berufsgruppe nicht ganz 2% des gesamten Personalbestandes der niedersächsischen Polizei dar. Zusammen mit den Tarifbeschäftigten, die in allen Polizeidienststellen verschiedenste Aufgaben wahrnehmen, ergibt sich jedoch ein Anteil von immerhin knapp 18%.
- Aufgaben der Polizeiverwaltung sind interessant und abwechslungsreich. Die Polizeiverwaltung findet sich in allen Polizeibehörden (PD'en, LKA, ZPD) und auf der Dienststellenebene der Polizeiinspektionen als „Wirtschaftsverwaltung“ und in den Polizeikommissariaten auf den Geschäftszimmern, in Sonderaufgaben (z.B. Forensik, Controlling/Strategie, Werkstätten) sowie bei der PA und den ZKI'en und ZKD'en wieder. Sie stellt im Wesentlichen den Personalkörper für sämtliche Logistik- und andere Servicebereiche dar.



Die Bandbreite der Aufgaben erstreckt sich von der klassischen Verwaltung von Personal- und Disziplinarwesen, Beschaffungs-, Bewirtschaftungs- und Haushaltsangelegenheiten, Controlling/Strategie, über Schadensregulierungen, Gebühren und Justitiariat bis hin zu Sonderverwendungen wie Polizeiärztlicher und Sozialwissenschaftlicher Dienst oder vereinzelt Analyseaufgaben in den RASt/ASt.

Ein wiederkehrender und wichtiger Auftrag sind die umfangreichen Verwaltungsaufgaben im Bereich Versorgung und Logistik bei Einsätzen in geschlossenen Verbänden, ohne deren professionellen Einsatz das Einsatzziel gefährdet wäre. Es sind hierbei neben den Standardkenntnissen von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten insbesondere die spezifischen Kenntnisse über Bedürfnisse und die Organisation der Polizei gefragt, die nicht wegzudenken sind, ohne dass der Gesamterfolg der Großeinsätze ausbliebe. Aufgrund der Aufgabenvielfalt und zahlreichen Einsatzmöglichkeiten für Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte bietet sich ein breites Spektrum an Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Polizei.

Der Verlust einer intakten Polizeiverwaltung würde dazu führen, dass gut ausgebildete Polizeibeamtinnen und -beamte nicht mehr ihre originären Aufgaben wahrnehmen könnten, weil sie zunehmend durch administrative Aufgaben belastet würden. Dies ist auch ein Widerspruch zum Selbstverständnis als Polizistinnen und Polizisten.

2. Personal- und Laufbahnrecht

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 in der Laufbahngruppe (LG) 1 als auch in der LG 2 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 der nicht nachlassenden Fluktuation aus der Polizeiverwaltung heraus ist dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten und damit auch für eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung erforderlich:

- Vor diesem Hintergrund sollte eine analytische Stellenbewertung innerhalb der niedersächsischen Polizeiverwaltung vorgenommen werden.
- Durch zusätzliche Beförderungsstellen für die LG I und II sind langfristige Perspektiven für die derzeit eingesetzten Verwaltungsbeamten-/innen zu schaffen.
- Vor dem Hintergrund der 2009 eingeführten gemeinsamen Beurteilungsrichtlinien in der Polizei ist bei entsprechender Stellenhinterlegung die Umsetzung des einheitlichen Stellenplans anzustreben.
- Die konsequente Umsetzung des Freisetzungsprogramms ist fortzuführen, um den Zielen der Umorganisation - Entlastung des Vollzugsdienstes von Verwaltungsaufgaben und Erhöhung der vollzugspolizeilichen Präsenz in der Fläche - Rechnung zu tragen. Vor dem Hintergrund fehlender Haushaltsmittel und der allgemeinen Finanzsituation des Landes ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, dass insbesondere in den Stäben eine Vielzahl von Vollzugsbeamten und -beamtinnen reine Verwaltungstätigkeiten u.a. in den Personaldezernaten und im Bereich der Technik wahrnehmen, obwohl sie originär für vollzugspolizeiliche Tätigkeiten mit hohem finanziellen und personellen Aufwand ausgebildet wurden.
- Als Ausdruck der Besonderheiten in der Aufgabenwahrnehmung der Polizeiverwaltung, die sich damit nach wie vor von den allgemeinen Diensten abhebt, ist nach Ansicht der GdP die Bezeichnung bzw. Einführung des Fachzweiges „Polizeiverwaltung“ nach dem neuen Laufbahnrecht unumgänglich. Die Identifikation mit der Aufgabenstellung des Polizeiverwaltungsdienstes würde gestärkt und die grundlegenden Beurteilungsunterschiede zum allgemeinen Verwaltungsdienst, die in der Bildung der Vergleichsgruppen und der Maßstabsbildung ihren Ausdruck finden, wären bei konkurrierenden Auswahlverfahren augenfällig bewertbar.

3. Liegenschaftsmanagement und Logistik - Selfmade versus Outsourcing/Privatisierung

Die Mitarbeiter in der Liegenschaftsverwaltung und -betreuung schaffen Werte, sie erbringen u.a. alle erforderlichen Dienstleistungen als Voraussetzung der polizeilichen Aufgabenerfüllung



und beeinflussen so die sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unserer 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.

Wer die Polizeiverwaltung nur aus betriebswirtschaftlicher Perspektive sieht, springt dagegen zu kurz. Auf der Strecke bleibt die Polizeiorganisation, die auf teurere und qualitativ schlechtere private Dienstleister umsteigen muss. Damit wird die Polizei unterhöhlt, die letztendlich für die Bürgerinnen und Bürger Sicherheit garantieren soll. Die Spaltung der Polizei wird weiter vertieft und nicht als zusammengehörend auch zusammengeführt.

Mit der Auslagerung von Aufgaben und damit Reduzierung von Polizeiverwaltungsmitarbeitern (sprich Privatisierung) verliert diese immer mehr an autonomer Handlungsfähigkeit - insbesondere in der Bewältigung von polizeilichen Großlagen, weil sich die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung durch die Auslagerung dem Zugriff der Polizei entzogen hat.

Reparaturstau

Die meisten landeseigenen Liegenschaften sind in die Jahre gekommen. Das bedingt häufige Reparaturarbeiten, die aber nur im allernotwendigsten Umfang durchgeführt werden, so dass der Reparaturstau ständig wächst. Hier haben bisher die Hausmeisterdienste mit ihrem Know-how unverzügliche Soforthilfe geleistet, auch weil sie sich mit der Polizei und dem direkten Umfeld identifizieren und damit Verantwortung übernehmen. Eine diesem Handeln zu Grunde liegende Einstellung und Identifikation ist bei eingekauften Leistungen kein Vertragsbestandteil.

Zunehmende Großeinsätze

Gerade im Hinblick auf die zunehmenden Großeinsätze der Polizei und der dafür zu leistenden logistischen Versorgungsaufgaben der Polizeiverwaltung ist ein funktionierender und motivierter Hausmeisterdienst unverzichtbar.

Mit diesen Diensten stehen Mitarbeiter zur Verfügung, die nicht mehr aufwändig unterwiesen werden müssen. Das schafft verlässliches Handeln und die Gewissheit der Wahrung von definierten Qualitätsstandards.



Damit werden für verantwortlich handelnde Personen Freiräume und Energiereserven für die verschiedensten unvorhergesehenen Störfälle geschaffen.

Unsere Ziele: Rücknahme der geplanten Ausgliederung

Die geplante Ausgliederung von Hausmeisterdiensten im Bereich der PB Braunschweig ist aus Sicht der GdP dringend einer Kurskorrektur zu unterziehen: Sie muss zurückgenommen werden. Nur damit kann weiterhin die teamorientierte Aufgabenwahrnehmung durch die Polizeiverwaltung für die logistischen Besonderheiten in der polizeilichen Auftragserfüllung gewährleistet werden. Ein Blick über den Tellerrand hilft hier weiter: Die Universität Göttingen ist zum Beispiel den entgegengesetzten Weg der Aufgabenausgliederung gegangen und hat für die eigenen Hausmeisterdienste zur besseren Auslastung passende Aufgaben von anderen Dienststellen hinzugeholt. Es handelt sich hiermit um eine Variante des Insourcing. Mit dieser Strategie wurden die Dienste wirtschaftlicher.

Zeitnahe Evaluation der Zielbeschreibung

Wir halten eine zeitnahe Evaluation der Zielbeschreibung zur Aufgabenausgliederung von Hausmeisterdiensten und eine Korrektur im Sinne der Effektivität unserer Polizeiorganisation für dringend geboten. Im Hintergrund ablaufende logistische Unterstützungsaufgaben, die erst eine störungsfreie polizeiliche Aufgabenwahrnehmung ermöglichen und in der Ausführung flexibel daran ausgerichtet sein müssen, dürfen nicht in die Auftrags-Warteschleife von externen Anbietern gegeben werden.

Die Polizei arbeitet bekanntlich mit unbeeinflussbaren Sofort- oder Fix-Terminen. Eine geplante NPD-Großdemonstration findet beispielsweise keinen Tag später statt, weil die Polizei gerade keine Unterkunft beziehen kann mangels Bettenmontagen durch die Hausmeisterdienste.

Die GdP fordert daher:

- ➔ **Polizeiliche Aufgabenwahrnehmung in ihrer Gesamtheit kann sich nicht nur an betriebswirtschaftlichen Prinzipien ausrichten**



4. Public Private Partnership (PPP)

Beim Bau neuer Dienstgebäude und der Finanzierung durch Investoren nach Vorgaben der Polizei sowie der Einbringung spezieller Polizeitechnik und bei der Gestellung von Hausmeisterdiensten durch den jeweiligen Investor werden sich neue Aufgabenverteilungen sowie eine verwaltungsseitige Änderung der Betreuungsleistungen durch geänderte Rahmenbedingungen ergeben. Dies kann bereits jetzt festgestellt werden, ohne dass es besonderer Hellsichtigkeit bedarf. Für die Finanzierung beabsichtigt das Land, langfristige Mietverträge abzuschließen. Durch diese Konstellation ließen sich folgende neue Betätigungsfelder für die Polizeiverwaltung erkennen, die sich aus arbeitsalltäglichen Abläufen und sich ständig wiederholenden und bekannten bewirtschaftungstechnischen Gegebenheiten schlussfolgern ließen:

- Vertragliche Gestaltung inkl. umfassender rechtlicher Würdigung
- Überwachung der vertraglich zugesicherten Leistungen, qualitative Identifizierung und Bewertung von Leistungsstörungen
- rechtliche Fallbearbeitung bei Regress, Schadensersatz, Wandlung, Mietminderung
- Ersatzbeauftragung für nicht erbrachte Dienstleistungen (gilt auch für zu privatisierende Hausmeisterdienste)
- Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen seitens der Dienstleister und mögliche Auswirkungen auf eigene Polizeibesetzte

Die GdP fordert daher:

- ➔ Ziel muss es sein, derartige neue Aufgaben in den Verwaltungsbereich aufzunehmen und eine Zuordnung von adäquat bewerteten Dienstposten und entsprechenden Planstellen, gemessen an vergleichbaren polizeilichen Organisationsgrundsätzen, vorzunehmen.
- ➔ Neben den materiellen Kernaufgaben des Polizeivollzugsdienstes (Gefahrenabwehr und Strafverfolgung) ist der Verwaltungs- und Logistikkbereich der Organisation eine ebenso tragende Säule. Verwaltungsaufgaben gehören in die Hand der Verwaltungsbeschäftigten (Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie Tarifbeschäftigte)



- Nötig ist eine bedarfsgerechte Einrichtung von Planstellen, die ein Abwandern speziell der Jüngeren aufgrund mangelnder Karrierechancen und schlechter Ausstattung verhindert. Nur organisationsintegrierte, motivierte und angemessen bezahlte Beschäftigte sorgen dafür, dass Dienstleistungen adäquat erbracht werden können - Leistungen, von denen zuerst die Organisation Polizei profitiert und letztlich die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger.

5. Zugang, Ausbildung und Fortbildung im Bereich der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten des Landes

Qualität der Ausbildung

Die über Jahrzehnte betriebene Fachausbildung für die Polizeiverwaltung ist anerkannt - übrigens auch aus dem Polizeivollzug – und als Sonderlaufbahn ein absolut grundlegender Baustein für ein reibungsloses Funktionieren der gesamten Polizei.

Entsprechende polizeibezogene Ausbildungsinhalte, diesbezügliche Anwendung bereits während der Praktika und nicht zuletzt die enge Verzahnung der Aufgabenbereiche des Vollzugs mit denen der Verwaltung haben erst die Möglichkeit geschaffen, angepasste und umfassende Dienstleistungen für die tägliche Polizeiarbeit zu erbringen. Ohne die Polizeiverwaltung gäbe es z.B. keine umfassende Betreuung bei geschlossenen Einsätzen, keine entsprechende Ausstattung der Polizisten mit Dienstkleidung oder Führungs- und Einsatzmitteln sowie keine mit allen Sonderregelungen versehene Abrechnung von Mehrdienststunden oder Reisekosten. Ein unverbindlich ausgerichtetes Studium ohne Bindung an die Polizei kann dies niemals ersetzen.

Status quo

Das Land hat sich mit der 2007 umgesetzten Auflösung der FHVR Niedersachsen vollends aus der eigenen Nachwuchsausbildung für den gehobenen Polizeiverwaltungsdienst zurückgezogen. Aktuell kann lediglich über ein freies Studium an der Hochschule Osnabrück, verbunden mit entsprechenden Praxiszeiten, die Laufbahnbefähigung für den ehemals gehobenen Dienst erworben werden. Im vormaligen mittleren Dienst sieht es ähnlich aus, hierfür wird überhaupt nicht mehr ausgebildet.



Das Studieninstitut Niedersachsen (SIN) wird ausschließlich für Fortbildungen oder aber Aufstiegsausbildungen (Angestelltenlehrgänge I und II) bei bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen in Anspruch genommen.

Eine gesicherte und bedarfsorientierte Übernahme im Anschluss an das Studium kann nicht stattfinden - nicht zuletzt aufgrund der großen Konkurrenzsituation zu anderen, insbesondere kommunalen Behörden. Ein Studiengang besteht aus ca. 33 Studierenden, um die alle Verwaltungsbereiche des Landes und der Kommunen als Personalbedarfsträger konkurrieren.

Kurzüberblick

- Zugang:

m.D.: keine Ausbildung mehr möglich; lediglich im Tarifbereich gibt es Bestrebungen, dies zu fördern. Einziger Zugang: Bewerber externer Ausbildungsträger mit vergleichbaren Ausbildungen.

g.D.: freies Studium an der Hochschule Osnabrück, verbunden mit vorgeschriebenen Praktika, daneben nur über externe Wege (andere Länder, Kommunen).

- Ausbildung:

Studium ohne polizeispezifischen Bezug; lediglich in den Praktika Möglichkeit der Spezialisierung, Abschluss von Praktikantenverträgen (Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu Kommunen nicht gegeben, da dort finanzielle Anreize geschaffen werden). Es stehen immer weniger qualifizierte Ausbilder zur Verfügung (keine Entlastung, keine erkennbaren Strukturen).

- Fortbildung:

Trotz theoretisch vielfältiger Angebote nur sehr eingeschränkt möglich. Die Gründe: sind in den Einsparverpflichtungen allerorten zu suchen.

Lehrgangsplätze sind nicht entsprechend dem Bedarf vorhanden; hinzu kommt die unzureichende Stellensituation (Perspektive) nach Abschluss (Wege: Angestelltenlehrgänge I und II beim SIN, zentrale und dezentrale Fortbildung, PA).

- Wissenstransfer:

Nimmt mittlerweile eine übergeordnete Bedeutung ein. Eine Tandembildung ist wichtig, aber kaum möglich. Die demografische Entwicklung verlangt nach Reformen in der Qualifizierung und im Zugang. Genau das wird durch eine fehlende adäquate Ausbildung und die haushaltsrechtlichen Hemmnisse erschwert.



In der Konsequenz geht Wissen verloren oder aber muss auf den Polizeivollzug übertragen werden; dies ist kontraproduktiv zum Reformgedanken.

Die GdP-Forderungen und -Verfahrensvorschläge lauten daher:

- Bestehende Ausbildungsmöglichkeiten müssen nachgebessert werden - durch die Implementierung von polizeispezifischen Anteilen in das Hochschul-Studium. Das setzt natürlich voraus, dass planbar und zuverlässig Studierende an das Land / die Polizei gebunden werden können. Der Landesdienst muss also für Studierende attraktiver werden. Zusätzlich muss eine vernünftige Struktur für die praktische Ausbildung geschaffen werden (Inhalte, Ausbildereignung etc.).
- 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.
- In jeder Behörde muss die Funktion eines Ausbildungsbeauftragten besetzt werden, der für die polizeibezogene Praxisbegleitung der Studierenden sowie der Hochschulabsolventen verantwortlich ist.
- Die Bildung von Qualitätsstandards für die praktische Ausbildung in der Polizeiverwaltung ist zwingend erforderlich (für die Einführungszeit sowie studienbegleitend).
- Schaffung finanzieller Anreize für die Studierenden, um konkurrenzfähig gegenüber Mitbewerbern zu sein.
- Den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten muss wieder höhere Wertschätzung entgegengebracht werden. Der Personalentwicklung - insbesondere im Hinblick auf Beförderungs- und Aufstiegschancen in der Laufbahngruppe I – kommt besondere Bedeutung zu.