

GdP. Wir gestalten Zukunft. Polizei 2014

Der 19. Ordentliche Landesdelegiertentag der GdP Rheinland-Pfalz, der vom 11. – 13. Juni 2002 in Lahnstein stattfand, verabschiedete das nachstehende Programm als Leitlinie für die Reformziele der GdP.

Für den eiligen Leser

1. Kriminalitätsbekämpfung

Verhütung und Bekämpfung von Kriminalität rücken für die Polizei zunehmend in den Vordergrund; das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung bestimmt mit über die Lebensqualität der Menschen. Globalisierung und Europäisierung erfordern neue Strategien, eine verbesserte Zusammenarbeit, insbesondere auch die Harmonisierung von Rechtsvorschriften. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Zusammenarbeit zwischen Staatsanwaltschaft und Polizei zu. Die GdP strebt ein partnerschaftliches Verhältnis ‚auf Augenhöhe‘ an.

Seit 1990 ist die registrierte Kriminalität in Rheinland-Pfalz um ca. 33 % auf ca. 270.000 Straftaten gestiegen. Besondere Sorge bereitet der GdP die Zunahme der Organisierten Kriminalität, die zunehmende Gewaltbereitschaft und die jüngste Bedrohung durch den internationalen Terrorismus. Mit der weiteren Öffnung der Grenzen nach Osten ist eine deutliche Steigerung der Kriminalitätsentwicklung zu prognostizieren.

Der als ‚Kampf der Kulturen‘ apostrophierte Terrorismus stellt die Polizei vor neue und noch un-absehbare Herausforderungen. Nationale und allein polizeiliche Strategien sind für die Bewältigung des Phänomens unzureichend. Eine deutliche Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit bei der Kriminalitätsbekämpfung ist notwendiger denn je.

Das Zuwanderungsland Deutschland wird enorme Anstrengungen unternehmen müssen, um die Integration der Immigranten zu verbessern. Gettoisierung und Abschottung führen zu ‚Parallelgesellschaften‘, die als kriminalitätsbildende und -fördernde Faktoren die Sicherheitslage ernsthaft gefährden.

Die Grundzüge der Neuorganisation von 1993 in Rheinland-Pfalz haben sich bewährt. Bei ihrer Fortentwicklung ist die Balance zwischen der polizeilichen Arbeit vor Ort und der notwendigen Spezialisierung durch Zentralisierung immer wieder neu auszuloten. Grundsätzlich geht die GdP davon aus, dass so viele polizeiliche Angelegenheiten wie möglich in einem Polizeibezirk einheitlich bearbeitet werden sollten. Gleichzeitig müssen Aufgabenzuschnitt und damit korrespondierend die Personalausstattung in den spezialisierten Organisationen die professionelle Bearbeitung auch herausragender Lagen gewährleisten. Die GdP befürwortet die Weiterentwicklung projektbezogener Organisationsformen, wie sie bereits heute mit der Bildung von Sonderkommissionen oder Besonderen Aufbauorganisationen praktiziert wird.

Die hohe Zahl an Straftaten erfordert das Setzen von Schwerpunkten. Die Staatsanwaltschaft bleibt aufgefordert sich aktiv in diesen Prozess einzubinden, um unnötige Ermittlungen zu vermeiden.

Die Verhütung von Straftaten ist Aufgabe der ganzen Gesellschaft. Das Land Rheinland-Pfalz ist mit der Förderung Kriminalpräventiver Räte auf dem richtigen Weg. Die GdP unterstützt deren flächendeckende Einrichtung.

Die zunehmende psychologische Belastung und die Gefährdung der Ermittler von Polizei und Justiz durch organisierte Gewalttäter erfordern eine deutliche Sensibilisierung des Dienstherrn auf seine Fürsorgepflichten. Der Schutz bedrohter Ermittler muss einen hohen Stellenwert erhalten.

Die GdP befürwortet die Weiterentwicklung des Polizeirechts, insbesondere die Eröffnung von Möglichkeiten zur Vorfeldermittlung bei schwersten Straftaten. Personalstand und Technik müssen den neuen Herausforderungen angepasst werden.

2. Verkehrssicherheitsarbeit

Die Zahl der Verkehrstoten liegt um ein Vielfaches höher als die Zahl der durch Verbrecherhand Getöteten. Der Tod im Straßenverkehr wird vielfach als Schicksal bedingtes Unglück hingenommen. Aktive Verkehrssicherheitsarbeit analysiert die Ursachen und entwickelt unfallursachen- und zielgruppenorientierte Strategien, um die Sicherheit des Straßenverkehrs zu verbessern.

In diese Konzepte sind andere Träger der Verkehrssicherheit einzubeziehen. Auch hierzu sind die Kriminalpräventiven Räte ein geeigneter Ansatzpunkt.

Die GdP tritt dafür ein, auch künftig alle Verkehrsunfälle durch die Polizei aufzunehmen.

Verkehrssicherheitsarbeit ist Basisarbeit für alle Polizeiinspektionen. Gleichzeitig sind in besonderen Bereichen Spezialisierungen dringend geboten. Die personelle Ausstattung muss den gestiegenen Anforderungen Rechnung tragen.

3. Polizei und häusliche Gewalt

Die GdP begrüßt die Bemühungen die häusliche Gewalt zu enttabuisieren und den Schutz der Opfer zu verbessern. In Ergänzung des Gewaltschutzgesetzes des Bundes tritt die GdP für die Ausweitung der polizeilichen Befugnisse zur Verweisung aus der Wohnung, dem Näherungs- und Kontaktaufnahmeverbot ein.

4. Polizei und Ordnungsbehörden

Die Ordnungsbehörden sind in einer Vielzahl von Fällen originär zuständig. Die Rund-um-die-Uhr-Präsenz macht die Polizei jedoch sehr oft zum bevorzugten Ansprechpartner für die Bevölkerung. Dies wird und soll auch in Zukunft so sein, jedoch hält es die GdP für erforderlich, die verantwortlichen Kommunen zur Einstellung von Vollzugsbeamten zu verpflichten.

Die Übertragung von Aufgaben auf die Kommunen hatte für die Polizei gravierende Informationsdefizite zur Folge. Der dringende Informationsbedarf der Polizei in ad hoc Lagen erfordert eine verbesserte Datenerfassung bei den Kommunen und den entsprechenden Zugriff durch die Polizei (z.B. Waffenrecht).

Die Übertragung der Zuständigkeit für das Versammlungsrecht auf die Kommunen im Jahre 1993 hat sich nach Auffassung der GdP nicht bewährt. Sie sollte wieder originäre Aufgabe der Polizei werden.

Die GdP tritt dafür ein, Abschiebungen auch weiterhin durch die Polizei durchzuführen. Für diesen sehr sensiblen Bereich sind die Polizeibeamten am Besten ausgebildet. Keinesfalls sollte die Aufgabe auf Private übertragen werden.

Die GdP fordert ausdrücklich, die Polizeipräsidien zu Bußgeldbehörden für ihren gesamten Zuständigkeitsbereich und für die von ihr festgestellten Verkehrsordnungswidrigkeiten zu bestimmen.

5. Polizei und Großeinsätze

Die Polizeipräsidien sind in unterschiedlicher Weise von Großeinsätzen belastet. Die GdP fordert, Sonderbelastungen in die Personalbedarfsberechnungen aufzunehmen.

Der Schutz von Veranstaltungen aller Art ist selbstverständliche Verpflichtung der Polizei. Im Profifußball handelt es sich inzwischen um zuvörderst Profit orientierte Unternehmen mit exorbitant hohen Umsätzen, deren Spiele die Polizei in großem Maß binden. Zur Vermeidung der Belastung *einzelner* Vereine schlägt die GdP vor, eine nichtsteuerliche Sonderabgabe im Sinne des Art. 70 ff des Grundgesetzes einzuführen, die nach Bundesligen gestaffelt werden sollte.

6. Polizei, BGS und Bundeswehr

Die Zusammenarbeit mit dem Bundesgrenzschutz und der Bundeswehr hat sich bewährt. Veränderungen der Rechtslage sind aus Sicht der GdP nicht erforderlich.

7. Polizei und Sicherheitsunternehmen

Die steigende Zahl der privaten Sicherheitsunternehmen stellt zunehmend das Gewaltmonopol des Staates in Frage. Sicherheit darf nicht zu einem käuflichen Gut werden. Die politisch Verantwortlichen müssen sich darauf besinnen, dass die Gewährleistung der Inneren Sicherheit ein Kernelement des Staates ist.

Die GdP fordert, die Aufgabenfelder und Befugnisse der privaten Sicherheitsunternehmen gesetzlich zu präzisieren. Die GdP schlägt vor, Sicherheitsunternehmen zu zertifizieren. Es müssen Mindeststandards bei Auswahl, Aus- und Fortbildung des Personals definiert und überprüft werden. Tarifverträge müssen das um sich greifende Lohndumping unterbinden.

Die GdP lehnt sinnvolle und geordnete Kooperationen mit privaten Sicherheitsunternehmen keineswegs ab. In weiten Teilen ist dies heute bereits eingeübte Praxis. Die Regelung der Kompetenzen und die Qualifizierung können die Funktion für beide versachlichen. Die GdP lehnt gemeinsame Streifen ab.

8. Personal

Das Berufsbild der Polizei bleibt für die GdP das der Bürgerpolizei: verfassungsgemäße Handlungskompetenz und bürgernahe Arbeit. Mit dem Leitbild der Polizei wurde ein richtiger Weg beschritten, wenn es auch allenthalben an der Umsetzung hapert. Ein wichtiger weiterer Schritt wird die Vermittlung eines positiven Images nach außen sein.

Das wichtigste Kapital des Dienstleisters Polizei sind und bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Arbeitgeber ist aufgerufen dieses Potenzial zu entwickeln und zu fördern. Personalförderungskonzepte müssen die Interessen des Dienstherrn und die der Mitarbeiter in bestmögliche Übereinstimmung bringen. Kommunikations- und Teamfähigkeit sind unabdingbare Voraussetzungen einer modernen Polizeiarbeit.

Die GdP fordert gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das überkommene Besoldungssystem muss grundlegend reformiert werden. Besondere Belastungen und die Übernahme von Führungsverantwortung sollten durch Funktionszulagen eine adäquate Anerkennung erfahren.

Nachdrücklich fordert die GdP eine an den von der Politik zugewiesenen Aufgaben orientierte Personalbedarfsberechnung. Nach Überzeugung der GdP sind in Rheinland-Pfalz 10.000 Polizeibeamtinnen und -beamte erforderlich. Das Einstellungsverhalten des Landes muss auf der Basis langfristiger Berechnungen harmonisiert werden.

Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind unverzichtbarer Bestandteil der rheinland-pfälzischen Polizei. Ihre Unterstützungsleistung schafft die Voraussetzungen für die erfolgreiche Tätigkeit der Polizisten. Attraktive Aufgabenbereiche und Förderungskonzeptionen müssen den Weg in beruflichen Aufstieg bieten.

Die Organisationsreform von 1993 hat sich grundsätzlich bewährt. Allerdings bleibt die GdP bei ihrer Forderung nach einem Landespolizeipräsidium.

Der Schichtdienst, der sich allzu oft als ‚fünftes Rad am Wagen‘ sieht, muss in seiner Funktion als erste Anlaufstelle der Bürger gestärkt werden. Er prägt entscheidend das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit. Die personelle Verstärkung des Schichtdienstes ist für die GdP von herausragender Bedeutung. Die GdP will sachlich gebotenen Flexibilisierungen der Dienstzeit - nicht nur des klassischen Schichtdienstes - nicht im Wege stehen. Die persönlichen und arbeitsmedizinischen Belange müssen jedoch mindestens das gleiche Gewicht wie die dienstlichen erhalten.

Die GdP widersetzt sich allen Überlegungen die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Die GdP fordert im Gegenteil eine Faktorisierung der Schichtdienstzeiten, damit die Belastungen des Dienstes durch eine frühere Ruhestandsversetzung ausgeglichen werden.

Die polizeilichen Einrichtungen Landeskriminalamt, Bereitschaftspolizei, Zentralstelle für Polizeitechnik, Wasserschutzpolizei und nicht zuletzt die Fachhoch- und Landespolizeischule haben sich nach Auffassung der GdP bestens bewährt. Sie müssen in ihren Funktionen gestärkt werden; für grundlegende Änderungen sieht die GdP keinen Anlass.

Die GdP begrüßt die von der Landesregierung eingeleiteten Schritte zur Verwirklichung der zweigeteilten Laufbahn, die spätestens bis zum Jahre 2008 abgeschlossen sein müssen.

Der Schritt von den Regel- zu Anlassbeurteilungen war richtig. Die GdP setzt sich dafür ein, Zahl und Aufwand der Verfahren zu vermindern.

9. Aus- und Fortbildung

Die GdP begrüßt die Entscheidung, die Fachhochschulausbildung zur Regelausbildung zu machen. Die Einführung der Aufstiegsausbildung qualifiziert die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes und schafft die Voraussetzungen zur Vollendung der zweigeteilten Laufbahn.

Die GdP tritt dafür ein, eine eigenständige Fachhochschule Polizei zu bilden. Der Standort Hahn muss an die künftig steigenden Ausbildungserfordernisse angepasst werden.

In sich rasch wandelnden Zeiten bleibt die Fortbildung des Personals eine wichtige Aufgabe. In den Standorten Enkenbach-Alsenborn und Wittlich-Wengerohr sind sehr gut geeignete Liegenschaften für die Fortbildung vorhanden. Dennoch müssen die Polizeibehörden und -einrichtungen künftig stärker eingebunden und Computer unterstütztes Lernen angeboten werden.

10. Technik und Ausstattung

Arbeitszufriedenheit und Professionalität bedürfen nicht nur der Verfügbarkeit notwendiger technischer Einsatzmittel, sondern bedingen auch hohe Anforderungen an deren Qualität. Diese ist nur durch konsequente Anwenderbeteiligung realisierbar. Der partizipative Ansatz erfordert auch die Umkehr des Beschaffungswegs. Die niedrigst mögliche Ebene soll mit eigenem Budget aus Angebotskatalogen auswählen können. Die zunehmende Komplexität technischer Systeme lässt eindimensionale Entscheidungen immer weniger zu. Dies bedingt stetig steigende Know-how-Anforderungen für Technik- und Projektmanagementwissen. Zusammen mit der zunehmenden Abhängigkeit von der Verfügbarkeit polizeilicher Technik hält die GdP eine fachaufsichtliche Kompetenz der ZPT für erforderlich.

11. Qualität sichern

Die GdP unterstützt Überlegungen zum ‚Führen mit Zielen‘. Zielsetzung, Planung und Kontrolle sind auch in der Polizei zu nutzende Elemente für Personalentwicklung und wirtschaftlichen Ressourceneinsatz. Konsequenterweise muss die Budgetierung hin zu dezentraler Verantwortung weiter entwickelt werden. Allerdings lehnt die GdP die Einführung von Kosten-Leistungs-Rechnungen bei hoheitlicher Eingriffsverwaltung ab; sie ist für die Polizei kein effizientes Verfahren zur Ressourcensteuerung.

Die GdP unterstützt die Einführung eines professionellen Berichtswesens. Der Klage über zu wenige Informationen stehen oft Klagen über Informationsflut gegenüber. Der Einsatz der neuen Medien bietet vielfache Möglichkeiten zur Optimierung.

Die Qualität polizeilicher Arbeit hängt unmittelbar mit dem Arbeitsumfeld zusammen, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten wird. Modernes Personalmanagement setzt auf die Beteiligung der Beschäftigten bei den Optimierungsschritten. Die GdP fordert die Rücknahme der Einschränkungen für die Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte und die Ausweitung der Mitbestimmung.

Programm „GdP. Wir gestalten Zukunft. Polizei 2014“

■ Kriminalitätsbekämpfung

■ Vorbemerkung

Kriminalitätsbekämpfung ist neben der Gefahrenabwehr ein zentrales Aufgabenfeld der Polizei. Sie findet ein zunehmendes öffentliches Interesse und steht daher auch häufig im Mittelpunkt medialer Berichterstattung. Für die Bürgerinnen und Bürger wird das subjektive Sicherheitsgefühl und damit die Lebensqualität entscheidend von der erlebten, aber auch durch die von den Medien vermittelte Kriminalitätslage bestimmt. Sie erwarten von der Polizei ein entschlossenes und professionelles Vorgehen, orientiert an rechtsstaatlichen Grundsätzen.

Neben der Bekämpfung von Straftaten muss ein deutlicher Schwerpunkt auf deren Verhütung gesetzt werden. Dabei sind neben der Wirtschaft besonders die Bürgerinnen und Bürger im Sinne eines gesamtgesellschaftlichen Ansatzes einzubinden. Auch die Kommunen müssen ihre gesetzlich definierte Zuständigkeit konsequent wahrnehmen.

Die gesamtgesellschaftliche Entwicklung ist durch rasant fortschreitende Veränderungen gekennzeichnet, was beispielsweise im Bereich der Telekommunikation oder der Globalisierung der Märkte deutlich wird. Die Kriminalitätsentwicklung korrespondiert stark mit diesem Aspekt. Kriminelle Strukturen nutzen konsequent die sich bietenden Möglichkeiten. Dies stellt wachsende Herausforderungen an die Sicherheitsbehörden, insbesondere für die Personalentwicklung, die Organisation sowie Aus- und Fortbildung.

Die Kriminalitätsbekämpfung durch die Polizeibehörden der Länder hat sich grundsätzlich bewährt. Weitergehende Überlegungen müssen unter strikter Beachtung des Subsidiaritätsgrundsatzes erfolgen, d.h. durch die Zentralisierung einer Zuständigkeit muss ein nachweisbarer Mehrwert entstehen.

Die Polizeiinspektionen sind in den vergangenen Jahren zunehmend in die sachbearbeitende Kriminalitätsbekämpfung eingebunden worden, weshalb diese Tätigkeit konsequent in die nachfolgende Betrachtung einzubeziehen ist.

Polizei und Justiz sind bei der Kriminalitätsbekämpfung untrennbar miteinander verbunden. Dies setzt eine von gegenseitigem Vertrauen und Respekt getragene Zusammenarbeit voraus. Die Polizei hat in den vergangenen Jahren in den Bereichen Organisation, Technik, Aus- und Fortbildung erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Kompetenz bei der Bearbeitung von Ermittlungsverfahren zu verbessern. Sie hat sich zu einem professionellen und unverzichtbaren Element einer wirksamen Strafverfolgung entwickelt. Wenngleich die Sachleitungsbefugnis der Staatsanwaltschaften nicht in Zweifel zu ziehen ist, muss im Rahmen des Strafverfahrens auch polizeilichen Interessen Rechnung getragen werden, beispielsweise durch eine angemessene Berücksichtigung im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Im Übrigen sind die von der gemeinsamen Arbeitsgruppe Justiz/Polizei zuletzt erarbeiteten Perspektiven, beispielsweise im Hinblick auf die Ausgestaltung der Strafprozessordnung, zu begrüßen und nachhaltig zu unterstützen.

■ Kriminalitätsentwicklung

Die Kriminalität entwickelt sich in einem überaus dynamischen Prozess und korrespondiert stark mit politischen, gesellschaftlichen und technischen Veränderungen.

Neue Handlungsmöglichkeiten werden schnell und konsequent von kriminellen Strukturen adaptiert. Insbesondere die fortschreitende Globalisierung wird veränderte Kriminalitätsphänomene nach sich ziehen, beispielsweise durch die Nutzung des Internets oder die Vernetzung international agierender terroristischer Strukturen. Auch werden die Industrienationen selbst, als die vermeintlichen Gewinner der Globalisierung, zunehmend Ziel militanter Protestbewegungen.

Der mit dem Umbruch in Osteuropa einhergehende Integrations- und Migrationsprozess hat die Sicherheitslage entscheidend verändert. Deutschland ist von einer ursprünglichen Randlage in den Mittelpunkt eines zusammenhängenden kriminalgeografischen Raums gerückt. Die unter anderem durch die Schengener Verträge verbesserte Freizügigkeit für die Bürgerinnen und Bürger wird auch konsequent durch kriminelle Strukturen genutzt.

Angesichts des Wohlstandsgefälles zwischen Ost- und Zentraleuropa werden Migrationsbewegungen zunehmen. Ethnien werden ihre nationalen Konflikte teilweise in Deutschland austragen und ihre Strukturen zur Begehung von Straftaten nutzen. Angesichts ihrer inneren Abschottung sind Bekämpfungsmaßnahmen nur unter erheblichem Aufwand erfolgreich zu gestalten. Einem sich abzeichnenden polizeilichen Erkenntnisverlust muss frühzeitig entgegengewirkt werden.

Den sich abzeichnenden Spannungen zwischen Ethnien und der übrigen Bevölkerung muss mit geeigneten präventiven und repressiven Konzepten frühzeitig begegnet werden, um tief greifenden Konflikten vorzubeugen.

Die fortschreitende gesellschaftliche Entwicklung, insbesondere hin zur "Freizeitgesellschaft", kann zu einer Destabilisierung der Familien führen, was nicht ohne nachhaltige Auswirkungen auf die Entwicklung der Jugendkriminalität bleiben dürfte.

Die Herausbildung kriminogener Faktoren wird sich nicht nur auf den urbanen Raum beschränken. Inwieweit diese Annahme bereits durch die Erkenntnis belegt werden kann, wonach ein überproportionaler Anteil der registrierten Kriminalität durch jugendliche und heranwachsende Intensivtäter begangen wird, bedarf weitergehender Untersuchungen.

Organisationen, die in den Bereichen Wirtschaftskriminalität, Umweltkriminalität oder in Fällen terroristisch motivierter Gewaltkriminalität und Terrorismus agieren, haben sich frühzeitig die durch die Globalisierung eröffneten verbesserten Möglichkeiten zunutze gemacht. Die eher national ausgerichteten Polizei- und Justizsysteme haben bislang noch selten befriedigende Lösungen gefunden, um dieser Entwicklung zu begegnen. Unterschiedliche und teilweise sich überlagernde Zuständigkeiten erschweren eine Bündelung von Kräften zur wirksameren Bekämpfung der Phänomene.

Die aktuelle Entwicklung deutet darauf hin, dass sich die Europäische Union (EU) in den kommenden Jahren erweitern wird. Die verstärkte Einbeziehung osteuropäischer Staaten in den Rahmen der EU dürfte angesichts der erheblichen Unterschiede bei den jeweiligen Sicherheitsstandards weitere Herausforderungen für die Sicherheitsbehörden nach sich ziehen

Da es auf absehbare Zeit nicht gelingen dürfte, international agierenden Netzwerken vergleichbare Strukturen der Sicherheitsbehörden entgegen zu setzen, müssen die Anstrengungen zur Verbesserung der wechselseitigen Information und Kommunikation auf allen Ebenen nachhaltig

verbessert werden. Den nationalen und supranationalen Zentralstellen kommt hierbei eine herausragende Rolle zu.

Parallel ist eine konsequente Weiterentwicklung der Kompatibilität der unterschiedlichen nationalen und internationalen Systeme erforderlich, beispielsweise durch Angleichungen des Rechts, der Taktik, der taktischen Begrifflichkeiten oder der Organisationsstrukturen.

Flankierend zu den polizeilichen Bemühungen ist es unverzichtbar, bei der justiziellen Zusammenarbeit Verbesserungen zu erreichen, beispielsweise im Bereich der internationalen Rechts- hilfe. Einseitige Bemühungen der Polizei haben eine begrenzte Reichweite.

Die Straßen- und Massenkriminalität beeinflusst entscheidend das subjektive Sicherheitsgefühl und damit die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger. Ungeachtet der großen Bedrohung durch organisierte sowie politisch motivierte Gewaltkriminalität und Terrorismus dürfen die eingeleiteten präventiven und repressiven Konzepte zur Bekämpfung der Straßen- und Massenkriminalität nicht vernachlässigt werden.

Der in Rheinland-Pfalz mit der Neuorganisation im Jahre 1993 eingeschlagene Weg einer zentralisierten Bekämpfung der Organisierten Kriminalität im weiteren Sinn und der dezentralen Bekämpfung der Straßen- und Massenkriminalität hat sich grundsätzlich bewährt. Der Ansatz muss in den kommenden Jahren weiter entwickelt und verfeinert werden.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass auch in den vor uns liegenden Jahren von einer qualitativen und quantitativen Zunahme bei der Kriminalitätsentwicklung ausgegangen werden muss.

Die Gewährleistung der Inneren Sicherheit gehört zum Grundbedürfnis der Bürgerinnen und Bürger. Daneben ist sie auch ein nicht zu unterschätzender Wirtschaftsfaktor. Vor diesem Hintergrund muss der Bekämpfung der Kriminalität auch künftig hohe Priorität eingeräumt werden.

Strategische Ansätze und taktische Bekämpfungskonzepte werden nur dann mit der Kriminalitätsentwicklung Schritt halten können, wenn die politischen Verantwortungsträger dafür Sorge tragen, dass die notwendigen personellen, materiellen und rechtlichen Rahmenbedingungen Schritt halten. Die Arbeit der Sicherheitsbehörden in einem modernen industriell geprägten Rechtsstaat hat allerdings ihren Preis, ist also nicht zum Null-Tarif zu erreichen.

■ **Schlussfolgerungen/Konsequenzen**

▪ **Organisation in den Polizeipräsidien**

Mit der Neuorganisation im Jahre 1993 wurde in Rheinland-Pfalz die Philosophie einer zentralisierten Bekämpfung der Organisierten Kriminalität im weiteren Sinne und der dezentralen Bekämpfung der Straßen- und Massenkriminalität verfolgt. Die daraus abgeleitete Organisation einer Kriminalitätsbekämpfung durch Bildung von Kriminaldirektionen, Kriminalinspektionen sowie innerhalb der Polizeiinspektionen hat sich grundsätzlich bewährt.

Die Bearbeitung der Schwerstkriminalität in den "Zentralen Kriminalinspektionen", der mittleren bis zur Schwerstkriminalität mit regionalem Bezug in den "Regionalen Kriminalinspektionen" und von Delikten mit lokalem Bezug in den Polizeiinspektionen trägt dabei der notwendigen Schwer-

punktsetzung Rechnung und stellt gleichzeitig die unverzichtbare polizeiliche Präsenz bei der Bekämpfung bestimmter Straftaten "vor Ort" sicher.

Ungeachtet der großen Bedrohung durch organisierte sowie politisch motivierte Gewaltkriminalität und Terrorismus dürfen die eingeleiteten präventiven und repressiven Konzepte zur Bekämpfung der Straßen- und Massenkriminalität nicht vernachlässigt werden. Straßen- und Massenkriminalität beeinflussen entscheidend das subjektive Sicherheitsgefühl und damit die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger.

Angesichts der prognostizierten Entwicklung der Kriminalität ist eine dynamische Anpassung der Organisation sowie die Schaffung wirksamer Bekämpfungskonzepte erforderlich (z.B. Fahndung, Kriminaltechnik, Vermögensabschöpfung, Verdeckte Maßnahmen, Zeugenschutz).

Projektorientierte Organisationsformen sollten künftig stärker in den Vordergrund treten, beispielsweise durch die Bildung präsidial- oder länderübergreifender Projektgruppen (z.B. Verzahnung mit Kräften anderer LKÄ, BKA, Zoll, Steuerfahndung). Hierdurch dürfte es möglich sein, nicht nur die notwendige Flexibilität zu erreichen, sondern gleichzeitig auch die für eine erfolgreiche Ermittlungsführung erforderliche Kompetenz zusammen zu führen.

▪ **Landeskriminalamt**

Das Landeskriminalamt hat sich zu einer professionellen und leistungsstarken Dienstleistungsbehörde entwickelt. Beispielhaft wird dies an den Bereichen Kriminaltechnik, Einsatzunterstützung/ Koordinierungsstelle oder Verdeckte Maßnahmen deutlich. Um diese Leistungsfähigkeit nicht nur zu erhalten, sondern um sie auch den wachsenden Herausforderungen anzupassen, muss eine sachgerechte personelle und materielle Ausstattung gewährleistet bleiben. Angemessene Anreize müssen auch künftig die Möglichkeit eröffnen, das notwendige Potenzial von Spezialisten zur sachgerechten Unterstützung der Polizeibehörden zu rekrutieren.

Im Interesse einer effizienten Kriminalitätsbekämpfung und um den wachsenden Erwartungen der Justiz gerecht werden zu können, muss das Serviceangebot des Landeskriminalamtes, orientiert an den rechtlichen und technischen Entwicklungen, angepasst und zukunftsfähig ausgestaltet werden. Hierzu gehört in erster Linie die kontinuierliche strategische Auswertung der Kriminalitätsentwicklung in enger Abstimmung mit den Polizeibehörden, einschließlich der auf den Ergebnissen aufsetzenden konzeptionellen Reaktion.

Das hohe Niveau bei der Kriminalitätsbekämpfung muss durch eine ständige Anpassung und regelmäßige Überprüfung der festgelegten Standards auf allen Ebenen gesichert und ausgebaut werden. Zu diesem Zweck sollte beispielsweise auch eine stärkere und verzugsarme Informationsbeschaffung und Ermittlungsunterstützung der Polizeibehörden vor Ort angestrebt werden.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die zunehmende Internationalisierung bestimmter Kriminalitätsphänomene (z.B. internationale terroristische Netzwerke, Organisierte Kriminalität) einen höheren Koordinations- und Unterstützungsbedarf nach sich zieht, der in Einzelfällen auch eine Verfahrensübernahme durch die Zentralstellen notwendig macht.

In Zusammenarbeit mit nationalen und supranationalen Zentralstellen (z.B. EUROPOL) muss das Landeskriminalamt die Ermittlungsunterstützung weiter ausbauen, wobei insbesondere im Hinblick auf länderübergreifende Einsätze die Aspekte Information, Kommunikation und Fortbildung im Vordergrund stehen dürften.

▪ **Bekämpfungskonzepte/Schwerpunktbildung**

Aktuelle Kriminalitätsentwicklungen machen zunehmend polizeiliche Reaktionen in Form von Bekämpfungskonzepten notwendig, die über die üblichen Maßnahmen hinausreichen (z.B. Bandenkriminalität, Kinderpornografie, internationaler Terrorismus).

Angesichts einer wachsenden Fülle von Bekämpfungskonzepten, die auf den unterschiedlichsten Ebenen erarbeitet und beschlossen werden (z.B. IMK, AK II, AG Kripo, ISM, LKA) bedarf es einer stärkeren und abgestimmten Priorisierung.

Die permanente hohe Kräftebindung durch laufende Ermittlungsverfahren erfordert eine informatorische Einbindung der Staatsanwaltschaften, um mögliche Problemstellungen durch konzeptbedingte Kräfteverschiebungen möglichst frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden (z.B. Verjährung, Beweismittelverlust durch verlängerte Bearbeitungszeiten). Im Gegenzug besteht die Erwartung, dass auch die Staatsanwaltschaften absehbar aufwändige Ermittlungskomplexe frühzeitig mit der Polizei kommunizieren.

Bereits im Rahmen der Konzepterstellung müssen Aspekte der Effizienz, des Kräfteansatzes, des materiellen bzw. finanziellen Aufwandes, der Nachhaltigkeit der Maßnahmen, der Wechselwirkung zu laufenden Projekten sowie eine (externe) Evaluation stärker als bisher berücksichtigt werden.

Kriminalitätsphänomene, die das Sicherheitsgefühl der Bürgerinnen und Bürger in besonderer Weise beeinträchtigen (z.B. Jugendkriminalität, rechtsmotivierte politische Kriminalität, Rocker-Kriminalität), sind bei der Schwerpunktsetzung zu berücksichtigen.

Täterorientierte Ermittlungen sind verstärkt als effektive Methode zur Bekämpfung von (jugendlichen/heranwachsenden) Intensivtätern und zur Aufhellung von kriminellen Organisationen zu nutzen; die verfügbaren Ressourcen entsprechend auszurichten.

Es ist sicherzustellen, dass die durch den Gesetzgeber zur Verfügung gestellten Instrumente (z.B. verdeckte Maßnahmen, elektronische Beweissicherung in Wohnräumen) durch die nötige personelle und technische Ausstattung konsequent genutzt und weiter optimiert werden können. Dies wird am Beispiel der Kriminalität unter Nutzung der elektronischen Datenverarbeitung deutlich (z.B. Internet, bargeldloser Zahlungsverkehr). Angesichts der Flüchtigkeit der Beweismittel kommt einer schnellen Reaktion unter Inanspruchnahme geeigneten Personals, ausgestattet mit entsprechender Technik, eine wachsende Bedeutung zu.

Der rasche und effektive Zugriff auf die durch Kriminalität erlangten Gewinne hat sich als überaus effektiv erwiesen, denn die Begehung weiterer Straftaten und die Verfestigung von Strukturen kann hierdurch verhindert, zumindest jedoch erheblich erschwert werden. Dies gilt in vergleichbarer Weise für Maßnahmen des Zeugenschutzes, da durch das offene Auftreten eines Tatzeugen die Verurteilungswahrscheinlichkeit deutlich verbessert werden kann.

Folglich sind alle zur Verfügung stehenden technischen und taktischen Möglichkeiten auszuschöpfen, die eine beweissichere Täterermittlung gewährleisten. In diesem Zusammenhang haben sich insbesondere Maßnahmen wie (Ziel-) Fahndung, Zeugenschutz, Finanzermittlung, Vermögensabschöpfung oder auch der Einsatz von Spezialeinheiten bewährt.

Straßen- und Massenkriminalität ist brennpunkt- und raumbezogen zu bekämpfen. Zur flexiblen

und zeitnahen Bearbeitung örtlicher Brennpunkte ist weiterhin einer dislozierten Bekämpfung der Vorzug zu geben.

Die Bearbeitung festgelegter Delikte durch die Polizeiinspektionen hat sich in diesem Zusammenhang grundsätzlich bewährt. Die Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind konsequent fortzuschreiben und die notwendigen Einsatzmittel entsprechend anzupassen.

▪ **Mindeststärken und Führungsspanne**

Die für eine wirksame und zukunftsfähige Kriminalitätsbekämpfung erforderliche Spezialisierung lässt sich nur erreichen, wenn eine ausreichende personelle Ausstattung gewährleistet ist. In den künftigen Kommissariaten und Dezernaten müssen folglich Mindeststärken verfügbar sein. Durch eine Zusammenfassung von Arbeitsfeldern unter fachlichen Gesichtspunkten sollte die Bildung von Organisationseinheiten mit vergleichbarer Führungsspanne möglich werden. Hierdurch dürfte eine Erhöhung der Flexibilität unter Beibehaltung der Effektivität zu erreichen sein. Der mögliche Wegfall von Führungsfunktionen ist zur Verbesserung der Stellenpläne im Bereich der Sachbearbeitung zu nutzen. Der flächendeckenden Realisierung dieses Ansatzes sollte eine Pilotphase vorgeschaltet werden, die eine umfassende Evaluierung einschließt.

Eine Spezialisierung sollte künftig stärker innerhalb bestehender Organisationseinheiten erreicht werden; die Einrichtung zusätzlicher Organisationseinheiten erscheint in diesem Zusammenhang hingegen wenig zukunftsfähig.

▪ **Projektorganisation**

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass komplexe Kriminalitätsphänomene häufig die Einbindung der fachlichen Kompetenz unterschiedlicher Organisationseinheiten erfordern. So ist beispielsweise in Ermittlungskomplexen der Organisierten Kriminalität nicht selten die Fachkenntnis aus dem Bereich der Wirtschafts- oder Umweltkriminalität erforderlich. Daraus ist konsequenterweise zu schließen, dass zur wirksamen Bekämpfung derartiger Phänomene künftig eine projektbezogene Organisation stärker in den Vordergrund treten muss, um unter Ausnutzung der vorhandenen personellen Ressourcen eine zeit- und sachgerechte Bearbeitung gewährleisten zu können.

In derartigen Projektgruppen ist der erforderliche Sachverstand von Spezialisten aus unterschiedlichen internen und externen Organisationseinheiten zusammenzuführen.

Bei komplexen Verfahren sollte maßgeblichen Ermittlungsschritten ein mit der sachleitenden Justiz abgestimmtes Konzept vorangestellt werden, das auf der Grundlage von Arbeitshypothesen zunächst den fachlichen, personellen, materiellen und zeitlichen Rahmen darstellt. In Abhängigkeit vom Fortgang der Ermittlungen ist das Konzept fortlaufend anzupassen und gleichermaßen abzustimmen (Controlling).

Flankierend sind Fortbildungsmodule zu der Thematik "Projektmanagement und Projektorganisation" zu entwickeln und durchzuführen. Hierbei ist eine umfassende Einbindung (Erarbeitung, Durchführung und Teilnahme) der Staatsanwaltschaften anzustreben.

▪ **Neustrukturierung von Aufgaben und Zuständigkeiten**

Korrespondierend mit dem Ausbildungsstand ist auf allen Ebenen eine regelmäßige Überprüfung der Aufgaben erforderlich. Notwendige Anpassungen sollten in erster Linie mit einer arrondierenden Zielsetzung erfolgen, beispielsweise bei einer Ausweitung der Zuständigkeiten der Polizeiinspektionen. Neu übertragene Zuständigkeiten bzw. die Erweiterung einer notwendigen Spezialisierung müssen durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen flankiert werden.

▪ **Prävention**

Die Verhütung von Straftaten stellt bereits aus der verfassungsrechtlichen Perspektive eine Kernaufgabe der Polizei dar. Die in diesem Zusammenhang eingeleiteten Maßnahmen sind konsequent fortzuführen.

Im Sinne des gesamtgesellschaftlichen Ansatzes sind nicht nur die Bürgerinnen und Bürger, sondern auch die Kommunen angesichts ihrer überlagernden Zuständigkeiten stärker in entsprechende Konzepte einzubinden.

Mit der Einführung kriminalpräventiver Räte in Rheinland-Pfalz konnten bisher weitgehend positive Erfahrungen gewonnen werden, weshalb die diesbezüglichen Bemühungen fortgesetzt werden sollten. Im Interesse einer breiteren Akzeptanz sollte der Beitrag der Polizei künftig stärker auf eine Mitwirkung, als auf die verantwortliche Gestaltung präventiver Projekte ausgerichtet sein.

Vor dem Hintergrund der Zuständigkeiten der Kommunen und der anzustrebenden Rolle der Polizei sollte auch die derzeitige Anbindung der Leitstelle "Kriminalprävention" einer entsprechenden Überprüfung unterzogen werden.

▪ **Personal**

Der Personalbestand im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung muss stabilisiert und punktuell ausgebaut werden. Flankierend muss die Leistungsfähigkeit auch durch externe Kompetenz, beispielsweise die Einstellung von Spezialisten, erhöht werden.

Bereits jetzt zeigt sich deutlich, dass angesichts einer zunehmenden Komplexität in nahezu allen Lebensbereichen erforderliches Spezialwissen durch die Polizei alleine nicht mehr abgebildet werden kann und im Übrigen nicht immer zwingend geboten ist. Nur durch die Einstellung von Spezialisten, wie beispielsweise Ingenieuren, Wirtschaftsprüfern oder Informatikern, wird die Polizei künftig in der Lage sein, den ständig wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

▪ **Ablauforganisation**

Zur Verbesserung der Effizienz der Kriminalitätsbekämpfung ist die Systematisierung der Informationsverarbeitung anzustreben. Dies erfordert eine verbesserte, qualifiziertere und ebenengerechte Lageauswertung und -darstellung.

Zwischen internationalen und nationalen Sicherheitsbehörden ist ein Informationsverbund zu schaffen, der durch Verknüpfung mit regionalen und lokalen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Daten eine erhöhte Aussagekraft erreicht. Um Aktualität und Aussagekraft polizeilicher Lagebilder als Bewertungs- und Entscheidungsgrundlage zu erhöhen, sind wesentliche Elementen

te der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) als Eingangsstatistik zu führen und Ergebnisse der Dunkelfeldforschung zu berücksichtigen.

Durch verbesserte grafische Darstellungsmöglichkeiten muss die Akzeptanz der Lagebildarbeit erhöht und durch den gezielten Kräfteinsatz die Effizienz polizeilicher Einsatzmaßnahmen gesteigert werden.

Eine schnelle und umfassende Verfügbarkeit relevanter Informationen ist für eine wirksame Kriminalitätsbekämpfung unverzichtbar. EDV-gestützte Informationspools müssen hierarchie- und organisationsübergreifend sicherstellen, dass alle Informationen zu einem Kriminalitätsphänomen zeitnah erschlossen und in Bekämpfungsstrategien und –konzeptionen auf den unterschiedlichen Handlungsebenen umgesetzt werden können.

Um einen schnellen Informations- und Wissenstransfer organisationsübergreifend sicherzustellen, sind die bisherigen Strukturen des Besprechungssystems auf horizontaler und vertikaler Ebene weiter zu entwickeln. Dabei müssen hierarchisch gegliederte Besprechungsebenen durch fachliche Besprechungsstrukturen sinnvoll ergänzt werden (z.B. Kriminaltechnik, Politisch motivierte Kriminalität). Daneben ist Projekt bezogener Informationsbedarf frühzeitig und Einzelfall orientiert in dieses Gefüge einzubetten.

Die Wahl und Ausformung einer effektiven Ablauforganisation müssen künftig der Gestaltung der Aufbauorganisation für die Polizeidienststellen vorausgehen. Insbesondere Arbeits- und Informationsprozesse müssen zunächst unter fachlichen Aspekten analysiert und ausgerichtet werden. Im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung kommt dabei zunehmend der Schnelligkeit und Flexibilität der polizeilichen Reaktion, der Kompatibilität zu bestehenden Systemen einer Dienststellen übergreifenden Informationsverarbeitung und der Orientierung an berechtigten Bedürfnissen der Bevölkerung und externer öffentlicher Stellen besondere Bedeutung zu.

▪ **Einsatz- und Kriminaltechnik**

Die Verfügbarkeit sachgerechter und moderner Führungs- und Einsatzmittel ist eine unverzichtbare Voraussetzung, um mit den ständig wachsenden Herausforderungen bei der Kriminalitätsbekämpfung Schritt halten zu können. Dies gilt uneingeschränkt für alle Bereiche, seien es beispielsweise Transport- oder Kommunikationsmittel bei den Ermittlungsmaßnahmen oder kriminaltechnisches Gerät zum Zwecke der Auswertung.

Die Rasanz der technischen Entwicklung macht eine ständige professionelle Marktbeobachtung verbunden mit einer abgestimmten Bewertung erforderlich (z.B. Internet, Intranet, Extranet, Kryptographie, TKÜ, Nutzung GPS, digitale Bildverarbeitung, digitaler Funk, genetischer Fingerabdruck). Es wird hierbei wesentlich auf die reibungslose und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Zentralstelle für Polizeitechnik und Landeskriminalamt ankommen, damit den Polizeibehörden und -einrichtungen die auf die Anwenderbedürfnisse zugeschnittenen geeigneten Führungs- und Einsatzmittel zur Verfügung gestellt werden. Die Verteilung hat sich nach dem Bedarf zu richten, so dass mit der Zuweisung von Aufgaben die Ausstattung mit notwendiger Technik einhergeht.

Im Interesse einer größtmöglichen Integration nationaler und internationaler Sicherheitsbehörden, ist durch eine entsprechende Koordination und Kooperation ein Höchstmaß an Kompatibilität anzustreben. Daraus sind nicht nur wirtschaftliche Vorteile zu erwarten, sondern auch eine deutliche Steigerung der Effizienz.

▪ **Nationale und internationale Zusammenarbeit**

Die aufgezeigte Kriminalitätsentwicklung stellt wachsende Herausforderungen an die länderübergreifende und internationale Zusammenarbeit. Es ist in erster Linie Aufgabe der nationalen (z.B. LKA, BKA) und supranationalen Zentralstellen (z.B. Europol) die für eine wirksame Bekämpfung notwendige Unterstützung bereit zu stellen. Dies gilt in erster Linie für eine möglichst rasche Zurverfügungstellung von Informationen oder die Koordination grenzübergreifender Maßnahmen.

Für Rheinland-Pfalz, als Bundesland mit drei Schengen-Binnengrenzen und Grenzen zu vier Bundesländern kommt der grenzübergreifenden Zusammenarbeit ein besonderer Stellenwert zu. Hierbei hat sich beispielsweise auch die Nutzung gemeinsamer international besetzter Zentren bewährt, um die Kriminalität im Grenzgebiet wirksamer zu bekämpfen.

Die Zusammenarbeit muss beispielsweise neben dem regelmäßigen strukturierten Austausch von Informationen, die Durchführung von Besprechungen, beispielsweise durch häufigeren Anlass bezogenen Austausch von Verbindungsbeamten und die Durchführung von wechselseitigen Hospitationen weiter entwickelt werden.

Auch von der wechselseitigen anlassbezogenen Einbindung in Ermittlungsverfahren sollte künftig stärker Gebrauch gemacht werden. Ermittlungserfolge werden zunehmend davon abhängig sein, dass es gelingt mit großer Flexibilität kurzfristig ein Höchstmaß an Ermittlungskompetenz projekt orientiert zusammenzuführen. Eigene Interessen, insbesondere im Hinblick auf die öffentlichkeitswirksame Darstellung von Ermittlungserfolgen dürfen dabei nicht entscheidungleitend sein. Daraus folgt für die aufnehmende Behörde die Verpflichtung, den Beitrag der entsendenden Behörde angemessen zu berücksichtigen und darzustellen.

Die erfolgreiche Gestaltung von Ermittlungsverfahren setzt voraus, dass möglichst verzugsarm Informationen von außerpolizeilichen Behörden und Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden (z.B. LfV, BfV, Finanzämter, Zoll, Ausländerämter, Sozialbehörden, Arbeitsverwaltungen, Sozialämtern, Gewerbe- und Ordnungsämtern). Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist es erforderlich, die notwendigen (persönlichen) Kontakte herzustellen und zu pflegen. Ein anlassunabhängiger regelmäßiger Erfahrungsaustausch hat sich in diesem Zusammenhang bewährt.

▪ **Rechtsentwicklung**

Sicherheit in einem politisch und wirtschaftlich vereinten Europa darf nicht an nationalen Grenzen Halt machen. Ausgehend vom berechtigten Sicherheitsanspruch der Bürgerinnen und Bürger sowie der gemeinsamen Zielsetzung der Europäischen Union (EU), sind Annäherungen und Harmonisierungen des Strafrechts durch Festlegung von Mindestvorschriften über die Tatbestandsmerkmale strafbarer Handlungen anzustreben. Dies dürfte gemeinsame Staaten übergreifende Aktivitäten der Sicherheitsbehörden entscheidend erleichtern. Daneben sind die Bestrebungen zur Harmonisierung des Verwaltungsrechts, insbesondere des Waffen-, Asyl- und Einwanderungsrechts sowie im Handelsrecht fortzuführen, was auch unter kriminalpräventiven Gesichtspunkten von Interesse ist.

Der in der EU forcierten Bekämpfung der Organisierten Kriminalität und der Geldwäsche sowie der ebenfalls als bedeutsam erachteten Gewinnabschöpfung müssen weitere Aktions- und Kooperationsfelder im Bereich des Strafprozessrechts folgen. So ist anzustreben, die strafprozes-

suale Verwertbarkeit erlangter Erkenntnisse losgelöst von der speziellen Rechtslage im Staat des Vertragspartners (Erhebungsort) zu gewährleisten. In die Beweisverwertung sind zwischenstaatliche polizeiliche Ersuchen und Erkenntnismittelungen einzubeziehen und die diesbezügliche Begrenzung auf die internationale Rechtshilfe zu lockern.

Diese kriminalpolitischen Bemühungen, denen auch von deutscher Seite, insbesondere bei der Einbeziehung der Steuerhinterziehung in der Vortatenkatalog sowie die Beweiserleichterung bei der Geldwäsche (§ 261 StGB) mehr Realisierungsdruck zu verleihen ist, sollten langfristig in die gegenseitige Anerkennung eines weitgehend harmonisierten Straf- und Prozessrechtes münden. Durch Einbeziehung polizeirechtlicher Normen kann die Basis einer umfassenden Zusammenarbeit in der Kriminalitätsbekämpfung erweitert werden.

Zusätzlich zu den Bemühungen innerhalb der EU sind die Initiativen zur Intensivierung der polizeilichen Zusammenarbeit in der Kriminalitätsbekämpfung voranzutreiben. Auf nationaler Ebene gilt es den Strafprozess in allen Stadien unter Beibehaltung der Rechtsstaatlichkeit zu beschleunigen, damit durch die Verfolgungsbehörden zeitnah und zielgerichtet auf kriminelles Unrecht reagiert werden kann.

Daneben müssen angesichts einer steigenden Belastung der Polizei durch so genannte Massendelikte, Lösungen angeboten werden, die beispielsweise durch eine Verfahrensbeschleunigung Kräfte freisetzen. Die in diesem Zusammenhang diskutierten Lösungen erstrecken sich beispielsweise auf eine Ausweitung des Sanktionsrechts auf die Polizei oder auf die Herabstufung einzelner Delikte von Vergehens- hin zu Ordnungswidrigkeitstatbeständen.

Neben der Verfahrensbeschleunigung müssen die Reformprozesse einen deutlicheren Schutz vor Gewalt- und Intensivtätern gewährleisten. Durch ein an Sicherheits- und Resozialisierungsaspekten ausgerichtetes Strafvollzugskonzept ist zu gewährleisten, dass der Kontroll- und Überwachungsdruck nur sukzessiv und unter Eingrenzung des Restrisikos abgebaut und der Weg von der Inhaftierung in die Freiheit nur über zwischengeschaltete Vollzugsformen mit stark präventiver Zielsetzung (Hausarrest, Nachtausgehverbot, Meldepflichten) führt.

Die als positiv erkannten Elemente im Zusammenhang mit der Implementierung des Täter-Opfer-Ausgleiches sind vor dem Hintergrund einer Stärkung des Schuld- und Reueprinzips vor Instrumentalisierungen durch Verteidigung zum Nachteil des Opfers auszubauen. Der Gewinnung ernsthaft zu bewertender Anhaltspunkte für Wiedergutmachungsanstrengungen des Täters und von ihm persönlich abzugebender Erklärungen ist Vorrang einzuräumen vor "anonym" über die Verteidigung abgegebener Schuld- und Ausgleichserklärungen. Die nach höchstrichterlicher Rechtsprechung auch bei schweren Straftaten notwendige Prüfung der Anwendungsmöglichkeiten des Täter-Opfer-Ausgleichs hat insbesondere dem Prinzip der Ernsthaftigkeit und der unmittelbar vom Täter ausgehenden Abgabe relevanter Erklärungen Rechnung zu tragen.

Im rheinland-pfälzischen Polizei- und Gefahrenabwehrrecht sind geeignete Instrumentarien zur Bekämpfung der Organisierten Kriminalität vorzusehen. Ausgehend von den positiven Erfahrungen anderer Bundesländer sind die Befugnisse zur polizeilichen Vorfeldtätigkeit auf der Grundlage des Polizei- und Ordnungsbehördengesetzes auszuweiten.

▪ **Zusammenarbeit mit der Justiz/Staatsanwaltschaft**

Die mit der Kriminalitätsentwicklung einhergehenden veränderten Rahmenbedingungen haben Polizei und Justiz gemeinsam vor wachsende Herausforderungen gestellt. Die Polizei hat in den vergangenen Jahren beispielsweise auf den Gebieten Technik, Taktik, Organisation, Aus- und

Fortbildung erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Strafverfolgung weiter zu professionalisieren. Die dabei erzielten Erfolge drücken sich nicht nur durch die Entwicklung der Aufklärungsquote, sondern auch in der Qualität der Ermittlungsarbeit aus.

Die traditionell gute Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, muss durch innovative und professionelle Konzepte konsequent weiter optimiert werden.

Wenngleich die Sachleitungsbefugnis der Staatsanwaltschaft bei der Bearbeitung von Strafsachen nicht in Frage zu stellen ist, wird nur durch eine wechselseitig konstruktive und kritische Begleitung notwendiger Handlungsbedarf erkannt und zukunftsorientiert umgesetzt. Beispielsweise durch die auf den unterschiedlichen Ebenen bislang praktizierten gemeinsamen Besprechungen konnten häufig Probleme weitgehend erkannt und die notwendigen Verbesserungen herbeigeführt werden.

Die zunehmende Komplexität von Strafverfahren sowie die Erwartungen der Justiz an Umfang und Qualität der zu erhebenden Beweismittel hat ihre Auswirkungen nicht nur im Bereich Anklagevertretung, sondern auch im Hinblick auf die in erster Linie durch die Polizei darzustellenden Ermittlungsmaßnahmen.

Vor diesem Hintergrund kommt einer weiteren Verbesserung der praktischen Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft eine wachsende Bedeutung zu. So ist beispielsweise eine verbesserte gemeinsame Aus- und Fortbildung, eine größere Kompatibilität polizeilicher und justizieller Datenverarbeitungssysteme und eine höheren Präsenz von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten vor Ort anzustreben.

Die beweissichere Aufklärung von Straftaten korrespondiert in großem Umfang mit dem Einsatz und Engagement der Polizei, insbesondere auch bei der Bewältigung von Sonderlagen. Dieser teilweise enorme personelle und materielle Beitrag, begleitet von einer hohen Motivation der eingesetzten Beamtinnen und Beamten muss durch die sachleitende Staatsanwaltschaft angemessen berücksichtigt werden, insbesondere im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Im Übrigen muss in diesem Zusammenhang für die Polizei die Möglichkeit bestehen, ihrer Verantwortung für die Innere Sicherheit gegenüber der Öffentlichkeit gerecht zu werden. Herausragende Straftaten, die zumeist mit einem großen öffentlichen Interesse einhergehen (z.B. Vergewaltigungen, Raubüberfälle auf ältere Mitbürger, Tötungsdelikte) müssen dazu genutzt werden, daran anknüpfend präventivpolizeiliche Botschaften zu vermitteln, beispielsweise Verhaltenshinweise.

Bei komplexen und umfänglichen Ermittlungsverfahren ist aus arbeitsökonomischen Gründen frühzeitig eine Einbindung der Polizei in Grundsatzentscheidungen der Staatsanwaltschaften erforderlich, um personelle und materielle Ressourcen zielgerichtet einsetzen zu können. Dabei sollte künftig eine stärkere Orientierung an den Methoden des Projektmanagements erfolgen

▪ **Schutz für Vertreter der Strafverfolgungsbehörden/Fürsorge**

Gefährdungslagen für Personen und Objekte haben sich in der Vergangenheit in erster Linie aus den Phänomenbereichen der Politisch motivierten Kriminalität ergeben. Im Zielspektrum standen dabei insbesondere Funktionsträger aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

In der jüngeren Vergangenheit werden zunehmend Gefährdungslagen registriert, die ihren Ur-

sprung im Bereich der Organisierten Kriminalität haben. Personen, gegen die sich Ermittlungs- und Strafverfahren richten, versuchen diese beispielsweise durch die Vorbereitung von Anschlägen gegen Polizeibeamte, Staatsanwälte und Richter zu beeinflussen. Neben dem genannten Personenkreis sind zumeist auch nahe Angehörige oder Personen, die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft leben oder zu ihr in einer engen persönlichen Beziehung stehen, in gleicher Weise betroffen.

Die Lageentwicklung ist bekanntlich von einer wachsenden Professionalität der Täter, verbunden mit länderübergreifenden Verflechtungen krimineller Strukturen gekennzeichnet. Insofern muss von einer weiteren Zunahme auch dieses Phänomens ausgegangen werden. Zur Gewährleistung einer ungehinderten Strafverfolgung müssen die bestehenden polizeilichen Schutzkonzepte unter Mitwirkung der Justiz weiter entwickelt werden, beispielsweise durch ereignisunabhängige Maßnahmen im Vorfeld konkreter Gefährdungslagen.

Angesichts einer erheblichen psychischen Belastung für den betroffenen Personenkreis, kommt der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn eine besondere Bedeutung zu. In Einzelfällen darf daher auch eine psychosoziale Betreuung nicht ausgeschlossen sein. Auch erscheint es sinnvoll, das Phänomen in einschlägigen Lagebildern auf Bundesebene abzubilden, um die Entwicklung besser erkennen und bewerten zu können.

■ **Verkehrssicherheitsarbeit**

■ **Rahmenbedingungen**

Die Anforderungen an die Verkehrssicherheitsarbeit werden auch in den nächsten fünfzehn Jahren erheblich steigen. Wesentliche Ursachen hierfür sind:

- ❖ Zunahme der Fahrleistungen. Prognosen gehen davon aus dass die Fahrleistungen der PKW um 14 %, der Krafträder um 73 % und der Güterverkehrsfahrzeuge um 19 % steigen werden. Dabei werden die Fahrleistungen auf BAB überdurchschnittlich um 28 % und auf den Außerortsstraßen um 16 % anstiegen. Gleichzeitig wird der Straßenausbau in deutlich geringerem Umfang als das Verkehrsaufkommen wachsen.
- ❖ Erhöhung des Fahrzeugbestandes.
- ❖ Grenzöffnungen zu den östlichen Staaten.
- ❖ Globalisierungstendenzen der Wirtschaft.
- ❖ Mit der EU-Erweiterung und weitergehendem Liberalisierungen wird der Straßenverkehr die gesamte Gesellschaft vor erhebliche Herausforderungen stellen.
- ❖ Konfliktsituationen und aggressives Verhalten im Straßenverkehr nehmen rasant zu.

Neben der Kriminalitätsbekämpfung ist die polizeiliche Verkehrsunfallbekämpfung die zweite wesentliche Säule der Inneren Sicherheit. Mit der polizeilichen Verkehrssicherheitsarbeit wird ein wesentlicher Beitrag zum Schutz von Leben und Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger sowie von Sachwerten geleistet. Darüber hinaus ist Verkehrssicherheitsarbeit praktizierte Präsenz und Bürgernähe.

■ Polizeiliche Verkehrssicherheit

Bei der polizeilichen Verkehrssicherheitsarbeit setzt die GdP auf folgende Maximen:

- ❖ Mobilität und Verkehrssicherheit sind vereinbar. Die Polizei leistet dazu einen wesentlichen Beitrag
- ❖ Verkehrssicherheitsarbeit ist praktizierte Präsenz und Bürgernähe
- ❖ Polizeiliche Verkehrssicherheitsarbeit muss elementarer Bestandteil einer gesamtgesellschaftlichen Unfallpräventionsstrategie werden
- ❖ Die Präventionsarbeit muss auf Landes- und örtlicher Ebene zwischen allen Trägern der Verkehrssicherheit eng verzahnt werden (Kooperationsansatz)
- ❖ Verkehrsunfall- und Kriminalprävention sowie Kriminalitäts- und Verkehrsunfallbekämpfung sind besser aufeinander abzustimmen (Integrationsansatz)

Daraus leiten sich für einzelne Felder der Verkehrssicherheitsarbeit sowie der Aufgabenstellung und Organisation der Polizei wichtige Handlungsziele ab:

▪ Prävention

Polizeiliche Verkehrssicherheitsberatung hat schwerpunktmäßig zielgruppen- und ursachenorientiert zu erfolgen. Andere staatliche und nichtstaatliche Träger der Verkehrssicherheitsarbeit sind stärker zu integrieren.

Die Polizei ist kompetenter und anerkannter Partner und oftmals Motor für Aktivitäten der Verkehrsunfallprävention. Gleichwohl sind andere Träger der Verkehrssicherheit stärker als bisher einzubeziehen. Die Maßnahmen sind weitgehend aufeinander abzustimmen. Auf Landesebene ist entweder eine dem Landespräventionsrat (Kriminalitätsbekämpfung) vergleichbare Organisationsform anzustreben oder die strategische Verkehrsunfallprävention in dieses Gremium zu integrieren.

Sowohl Entstehungsbedingungen mancher Straftaten und Verkehrsdelikte als auch bestimmte Zielgruppen weisen auf dem Gebiet der Verkehrsunfall- und Kriminalprävention in hohem Maße Übereinstimmungen auf. Es ist daher folgerichtig, vertiefende Überlegungen anzustellen, ob ein gemeinsamer Präventionsansatz zu höheren Wirkungspotenzialen führen wird. Ein durchzuführendes Modellprojekt „Gemeinsame Präventionsdienststelle Verkehrsunfall-/Kriminalprävention“ wird grundlegende Erkenntnisse für eine Änderung der Organisation liefern.

Das Aufgabenfeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendverkehrsschulen ist schrittweise zu einer umfassenden Verkehrssicherheitsberatung für andere Zielgruppen zu erweitern. Teilaufgaben der Verkehrssicherheitsberatung können auch von Angestellten wahrgenommen werden.

▪ Unfallaufnahme

Die Polizei nimmt auch künftig alle ihr bekannt gewordenen Verkehrsunfälle auf. Dazu gehören auch so genannte Bagatellunfälle.

Mit der Unfallaufnahme wird zugleich ein Beitrag zur Bürgernähe geleistet. Die Unfallaufnahme und –bearbeitung muss durch den Einsatz moderner Technik unterstützt werden. Dazu gehören insbesondere lasergestützte Tatortvermessungen und der Einsatz der Digitalfotografie sowie die Einführung der GPS-Ortung zur exakten Bestimmung des Unfallortes. Dazu sind die elektronischen Analyseverfahren AVUS und GEOPOLIS schrittweise anwenderfreundlich um- und auszubauen.

Die Aufnahme und Bearbeitung von Bagatellunfällen muss vereinfacht werden. Es ist zu prüfen, ob die Eingabe einer verkürzten Unfallmeldung im polizeilichen Datenverarbeitungssystem ohne Qualitätsverlust für die Verkehrssicherheitsarbeit ausreichend ist.

▪ **Verkehrsüberwachung**

Die Verkehrsüberwachung erfolgt risikogruppen- und unfallursachenorientiert und unter Verwendung moderner Technik. Integrierte Kontrollkonzepte, mit denen gleichzeitig Straftaten und Verkehrsverstöße verfolgt werden, sind deutlich auszuweiten.

Verkehrsüberwachung ist Ausdruck des staatlichen Gewaltmonopols. Raum für die Tätigkeit privater Unternehmen auf diesem Sektor verbleibt nicht. Die Überwachung der Geschwindigkeiten außerhalb geschlossener Ortschaften ist alleinige Aufgabe der Polizei.

Verkehrsüberwachung muss risikogruppen- und hauptunfallursachenorientiert erfolgen. Dies ist nur auf der Grundlage eines umfassenden Verkehrsunfalllagebildes möglich. Zur Optimierung der professionellen Verkehrsüberwachung sind die elektronischen Analyseverfahren AVUS und GEOPOLIS schrittweise anwenderfreundlich um- und auszubauen.

Der Drogenkonsum im Straßenverkehr steigt deutlich an. Die Bekämpfung der damit zusammenhängenden Delikte muss stärker in den Mittelpunkt der Verkehrsüberwachung rücken.

Verkehrskonflikte und Straftaten rund um den gewerblichen Personen- und Güterverkehr und auf Fernstraßen nehmen deutlich zu. Polizeiliche Kontrollstrategien müssen dem stärker Rechnung tragen. Dazu gehören institutionalisierte integrierte Konzepte zur Bekämpfung von Verkehrsdelikten und Kriminalität. Einzubinden sind Verkehrs- und Kriminaldirektionen einerseits und andere Überwachungsbehörden andererseits. Die Einrichtung ständiger gemeinsamer dienststellen- und behördenübergreifender Kontrollgruppen ist zu prüfen.

Regelmäßig entsteht den Unternehmern durch die Straftaten, aber auch die Verkehrsordnungswidrigkeiten ein wirtschaftlicher Vorteil. Das kann nicht hingenommen werden. Deshalb muss vom Instrument der Gewinnabschöpfung intensiv gebrauch gemacht werden.

Der Einsatz von Angestellten in der Verkehrsüberwachung ist auszubauen.

Im Rahmen der spezialisierten Verkehrsüberwachung ist modernste Überwachungstechnik einzusetzen.

▪ **Personal und Organisation**

Das in der Verkehrssicherheitsarbeit eingesetzte Personal darf nicht zugunsten anderer polizeilicher Aufgaben reduziert werden.

Die Beratungsstelle für Verkehrssicherheit an der Landespolizeischule soll zu einem landesweiten Kompetenzzentrum ausgebaut werden. Die ist nur mit einer Personalverstärkung zu erreichen.

■ **Polizeilicher Einsatz im Spannungsfeld „Häuslicher Gewalt“**

■ **Häusliche Gewalt ist keine private Angelegenheit**

Häusliche Gewalt (oder Gewalt in Ehe und Familie) ist ein Phänomen unserer Gesellschaft, welches über eine lange Zeit tabuisiert bzw. bagatellisiert wurde und selbst heute noch vielfach unterschätzt wird. Dabei stellt diese Art der Kriminalität in all ihren Facetten einen schweren Angriff auf die körperliche und seelische Integrität der Opfer -überwiegend Frauen und Kinder- dar. Über das genaue Ausmaß dieser Gewaltdelikte lassen sich in Deutschland bisher keine gesicherten Angaben machen, da beispielsweise die PKS zwar alle bekannt gewordenen Straftaten registriert, diese jedoch nicht konkret dem Phänomen „Häusliche Gewalt“ zuordnet.

Nach Schätzungen wird jede dritte Frau in ihrem Leben einmal das Opfer von häuslicher Gewalt. In den 453 Frauenhäusern in der Bundesrepublik Deutschland suchen jährlich ca. 50.000 Frauen Schutz vor dem gewalttätigen Partner, allein in den 17 Frauenhäusern in Rheinland-Pfalz jährlich ca. 1100 Frauen.

Täter dieser Gewaltausübung sind in der überwiegenden Mehrzahl aller bekannt gewordenen Fälle Männer. Insofern geht es bei häuslicher Gewalt vorrangig um Männergewalt als Ausdruck eines „ungleichen“ Geschlechterverhältnisses, welches dem Mann die Dominanz über und damit die Möglichkeit der Gewalt gegen die Frau zuweist.

Gewalt ist das, was die Opfer als Gewalt empfinden. Vor dem Hintergrund des geänderten Lebenspartnerschaftsrechtes muss die Gesellschaft - und damit vorrangig die Polizei - auch die Gewalt in Beziehungen von Männern gegen Männern oder Frauen gegen Frauen ächten und verfolgen. Diese Sensibilität gilt auch dem nach bisherigem Wissen geringen Anteil von Straftaten von Frauen gegen Männer.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass häusliche Gewalt ein gesamtgesellschaftliches Problem und damit alles andere als ein „Kavaliersdelikt“ darstellt. Häusliche Gewalt ist keine Privatangelegenheit, es handelt sich vielmehr um schwerwiegende Straftaten, welche die öffentliche Sicherheit gefährden. Neben den Frauen sind hierbei gerade Kinder nicht nur mit betroffen sondern durch Beobachten von Gewalt traumatisiert und oftmals misshandelt.

Der Polizei als ständig erreichbarer und schnell verfügbarer Organisation kommt im Interventionsprozess eine entscheidende Rolle zu: Prävention, konsequente Strafverfolgung sowie ein weitreichender Opferschutz sollen durch ein umfassendes Konzept beteiligter Behörden und Organisationen einen effektiven Schutz von Opfern häuslicher Gewalt gewährleisten.

Grundlage hierzu ist ein verändertes Rollenverständnis der Polizei, das auf der Prämisse basiert: „Ermitteln und helfen, statt nur zu schlichten“. Das Rollenverständnis unserer Polizei beinhaltet damit

- ❖ eine konsequente Beweissicherung und Strafverfolgung
- ❖ den Schutz des Opfers und die Hilfeleistung sowie Beratung
- ❖ die Enttabuisierung des Phänomens.

Korrespondierend mit dem am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen „Gewaltschutzgesetz“ ist eine Änderung des POG erforderlich: Der Polizei muss die Möglichkeit gegeben werden,

- ❖ einen zeitlich unbefristeten Platzverweis zu erteilen, statt wie bisher nur bis zum maximal nächsten Tag

- ❖ ein ebenso unbefristetes Näherungsverbot auszusprechen.

Die Regelung sollte so ausgestaltet sein, dass die Polizei die Erstmaßnahmen trifft und danach die Zuständigkeit auf die örtlichen Ordnungsbehörden übergeht.

Parallel ist zu fordern, dass für alle Beamtinnen und Beamten klare Verhaltensregelungen (Handlungsanleitung) erarbeitet werden. Es gilt zudem, die Position des Opfers in der polizeilichen Arbeit zu stärken sowie in einem Aus- und Fortbildungskonzept diesen Umständen Rechnung zu tragen.

■ **Polizei und Ordnungsbehörden**

■ **Zuständigkeiten für Prävention**

Nach heutigem Recht handelt die Polizei in zwei zentralen staatlichen Feldern, nämlich der Gefahrenabwehr als traditioneller Aufgabe der Verwaltung und in der Strafverfolgung als traditioneller Aufgabe der Justiz. In beiden Feldern wirkt die Polizei mit anderen staatlichen oder kommunalen Verwaltungen (Gefahrenabwehr) oder anderen staatlichen Institutionen (Strafverfolgung) zusammen.

Das rheinland-pfälzische POG vollzieht im Bereich der Gefahrenabwehr in § 1 die Aufgabentrennung zwischen der Ordnungsbehörde (bisher: allgemeinen Polizeibehörde) und der Polizei (bisher: Vollzugspolizei). Auch wenn im Bereich der Gefahrenabwehr das POG grundsätzlich von einer parallelen Zuständigkeit ausgeht, gilt dennoch der Grundsatz der Subsidiarität vorrangig: § 1 der ZuständigkeitsVO überträgt die Aufgabe der allgemeinen Gefahrenabwehr den örtlichen Ordnungsbehörden. Diese -und nicht die Polizei- sind beispielsweise originär zuständig für Gefahrenlagen in den Bereichen Versammlungsrecht, Waffenrecht, Ausländerrecht, Gaststättenrecht und Betreuungsrecht (nebst der Unterbringung psychisch kranker Menschen) oder für Lärmbelästigungen.

Nach dem Willen des Gesetzgebers handelt die Polizei bei akuten Gefahrenfällen überwiegend zeitlich vor den an sich zuständigen örtlichen Ordnungsbehörden. Sie wird insoweit regelmäßig als „Generalist“ in eigener, aber subsidiärer Zuständigkeit für andere tätig, nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Befugnisse, ihrer Mittel und ihrer - im Vergleich mit den anderen Behörden - einzigartigen Dauerpräsenz in Zeit und Raum.

Diese Zuständigkeitsverteilung beruht darauf, dass die Polizei „Produkt einer geschichtlichen Entwicklung ist und dass alle Versuche, ihre Zuständigkeit theoretisch befriedigend abzugrenzen, vorhandene Lebenszusammenhänge und praktisch sinnvolle Tätigkeitsakkumulationen zu zerreißen drohen“. [1]

Die Polizei hat ein außerordentlich komplexes Tätigkeitsfeld, das weitgehend durch die Probleme anderer bestimmt wird. Nur zu einem geringen Teil bestimmt sie selbst Anlass, Ort und Zeit ihrer Aktivitäten. Sie ist vielmehr eine Organisation zur Bewältigung von Ausnahme- und Notsituationen. Dabei sind Art und Umfang der täglichen Polizeiarbeit auch vom Aufgabenverständnis anderer Verwaltungen und Institutionen abhängig: „Die Polizei führt aus, was andere gewollt haben; das ist das Muster, nach dem sie konzipiert wurde und auch noch ist. Damit kann sich die Polizei selbst nicht anfreunden.“ [2]

Nach der im 1993'er POG neu gefassten Bestimmung des § 94 sollen die verbandsfreien Gemeinden, die Verbandsgemeinden sowie die kreisfreien und großen kreisangehörigen Städte (nicht jedoch die Kreisverwaltungen) zum Vollzug ihrer Aufgaben in erforderlichem Umfang Vollzugsbeamte bestellen. Nach der bis 1993 geltenden Rechtslage war dieses den Kommunen freigestellt. Nunmehr ist diese Entscheidungsfreiheit nicht mehr gegeben, da die Formulierung „sollen“ nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung einem „muss“ entspricht, solange nicht gewichtige Gründe entgegenstehen.

Dieser Verpflichtung sind die Kommunen selbst nach acht Jahren aus Sicht der Polizei nur in spärlichem Umfang nachgekommen. Nur in den fünf Oberzentren, teilweise in den Mittelzentren und nur vereinzelt bei den Gemeinden wurden kommunale Vollzugsbeamten eingestellt. Nach wie vor „vertrauen“ und verlassen sich die Kommunen auf die erwähnte „Dauerpräsenz“ der Polizei mit der Konsequenz, dass beispielsweise Ruhestörungen oder die Unterbringung von psychisch kranken Menschen durch die Polizei erledigt werden (müssen).

Andere Aufgaben wie die Überwachung des Jugendschutzes oder der Gaststätten liegen überwiegend brach: die Kommunen „vertrauen“ auf die Polizei, diese „pocht“ auf ihre Unzuständigkeit. Hinzu gesellt sich aus Sicht der Polizei der Eindruck, dass die Aufgabenübertragung nur in den Bereichen ausreichend Gestalt angenommen hat, in denen die Kommunen mit finanziellen Gewinnen rechnen konnten, so beispielsweise bei der Überwachung des ruhenden und in Teilen des fließenden Verkehrs.

■ Bürgererwartungen

Bürgerinnen und Bürger fordern unisono mehr sichtbare polizeiliche Präsenz in der Öffentlichkeit und -in jüngster Zeit vermehrt- ein schärferes Vorgehen gegen Verwahrlosungserscheinungen und „Unordentlichkeiten“. Sie erwarten von der Polizei Schutz und Sicherheit in ihrem persönlichen Umfeld. Für sie ist die Polizei nach wie vor die staatliche Einrichtung, die wie keine andere allen Bevölkerungsschichten „rund um die Uhr“ zur Verfügung steht, die für das sehr breite Spektrum der Konfliktsituationen und Problemlagen zuständig ist. Von ihr erwarten sie Hilfe, Streitschlichtung, Wiedergutmachung und Disziplinierung. Wer die Polizei ruft, will schnelle, effiziente und bedingungslose Hilfe.

Der Bürger hat in seiner konkreten Situation, in der er Hilfe erwartet, keinerlei Verständnis für offene Zuständigkeitsfragen, er erwartet eine schnelle Hilfe, bei einer Verweisung an eine zuständige Stelle empfindet er sein Anliegen als nicht ernst genommen. Dies führt dazu, dass er seinen Ärger und sein Unverständnis auf die Polizei projiziert. In Kenntnis dieser - im Prinzip verständlichen- Projektion leistet die Polizei diese Hilfe und muss sie auch leisten.

Die vorgenannten Faktoren verdeutlichen, dass bei Gesetzgeber, Politik, Behörden, Bürger und in der Polizei unterschiedliche Auffassungen über Umfang und Grenzen des gesetzlichen Auftrages bestehen. Dieser Dissens führt zu Unsicherheiten in der Polizei und belastet nicht selten

das Verhältnis in der Zusammenarbeit mit den Ordnungsbehörden. Dies gilt umso mehr dann, wenn sich die Polizei „ausgenutzt“ fühlt, wenn der Eindruck entsteht, dass unangenehme und schwierige Aufgaben auf sie abgewälzt werden.

Deshalb fordert die GdP eine Korrektur des POG mit dem Ziel, für verbandsfreie Gemeinden, die Verbandsgemeinden, die kreisfreien und großen kreisangehörigen Städte sowie die Landkreise im POG die Verpflichtung zur Bestellung von kommunalen Vollzugsbediensteten aufzunehmen und durch geeignete Maßnahmen des ISM den Vollzug dieser Aufgabe sicherzustellen.

■ Informationstransfer

Mit der Aufgabenübertragung auf die Kommunen ging für die Polizei in weiten Bereichen ein Informationsdefizit einher. Informationen auf den Gebieten des Waffenrechts, des Ausländerrechts oder des Jugendschutzes, die früher bei der Polizei präsent und jederzeit abrufbar waren, werden nunmehr durch die Kommunen gesammelt und -teilweise- aufbereitet, jedoch nicht oder nur in geringem Umfang an die Polizei übermittelt. Die Polizei benötigt jedoch für ihre umfangreiche Aufgabenerledigung speziell auf dem Gebiet ihrer subsidiären Zuständigkeit diese Informationen. Sie muss beispielsweise bei nicht planbaren ad hoc - Durchsuchungen schnell und präzise erfahren können, ob und in welchem Umfang eine Person über Waffen verfügt - und dies rund um die Uhr. Ihr müssen beispielsweise Erkenntnisse über die statusrechtliche Stellung von Ausländern ebenso zur Verfügung stehen (Bsp.: nächtliche Personenkontrolle) wie die Art und Umfang einer Gaststättenkonzession (Bsp.: nächtliche Kontrolle wegen Ruhestörung) bzw. die Tatsache, ob ein Fahrzeugführer über eine Fahrerlaubnis und mit welchen Auflagen verfügt.

Dies setzt im ersten Schritt eine landsweit einheitliche Datenerfassung der Kommunen voraus; gesetzlich zu regeln ist der inhaltliche und zeitliche Umfang der Verfügbarkeit dieser Daten für die Polizei, es sind also Regelungen bezüglich des Informationsaustausches zu treffen. Für die professionelle Aufgabenerledigung der Polizei ist jederzeitige Verfügbarkeit der Daten unerlässlich.

■ Zuständigkeit auf dem Gebiet des Versammlungsrechts

Die Zuständigkeit in versammlungsrechtlichen Fragen obliegt seit 1993 den Kommunen. In der Folge entstand und besteht noch eine enge Kooperation der Polizei mit den für das Versammlungsrecht zuständigen Behörden, denn nur die Polizei (in Verbindung mit dem Verfassungsschutz und anderen Staatsschutzorganen) verfügt über die erforderlichen Kenntnisse bezüglich der Anmelder oder der an Versammlungen beteiligten Gruppierungen und Vereinen.

Insbesondere bei Versammlungen treten die Probleme subsidiären polizeilichen Handelns offen zu Tage: die Polizei erhebt und bewertet die erforderlichen Informationen und stellt sie der zuständigen Versammlungsbehörde zur Verfügung. Diese erlässt die erforderliche(n) Verfügung(en), deren Ausführung und Überwachung wiederum der Polizei obliegt. Insbesondere in sich ständig veränderten dynamischen Lagen, teilweise mit hoher politischer und gesellschaftlicher Brisanz, muss die Polizei Eilentscheidungen treffen, oftmals von den behördlichen Vorga-

ben abweichen, diese verändern oder erweitern. Die erforderliche Koordinierung Polizei - Versammlungsbehörde scheitert oftmals infolge der zeitlichen Dringlichkeit der Maßnahmen.

Ein weiteres kommt hinzu: Die Polizei hat die erforderlichen Kooperationsgespräche mit dem Veranstalter zu führen, sie hat mit ihm den „Versammlungsspielraum“ auszuloten und abzusprechen. Es obliegt auch der Polizei, während der Versammlung die Einhaltung der zuvor verabredeten „Spielregeln“ zu überwachen und anzumahnen.

Die in der Vergangenheit speziell bei geplanten Versammlungen „rechter Gruppierungen“ ohne konkrete Bezeichnung des Ortes praktizierte Bereitschaftsregelung der Versammlungsbehörden hat sich nur bedingt bewährt. Die Polizei muss mit einer Vielzahl von Kommunen –jeweils durch ihren Bereitschaftsdienst vertreten- kommunizieren. Dieser Abstimmungsbedarf ist unvertretbar hoch, Informationsdefizite der Versammlungsbehörden quasi vorprogrammiert.

Zur Minimierung dieses Abstimmungsbedarfes und zur bestmöglichen Erfüllung des gesetzlichen Auftrages muss die Zuständigkeit auf die Polizei rückdelegiert werden. Dieser mit hochsensiblen Sicherheitsbelangen belegte Bereich sollte in einer Hand und zwar in der der Polizei liegen.

■ **Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Ausländerrechts**

Das Ausländerrecht weist sowohl den Kommunen als auch der Polizei eine originäre Zuständigkeit zu. Alle Abschiebungen erfolgen durch die Polizei, nach innerorganisatorischer Absprache durch die Bereitschaftspolizei. Im Ergebnis sind durch die Bereitschaftspolizei durchschnittlich jährlich

- ca. 800 Abschiebungen [Zahlen für 2001],
 - ca. 225 Vorführungen und
 - ca. 330 Überführungen
- durchzuführen.

Bei diesen Maßnahmen wurden im Jahr 2001 insgesamt 3546 Beamtinnen und Beamte eingesetzt, welche eine Dienstleistung von 32.907 Stunden erbrachten, was der Jahresarbeitszeit von ca. 20 Beamten entspricht! Dazu kommt noch der Koordinations- und Verwaltungsaufwand. Unter vorrangiger Betrachtung der Sicherheitsaspekte sollte diese Aufgabe bei der Polizei verbleiben: der hohe Ausbildungsstandard der Polizei qualifiziert diese besonders für diesen sensiblen Bereich (bspw. Abschiebung einer gesamten Familie). Es müssen aus Sicht der GdP die enormen personellen und materiellen Verpflichtungen im Haushalt veranschlagt werden, sprich, das zur Aufgabenerfüllung erforderliche zusätzliche Personal muss der Polizei zugeführt werden, die erforderlichen Mittel müssen ihr zur Verfügung gestellt werden.

■ **Zusammenarbeit im Verkehrsbereich**

Die Übernahme der Überwachung des fließenden Verkehrs im innerörtlichen Bereich durch die Kommunen gestaltete sich insgesamt - nach verständlichen Anfangsschwierigkeiten - größtenteils unproblematisch. Auch aus der Grundüberlegung, dass hier der Kommune Mittel zufließen, wurde Überwachungspersonal eingestellt, vornehmlich in den Ober- und Mittelzentren. Nach wie

vor wird diese Aufgabe bei den Gemeinden und Verbandsgemeinden eher „stiefmütterlich“ wahrgenommen, oftmals leidet das für die Verkehrsüberwachung ursprünglich eingesetzte Personal unter einer Aufgabenüberfrachtung: Auch viele der anderen 1993 übertragenen Aufgaben wurden diesem Personal zugewiesen.

Im Bereich der Überwachung des fließenden Verkehrs innerhalb geschlossener Ortschaften (regelmäßig Geschwindigkeitsüberwachung) orientiert sich die Zuständigkeit an der Bereitschaft der jeweiligen Kommune, diese Aufgabe wahrzunehmen. Anders formuliert: Nimmt eine Kommune diese Aufgabe wahr, erwächst hieraus eine subsidiäre Zuständigkeit der Polizei. Im Ergebnis existiert landesweit keine einheitliche Zuständigkeitsregelung, was auch Auswirkungen auf die administrativen Folgemaßnahmen der Verkehrsüberwachung nach sich zieht.

Die erforderlichen Halter- und Fahrerermittlungen obliegen der Polizei, es sei denn, dass sowohl die Behörde des Tatortes als auch die ersuchte Behörde an diesem Modellversuch der innerörtlichen Geschwindigkeitsüberwachung mitwirken. Im Ergebnis erledigt die Polizei nach wie vor sehr viele Ersuchen von kommunalen Behörden. Zur Verdeutlichung: Die Kommune überwacht, die Polizei ermittelt, sucht den verantwortlichen Fahrzeugführer und hört ihn an, und die Kommune erlässt den Bußgeldbescheid (und kassiert die Bußgelder und Verwaltungsauslagen!). Anders formuliert: Die Kommune „bedient“ sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben des Personals der Polizei!

Diese Verfahrensweise hat unmittelbar Auswirkungen auf das Selbstverständnis der Polizei. Im Vordergrund steht hier die Klage, dass die Polizei für eine ungeliebte -weil auch kostspielige- Aufgabe ausgenutzt wird. Es ist als sicher anzunehmen, dass diese Abwälzung ungeliebter Aufgaben dann ausgeweitet wird, wenn zusätzlich die Delegation der Überwachung des fließenden Verkehrs an die Kommunen gehen würde.

Es ist in diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar, weshalb die Polizeipräsidien nicht zugleich generell auch Bußgeldbehörden für solche Verkehrsordnungswidrigkeiten sind, für deren Verfolgung Polizei zuständig ist. Insbesondere die Zuständigkeit der Kreisverwaltungen für die Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkeiten, die im fließenden Verkehr begangen werden, ist zeitnah auf die Polizeipräsidien zu übertragen.

Die GdP bleibt bei ihrer Position, dass die Überwachung des fließenden Verkehrs außerhalb geschlossener Ortschaften Aufgabe der Polizei ist und bleiben muss. Die Überwachung des fließenden Verkehrs innerhalb geschlossener Ortschaften durch die Kommunen muss auf die Geschwindigkeitsüberwachung beschränkt bleiben. Für Polizei und Kommunen sind hier parallele originäre Zuständigkeiten festzuschreiben.

Zur Ahndung von Verkehrsverstößen, welche in polizeilicher Zuständigkeit liegen, sollte eine eigene Bußgeldstelle zuständig sein. Führt die Polizei für die Kommune Halter- und Fahrerermittlungen durch, ist der Verwaltungsaufwand der Kommune in Rechnung zu stellen.

[1] Lisken/Denninger, Handbuch des Polizeirechts; München 1992, S. 17

[2] Helmut Hildebrandt, Professionelle Polizei, Stuttgart 1990, S. 23

■ Polizei und Großeinsätze

■ Einsatzlagen und Personalplanung

Neben dem täglichen Dienst -in all seinen Facetten- ist die Polizei auch bei der Bewältigung von Großeinsätzen stark gefordert: „Castor“-Transporte, Motorsport- und Musikveranstaltungen, Demonstrationen (speziell durch die rechte Szene) und nicht zuletzt Fußballspiele erfordern eine intensive und langwierige Vorbereitung sowie eine mit z. T. erheblichem Personal- und Mitteleinsatz einhergehende Einsatzbewältigung.

So mussten bspw. in der Saison 1999/2000 alleine bei den Fußballspielen des 1. FC Kaiserslautern rund 3500 Beamtinnen und Beamte eingesetzt werden, beim Länderspiel Deutschland - Israel im Februar 2002 insgesamt mehr als 1600 Polizisten. Ähnlich hohe Zahlen sind sowohl zur Bewältigung der „Castor-Transporte“ als auch der vielen Veranstaltungen auf dem Nürburgring festzustellen.

Im Ergebnis entstehen nicht nur so genannte „Überstundenberge“, die auch nicht durch Bezahlung der Mehrstunden bzw. einen Freizeitausgleich abzubauen sind: Die Beamtinnen und Beamten werden angesichts der angespannten Personalsituation wieder dringend für den täglichen Dienst benötigt. Die Personalberechnung für die Polizei Rheinland-Pfalz konnte diese hohe und ständig wachsende Einsatzbelastung nicht gebührend berücksichtigen. Die GdP fordert, diese jährlich wiederkehrenden Zusatzbelastungen mit in die Personalbedarfsberechnung aufzunehmen.

■ „Fußballabgabe“

Es ist unbestritten eine polizeiliche Aufgabe, mit entsprechend starken Kräften bei Großveranstaltungen im Zusammenhang mit Fußballspielen potentielle Störer zu lokalisieren und auf den An- und Abmarschwegen zum Zwecke der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung zu begleiten. Der polizeiliche Auftrag umfasst die breite Palette der polizeilichen Maßnahmen, beginnend bei der Verkehrsregelung bis hin zur Trennung rivalisierender Fangruppen. Im Ergebnis werden bei den Spielen der drei Bundes- bzw. Regionalligen durch die anhaltende Unfriedlichkeit gewaltbereiter und Gewalt suchender „Fans“ (?) während der Saison zunehmend mehr Polizeibeamte gebunden. Dieses Phänomen betrifft im sportlichen Bereich bisher auch einzig den Fußballsport, andere Sportereignisse mit hohen Zuschauerzahlen verlaufen regelmäßig völlig friedlich.

Die Vereine im Profifußball sind regelmäßig Profit orientierte Unternehmen, die Spiele rein kommerzielle Veranstaltungen. In jüngster Vergangenheit wurde vereinzelt der Gang an die Börse beschritten, andere Vereine tragen sich mit diesem Gedanken. Die Budgets der Spitzenvereine haben längst die 50-Millionen-€-Grenze überschritten, selbst die „kleinen“ Vereine der ersten Liga verfügen über einen Haushalt von mindestens 15 Millionen €. Bei Spielereinkäufen werden jährlich steigende Rekordsummen ausgegeben, auf den Fußballplätzen kämpfen „Millionär-Mannschaften“.

Vor diesem Hintergrund ist eine „Fußballabgabe“ zur Finanzierung der polizeilichen Einsätze zu diskutieren.

Während bspw. in England eine detaillierte Abrechnung und Begleichung der entstandenen Polizeikosten durch den Verein erfolgt, werden in Deutschland Polizeieinsätze noch zum „Nulltarif“ geleistet. Allerdings ist das englische System nicht einfach auf deutsche Verhältnisse zu über-

tragen. Gegen die in England praktizierte Abrechnungspraxis spricht nach Auffassung der GdP vor allem die fehlende Planbarkeit für die Vereine: Ein erforderlicher Großeinsatz bei einem Zweitligaverein könnte diesen im Extremfall an den Rande des Ruins drängen.

Vielmehr sollte eine pauschale „Fußballabgabe“ als so genannte „nichtsteuerliche Sonderabgabe im Sinne des Art. 70 ff GG“ eingeführt werden: Gestaffelt nach den drei Ligen erfolgt eine jährliche Abgabe der Vereine an das Bundesland. Diese Regelung stellt einerseits die Planbarkeit der Vereine sicher, garantiert andererseits einen Kostenausgleich für den intensiven Personal- und Mitteleinsatz der Polizei.

Diese Pauschale sollte zudem zweckgebunden in den Haushalt überführt werden (sprich: in den Polizeihaushalt).

Weiter sollte auch geprüft werden, ob diese „Abgabe“ auch bei sonstigen kommerziellen Großveranstaltungen eingefordert werden kann.

■ **Polizei und BGS**

Polizei und Bundesgrenzschutz sind als zwei organisatorisch getrennte Sicherheitsinstitutionen mit exakt definierten unterschiedlichen Aufgaben und Kompetenzen anzusehen. Eine Vermischung der beiden Aufgabenfelder lehnt die GdP strikt ab.

Aus Sicht der GdP spricht nichts gegen Sicherheitspartnerschaften, etwa in Form gemeinsamer Streifen im Bahnhofsbereich. Abzulehnen sind hingegen strategisch langfristige Aufgabenvermischungen, beispielsweise in Form gemeinsamer Streifen im Stadtgebiet. Vielmehr soll die gegenseitige lageorientierte Unterstützung bei Großeinsätzen lageangepasst ausgebaut und ein institutioneller Erfahrungsaustausch forciert werden.

■ **Polizei und Bundeswehr**

Die Zuständigkeiten der Polizei auf dem Gebiet der inneren Sicherheit und der Bundeswehr auf dem Gebiet der äußeren Sicherheit sind bereits in der Verfassung klar geregelt und bedürfen auch keiner Ausweitung. Die Unterstützung der Polizei durch die Bundeswehr ist - außer in den Fällen des Inneren Notstandes (Art. 87a, 91 GG) und der Katastrophenhilfe (Art. 35 GG) - ausgeschlossen.

■ **Polizei und Sicherheitsunternehmen**

■ **Gewaltmonopol des Staates nicht gefährden**

Die Rahmenfaktoren (Kriminalitätslage, Sicherheitsbedürfnisse der Bevölkerung, die Personalsituation, der Grad der Auslastung der Polizei mit Kernaufgaben pp.) beeinflussen das Bestreben zum Einsatz privater Sicherheitsdienste. Je konzentrierter die polizeiliche Aufgabenerfüllung sich darstellt, desto eher wird ein sukzessives Vordringen privater Sicherheitsunternehmen zu beobachten sein. Politische Bestrebungen der Deregulierung und des den Markt beeinflussenden Rechts geben ebenfalls Gestaltungsmöglichkeiten vor. Der sich vergrößernde „europäische Sicherheitsraum“ wird sich auch auf das Verhältnis Polizei - Private Sicherheitsunternehmen auswirken.

■ **Verfassungsrechtliche Vorgaben**

Es gehört zu den bedeutendsten Errungenschaften eines freiheitlichen Rechtsstaates, dass das Gewaltmonopol vom Staat ausgeübt wird. Selbst- und Notbehelfe für Private stellen im Gefüge der Rechtsordnung lediglich Ausnahmetatbestände dar, die in eng umgrenzten Fällen zur Rechtfertigung von Handlungen führen, welche ansonsten den Hoheitsträgern vorbehalten sind. Gefahrenabwehr und Verfolgung von begangenen Rechtsverstößen stellen den unantastbaren Kernbereich hoheitlicher Daseinsfürsorge dar. Eine Übertragung der diesen Staatsaufgaben dienenden Handlungen auf Private stößt auf entschiedenen Widerspruch der GdP.

Die Gewährung von Sicherheit ist das staatliche Gegenstück der Grundrechtsausübung der Bürgerinnen und Bürger in unserer Gemeinschaft. Kann der Staat die Sicherheit nicht gewährleisten, finden die Grundrechte keinen Entfaltungsraum, die Freiheit wird beeinträchtigt. Sicherheit sollte jedem Bürger zustehen, unabhängig von seiner wirtschaftlichen Position.

■ **Einfachgesetzliche Rahmenbedingungen**

Ausgehend von den bislang lediglich rudimentär vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen, die die Aufgabenwahrnehmung der Privaten Sicherheitsunternehmen regeln, sind Präzisierungen auf gesetzlicher und untergesetzlicher Ebene auch bezüglich des Verhältnisses zur Polizei und anderen Hoheitsträgern notwendig. Dabei wird insbesondere die Tätigkeit im gemischt privat-öffentlichen Raum und die Unterstützung von staatlichen Stellen bei der hoheitlichen Aufgabenwahrnehmung Regelungsgegenstand sein müssen. Die Voraussetzungen für den Erwerb der Grundqualifikation für ein Tätigwerden im Gewerbe sowie das Erbringen von Sicherheitsdienstleistungen von besonderer Bedeutung, wie z.B. das Verarbeiten personenbezogener Daten oder das Tragen von Waffen sind anspruchsvoll auszugestalten und ausreichend zu präzisieren.

■ **Marktsituation und –konzentration des Privaten Sicherheitsgewerbes**

Im Gegensatz zum polizeilichen Handeln ist die Tätigkeit der Privaten Sicherheitsunternehmen an marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten orientiert. In den Tätigkeitsfeldern der Privaten Sicherheitsunternehmen, deren Konturen zunehmend an Klarheit verlieren, muss eine Rückbesinnung auf staatliche Sicherheitsgewährleistung durch die Polizei erfolgen. Das Erbringen von Leistungen für den hoheitlichen Bereich muss von restriktiven und reglementierten Vorausset-

zungen abhängen, die auch rechtlichen Anforderungen genügen müssen. Hierbei sind lediglich untergeordnete Hilfs- und Servicedienste für staatliche Stellen, ggf. durch das rechtliche Instrument der Beileihung zu gestatten. Im sicherheitsempfindlichen, gemischt privat-öffentlichen Raum darf es eine starke Präsenz der Privaten Sicherheitsunternehmen nicht geben.

Der bislang zu beobachtende Trend zur Bildung von international bzw. überregional tätigen Großunternehmen wird weiter an Bedeutung gewinnen, wobei lokal und regional agierende Private Sicherheitsunternehmen sowie Kleinst- oder Einmannbetriebe zunehmendem Konkurrenzdruck, bis hin zum Verdrängungswettbewerb, ausgesetzt sein werden. Der Wettbewerb der Unternehmen darf jedoch nicht zu einem „Lohndumping“ führen, der auf dem Rücken der oft minder qualifizierten Mitarbeiter im Sicherheitsgewerbe ausgetragen würde.

▪ **Keine private Unfallaufnahme**

Die Bevölkerung erwartet bei Unfällen das neutrale Konfliktmanagement ihrer Polizei. Die Polizei wird dabei nicht etwa als ‚Büttel der Versicherungen‘ tätig, sondern im wohlverstandenen Interesse der Bürgerinnen und Bürger auch zur Sicherung privater Rechte. Die Unfallaufnahme ist aus Sicht der Bevölkerung eine der wenigen wahrnehmbaren positiven ‚Dienstleistungen‘ der Polizei. Des Weiteren ergeben sich bei der Ermittlungsarbeit häufig Ansätze für weitere Maßnahmen für Strafverfolgung (Trunkenheits-, Führerscheindelikt) oder Gefahrenabwehr (Sicherstellung unsicherer Fahrzeuge.). Anhand der gewonnenen Erkenntnisse können andere Beteiligte ferner Rückschlüsse für die Gefahrenabwehr in ihrem Zuständigkeitsbereich ziehen.

Die Unfallaufnahme durch die Polizei hat sich in Rheinland-Pfalz bewährt; sie soll beibehalten werden.

▪ **Qualitätsoffensive der Privaten Sicherheitsunternehmen**

Eine transparente, stärker qualitative Ausrichtung der Privaten Sicherheitsunternehmen sollte den seriösen Wettbewerbern eine deutlich verbesserte Marktstellung verschaffen, wobei Sicherheitsinteressen der Auftraggeber im Vordergrund stehen. Die öffentliche Hand als bedeutender Kunde der Privaten Sicherheitsunternehmen muss sich noch stärker an Qualitätsgesichtspunkten orientieren. Dabei wird die Zuverlässigkeit der Dienstleister und ihrer Beschäftigten, die Erfüllung von Qualitätsstandards stärker von den Aufsichtsbehörden überwacht werden müssen. Eine Zusammenarbeit der Polizei mit dem Sicherheitsgewerbe setzt die Einhaltung weitgehender Qualitätskriterien seitens der Privaten Sicherheitsunternehmen voraus.

Der Staat muss Mindeststandards für Auswahl und Ausbildung der in diesem Dienstleistungszweig Beschäftigten festlegen. Ein einheitlicher Tarifvertrag muss hierbei Mindestnormen und –vergütungen festlegen, um das um sich greifende Sozialdumping zu unterbinden.

▪ **Private Sicherheitsunternehmen und ihr Verhältnis zur Polizei**

Die zunehmende Professionalisierung der Privaten Sicherheitsunternehmen wird zu einer Annäherung der Institutionen auf der Basis gesetzlicher Bestimmungen führen. Es darf aber keinen Zweifel daran geben, dass die Polizei auch aus rechtsstaatlichen Gründen heraus der originäre Garant für die Innere Sicherheit ist. Dementsprechend ist insofern in allen Belangen eine entsprechende auch rechtliche Kompetenzzuweisung unumgänglich. Der Bürger muss klar und eindeutig erkennen können, wer handelt und welche Kompetenzen dieser Instanz zustehen.

Berührungspunkte können sich bei Fortbildungen, gemeinsamen Veranstaltungen, Einsatzbesprechungen oder Informationsaustausch ergeben.

Unter Wahrung der unterschiedlichen Aufgaben und Kompetenzen finden bereits heute akzeptierte Absprachen und Kooperationen statt, z.B. bei Konzert- oder Sportveranstaltungen, Werttransporten oder dem Objektschutz. Die Zusammenarbeit sollte nicht von Konkurrenzgedanken geprägt sein. Gemeinsame Erörterungen können vielmehr bereits im Vorfeld Missverständnisse und Konflikte vermeiden. Gemeinsame Streifen verbieten sich.

- **Fazit**

Die Polizei ist die hoheitlich verantwortliche Institution zur Gewährleistung der Inneren Sicherheit. Sie trägt das Gewaltmonopol. Jedoch wird zukünftig der Bereich der Inneren Sicherheit durch eine professionelle Polizei unter partieller Mitwirkung von und Unterstützung durch Sicherheitsunternehmen erfolgen. Die GdP erwartet von der Politik gesetzliche Maßnahmen zur Regulierung der wirtschaftlichen Aktivitäten.

■ Personal

- **Mit innovativer Personalentwicklung die Polizei zukunftsfähig machen**

- **Berufsbild: Kompetent und bürgernah handeln**

Entwicklungen und Veränderungen in Gesellschaft und Politik lassen neue soziale Konfliktpotentiale entstehen, die Auswirkungen auf die Polizei und ihren Handlungsraum haben. So wie sich die Polizei als staatliche Institution in ihrer Struktur und Orientierung immer wieder offen und sensibel auf neue Situationen einstellen muss, so wächst auch der Erwartungsdruck an die einzelnen Polizistinnen und Polizisten. Die Vielfalt, Einzigartigkeit und Nichtvorhersehbarkeit der Ereignisse, mit denen sie im polizeilichen Alltag konfrontiert werden, die aber jeweils situationsangepasst, rechtsstaatlich, sozial verträglich, verhältnismäßig und vielfach unter Zeitdruck zu bewältigen sind, erfordern Tugenden, denen zeitgleich nur schwer zu entsprechen ist. Unter den kritischen Augen der Öffentlichkeit müssen Polizistinnen und Polizisten ihr angemessenes Handeln für die zahllosen praktischen Anforderungen immer wieder neu entwickeln und umsetzen. Das erfordert eine professionelle Handlungskompetenz und Bürgernähe.

Bürgernähe ist dabei weit mehr als eine lokale Beziehung in Form der jederzeitigen Erreichbarkeit der Polizei. Erlebbarer Präsenz ist ein wichtiger Faktor polizeilicher Arbeit. Daneben stehen aber soziale und funktionale Bezugspunkte, die Bürgernähe im Verhältnis zur Polizei prägen. Der Bürger erwartet, dass die Polizei den Rechtsfrieden schützt. Er will Sicherheit. Er möchte im Konfliktfall durch polizeiliches Handeln Gerechtigkeit erfahren. Eine solche Erwartungshaltung nutzt auch der Polizei, denn sie ist in ihrer Arbeit auf ein gutes Verhältnis zum Bürger angewiesen. Polizeiliche Funktionswahrnehmung bedarf des öffentlichen Vertrauens und des sozialen Kontaktes zwischen Bürger und Polizei. Das gilt sowohl für das präventivpolizeiliche Handeln

wie für die Feststellung und Sanktionierung normverletzenden Verhaltens. Die von den Polizistinnen und Polizisten auszubauenden Kontakte müssen bewirken, dass ihr Auftreten beim Bürger nicht prinzipielle Sanktionserwartung, sondern eher das Gefühl von Sicherheit auslöst. Sie müssen ihr Handeln so steuern, dass das Ergebnis nicht nur rechtlich vertretbar, sondern auch sozial befriedigend ist. Das erfordert ein hohes Maß an Beurteilungs- und Differenzierungsvermögen, damit das polizeiliche Ziel möglichst deeskalierend und konfliktvermeidend, erforderlichenfalls aber auch durch offensives Einschreiten, erreicht wird. Für den Erfolg der polizeilichen Arbeit gewinnt das Verhalten der Polizistinnen und Polizisten eine immer größere Bedeutung. Sie müssen daher im täglichen Dienst durch hohe fachliche, kommunikative und soziale Handlungskompetenz überzeugen und nach Möglichkeit konfliktlösend handeln. Man muss sich dabei immer vor Augen führen, wie immanent schwierig, oft konfliktträchtig und mitunter gefährlich der Polizeidienst ist.

▪ **Leistungsfähigkeit der Polizei sichern**

Die Dynamik in der Aufgabenstellung erfordert einen stetigen Prozess der Anpassung in der Leistungsfähigkeit der Polizei. Neben moderner Ausstattung und Technik sowie der stetigen Verbesserung von Organisation und Arbeitsabläufen hat dabei die systematische Personalentwicklung zentrale Bedeutung. Sie ist als Zukunftsinvestition zu sehen, denn die immer komplexeren Anforderungen und Arbeitsprozesse verlangen nach leistungsfähigen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Angesichts der finanziellen Belastung der öffentlichen Haushalte und des daraus resultierenden dauernden Konsolidierungsdrucks treten aber Zielkonflikte auf, die in einer intensiven Interaktion mit den Beteiligten bewältigt werden müssen. Denn die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, neue Wege zu gehen, ist direkt abhängig von der Bereitschaft auf Seiten von Politik und Verwaltung, diese Wege auch zuzulassen. Verlangt ist ein effizienter und effektiver Einsatz aller Ressourcen. Wer dabei zuerst auf Personalabbau und Ausgabenreduzierung setzt, geht den falschen Weg.

Die rheinland-pfälzische Polizei wird hervorragende Sicherheitsarbeit leisten können, wenn die Personalstärke wieder auf einen angemessenen Stand gebracht wird, Führungsorganisation und Führungsverhalten optimiert werden, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima stimmen, Berufsattraktivität und Arbeitssicherheit weiter verbessert werden, das Personal besser qualifiziert und gefördert wird und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden.

▪ **Organisationskultur sichtbar machen und gestalten und das Image verbessern**

Eine sich nach außen, also zu den Bürgerinnen und Bürgern hin öffnende Polizei braucht eine Organisationskultur, die sich am Menschenbild des Grundgesetzes orientiert. Für die innere Kultur beschreibt das Leitbild der rheinland-pfälzischen Polizei das zukunftsorientierte Selbstverständnis (Corporate Identity). Es ist in einem intensiven Prozess unter breiter angelegter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstanden und durch Politik und Polizeiführung anerkannt. Mit seiner grundsätzlichen Orientierung bildet es die strategische Grundlage für die Organisationsentwicklung und Leistungssteigerung der Polizei. Deshalb ist auch künftig der Diskussion der Leitsätze und ihrem praktischen Umbruch in allen Polizeidienststellen hohe Aufmerksamkeit zu widmen.

Auf die Einbindung möglichst vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Funktionen und Ebenen ist Wert zu legen. Über die fachliche Koordination und Begleitung des

Leitbildprozesses muss sichergestellt bleiben, dass die Leitsätze durch ständige Kommunikation und Visualisierung aktuell im Bewusstsein gehalten werden. Bei der Vermittlung von Lehrinhalten in der Aus- und Fortbildung ist stetig ein Bezug zum Leitbild der rheinland-pfälzischen Polizei herzustellen.

Man darf nicht eine gewisse Skepsis bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verkennen, ob die durchaus anerkannte Vision in Form des Leitbildes der praktischen Reflexion stand hält und Politik wie Polizeiführung den Leitbildprozess auch bei kritischen Ansätzen unterstützen. Umso wichtiger ist es, diese Zweifel als Erfahrung in die Weiterentwicklung des Leitbildprojektes einfließen zu lassen.

Wenn das Leitbild der Polizei nicht nur eine interne, sondern auch eine externe Wirkung haben soll, müssen die Wahrnehmung der Polizei in der Öffentlichkeit im Allgemeinen und die Bürgernähe im Besonderen mit den damit verknüpften Ansprüchen an die Polizei geklärt und aufgegriffen werden (Corporate Image).

In dem durchaus berechtigten und notwendigen Streben nach professioneller Effizienz hat die Polizei in den letzten Jahren die Orientierung ihrer Aufgabenwahrnehmung verändert. Die Schwerpunkte haben sich weg von den Präventions- und Ordnungsaufgaben hin zur Kriminalitätsbekämpfung und Strafverfolgung verschoben. Mit der Strafverfolgung stellt die Polizei ein Handlungsfeld in den Vordergrund, das sie selbst kaum beeinflussen kann und auf dem sie in einigen Teilen relativ erfolglos ist. Indem sie sich so auf ihre problematischste Aufgabe kapriziert, stellt sie sich damit selbst die Effizienzfalle. Schaden nimmt dabei die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit ihrer Polizei: Sie fordern mehr sichtbare Präsenz der Polizei in den Wohngebieten, auf den Straßen und Plätzen, sie erwarten schärferes Vorgehen gegen Verwahrlosungserscheinungen und Unordentlichkeiten und sie fordern von der Polizei Schutz und Sicherheit in ihrem persönlichen Umfeld.

Die Polizei ist ganz offensichtlich die staatliche Einrichtung, die wie keine andere breiten Bevölkerungsschichten rund um die Uhr für Hilfeleistungen jeder Art zur Verfügung steht, die für ein breites Spektrum von Konfliktsituationen und Problemlagen zuständig ist und an die sehr unterschiedliche Erwartungen heran getragen werden. Das ist keineswegs nur die Erwartung nach Sanktionierung und Kriminalisierung, sondern insbesondere auch die Erwartung nach Hilfe, Streitschlichtung, Wiedergutmachung und Disziplinierung. Gerade diese Handlungsfelder prägen die Einstellung der Bürgerinnen und Bürger zu ihrer Polizei. Dabei wandeln sich Ansicht und Wirkung nach dem Bedarf. Ganz eindeutig ist dies, wenn man die Polizei holt oder sie gegen den Willen des Betroffenen kommt. Wenn man die Polizei ruft, will man schnelle, vorbehaltlose und effiziente Hilfe, wünscht man sie nicht, wird die Anwesenheit der Polizei eher bedrohlich oder wenigstens lästig. Polizeiliches Eingriffshandeln zur Konfliktregelung, Gefahrenabwehr oder Beendigung von Normverletzungen bedeutet einerseits Schutz betroffener Bürger, andererseits Vorgehen gegen diejenigen, die die Störungen verursachen. Damit gerät die Polizei unvermeidlich in das Spannungsfeld dieser Konfliktlagen.

Trotz dieser widersprüchlichen Erwartungen genießt die Polizei bei den Bürgerinnen und Bürgern hohes Ansehen und Vertrauen. Dieses positive Zeugnis für die innere Integrität verliert aber an Wert, weil aus der Bevölkerung ebenso deutlich auf Defizite bei der Leistungsfähigkeit und dem äußeren Erscheinungsbild der Polizei aufmerksam gemacht wird. So wie die Polizei im Leitbildprozess an der Weiterentwicklung ihrer Binnenkultur arbeitet, sollte sie in stärkerem Maße Wert auf einen positiven Imagetransfer legen.

Über Bürgerbefragungen zu Handeln und Rolle der Polizei können die Polizeibehörden und –einrichtungen mehr als bisher qualifizierte Informationen über Wahrnehmung, Wertung und Wir-

kung ihrer Tätigkeit in der Gesellschaft bzw. in der Bevölkerung des jeweiligen Polizeibezirks erhalten und daraus effektive und realitätsnahe Korrekturen ableiten. Darüber hinaus sollte die wissenschaftliche Forschung zu Rolle und Wirken der Polizei in der Gesellschaft in Bezug auf ihre Effizienz und gesellschaftliche Akzeptanz stärker gefördert werden. Ein entsprechender Preis zur Polizeiforschung sollte von der Konferenz der Innenminister und –senatoren des Bundes und der Länder (IMK) ausgeschrieben werden.

- **In die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren**

Die Aufgabenstellungen für die Polizei werden immer komplexer und vernetzter, weil sich strukturelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern, die Kriminalitätslage alles Andere als statisch ist, Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Polizei in Bezug auf Konfliktmanagement, Gefahrenabwehr und Strafverfolgung zunehmen und die vom Gesetzgeber definierten Auflagen für das rechtsstaatliche Handeln höhere Anforderungen an die fachliche und soziale Kompetenz der Polizistinnen und Polizisten stellen. Im Gegenzug wird angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung und der Belastung der öffentlichen Haushalte der Druck zu einem effizienten und effektiven Einsatz aller vorhandenen Ressourcen immer stärker.

Wie andere Verwaltungsbereiche wird sich die Polizei in ihrem Denken und Handeln und durch Umbau ihrer Strukturen umorientieren müssen, um diesen veränderten gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden zu können. Anzustreben ist das Ziel einer bürgernahen Polizei mit kompetenten, motivierten und leistungsorientierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer wirtschaftlich arbeitender Verwaltung.

Entscheidender Erfolgsfaktor für das Erreichen dieses Ziels ist die Investition in die Beschäftigten der Polizei. Das Personal ist die wichtigste Ressource, die es zu entwickeln gilt. Die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhandenen Potenziale müssen stärker genutzt und entwickelt werden.

In der Vergangenheit wurden im Personalwesen vielfältige und gute Erfahrungen mit einzelnen Elementen der Personalentwicklung gemacht. Es fehlt aber für den Polizeibereich ein abgestimmtes Konzept. Deshalb fordert die GdP: Ausgerichtet an den Modernisierungsanforderungen sowie am Leitbild der Polizei, vernetzt mit der Aufgaben-, Organisations- und Ressourcenentwicklung und gestützt auf die bisherigen positiven Erfahrungen soll in einem transparenten und partizipativen Verfahren eine systematische Personalentwicklungsplanung für die Polizei auf den Weg gebracht werden. Die GdP wird im Hauptpersonalrat Polizei den Abschluss einer entsprechenden Rahmendienstvereinbarung mit dem Innenminister vorschlagen.

Personalentwicklung ist als systematische Gestaltung von Prozessen anzulegen, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. Personalentwicklung dient dazu, die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Interessen der Organisation zu verknüpfen, um eine möglichst optimale Leistung der Polizei zu erreichen. Die individuelle Förderung der einzelnen Beschäftigten steht dabei im Vordergrund. Künftig sind neben der fachlichen Qualifikation eine stärkere Eigenverantwortung, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Akzeptanz und Umsetzung der Organisationsziele und gesellschaftspolitische Sensibilität gefragt. Weitere wichtige Faktoren sind das Betriebsklima und die Arbeitszufriedenheit.

Personalentwicklung erfordert die Verknüpfung mit anderen strategischen Verwaltungszielen wie der Organisationsentwicklung oder der Haushalts- und Stellenentwicklung und vor allem die

Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen. Ebenso grundlegend für den Erfolg des Prozesses ist die aktive Unterstützung durch die Politik und die Führung der Polizei.

Bei der Erarbeitung und Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei und ihre Vertretungen in breiter Form zu beteiligen. Das setzt die rechtzeitige und umfassende Einbeziehung bei der Planung und Durchführung auf allen Ebenen voraus. Die Gewerkschaft der Polizei wird sich wie bisher in den Prozess einmischen und ihn konstruktiv mitgestalten.

Solche Reformierungsvorhaben lassen sich nicht von Heute auf Morgen darstellen, sie brauchen Zeit. Ihre Entwicklung und Umsetzung führt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Ängsten und Verunsicherung, weil sie das Ergebnis von Veränderung und Erneuerung und die damit verbundenen persönlichen Nach- und Vorteile nicht abschätzen können. Vertrauen bildende Maßnahmen sind notwendig, damit sie sich auf den Veränderungsprozess einlassen können. Man muss ihnen Zeit geben, sich mit den Neuerungen vertraut zu machen. Nachhaltige Erfolge sind nicht schnell zu erreichen. Eine zu komplexe oder überstürzte Einführung von Reformen oder Folgeprojekten überfordert nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern – bedingt durch den erhöhten Ressourcenverbrauch – auch die Gesamtorganisation bis hin zu den politischen Entscheidungsträgern, bei denen der Eindruck entsteht, die Polizei beschäftige sich nur noch mit sich selbst. Das angestrebte Ziel würde sich ins Gegenteil verkehren. Das dosierte und partizipative Vorgehen darf nicht mit falschem Abwarten oder gar fehlender Handlungsbereitschaft verwechselt werden. Es bedarf vielmehr der aktiven, aufmerksamen Begleitung durch ständiges Werben, erkennbares Unterstützen und wahrnehmbares Vorleben. Führungskräften kommt dabei eine besondere Verantwortung zu, sie haben deshalb Anspruch auf die besondere Unterstützung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ebenso durch die Politik.

Die Ausrichtung der rheinland-pfälzischen Polizei auf das Ziel der optimierten Dienstleistungsorganisation ist auf gutem Wege. Die bislang für die Polizei dominante Orientierung am Legalitätsprinzip wird dadurch keineswegs in Frage gestellt, sondern akzentuiert. Die Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns bildet die Grundlage und definiert den Rahmen innerhalb dessen die anderen Zielsetzungen wie Wirtschaftlichkeit und Effizienz, Flexibilität, Bürgernähe oder Mitarbeiterpartizipation handlungsleitend werden können. Aber die Rechtmäßigkeit des Handelns allein ist kein hinreichendes Qualitätsmerkmal mehr.

▪ **Führungsorganisation und Führungsverhalten optimieren**

Wenn es darum geht, die rheinland-pfälzische Polizei als leistungsstarkes und bürgerorientiertes Dienstleistungsunternehmen zu etablieren, kommt der Qualität der Führungsarbeit und der Kompetenz der Führungskräfte eine Schlüsselrolle zu. Die Ziele in dem längerfristigen Veränderungsprozess werden nur bei intensiver Mitwirkung aller Beschäftigten, insbesondere aber der Führungskräfte zu erreichen sein. Im Kern geht es um die Kultur von partizipativer Führung und Zusammenarbeit in einem Netz aus Können, Wissen und Werten. Auf diese Erfahrungen setzt auch die Wirtschaft, die ihre Organisationsprozesse nach den gesellschaftlichen Entwicklungen wie Werteverstärkungen oder Bildungsexpansion genau nach diesen Grundüberlegungen ausrichtet.

Die Führungsaufgabe im Rahmen der Personal- und Ressourcenverantwortung wird anspruchsvoller werden, weil sie sich auf die Steuerung des Gesamtprozesses bezieht und darauf gerichtet ist, die Voraussetzungen und Bedingungen einer effizienten Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen und auszubauen.

Hierzu gehört zunächst die Entwicklung eines Zielbildungs- und Zielvereinbarungssystems. Die Perspektiven, Ziele und Aufgaben der Polizei müssen klar heraus gearbeitet und für die einzelnen Bereiche herunter gebrochen und operationalisiert werden. Darauf können Zielvereinbarungen gründen, die für den einzelnen Organisationsbereich und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtungsweisend sind. Die „Grundsätze für die Führung und Zusammenarbeit in der Polizei Rheinland-Pfalz“ und die Richtlinien für das „Mitarbeitergespräch“ bieten ausgezeichnete Grundlagen, in einem partnerschaftlichen Dialog die Arbeitssituation umfassend zu analysieren und auf erforderliche Veränderungen und Verbesserungen hin zu wirken.

Moderne Aufgabenerledigung heißt für Führungskräfte zu verstehen, dass Führung planvolle, gestalterische Arbeit und nicht etwa zufälliges Geschehen und ein Vollziehen von Regelwerken ist. Sie müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „coachen“, also fördern, stützen, kritisch begleiten und ihnen Zusammenhänge deutlich machen. Sie sollen auf diese Weise Gestaltungsspielräume schaffen und diese unterstützend begleiten. Der Versuch aktiv zu motivieren wird zumindest langfristig scheitern. Die Handlungsmaxime von Führungskräften sollte darauf ausgerichtet sein Demotivierendes zu unterlassen.

Führungskräfte moderieren und koordinieren ihre Gruppe in einer Art und Weise, dass das Potenzial der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Tragen kommt. Dazu müssen Ziele grundsätzlich vereinbart und eben nicht „gesetzt“ werden. Das bedingt bei beiden Gesprächspartnern die Bereitschaft, von eigenen Vorstellungen abgehen zu können. Führungskräfte lösen nicht die Probleme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern befähigen sie, ihre Probleme selbst zu lösen. Sie sehen Fehler als Chance, über eine Aufarbeitung zu dauerhaften Lösungen zu kommen. Führungskräfte verwalten nicht die „Sache“, sondern fordern und fördern Menschen, sie setzen sich mit ihren Bedürfnissen und Ängsten auseinander. Es gilt innerhalb des vereinbarten Rahmens ein Optimum an Gestaltungsspielraum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu finden. Das erfordert, Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit zu stärken, Kreativität zu fördern, Lernfähigkeit zu pflegen und Lernbereitschaft zu stimulieren. Die Rückmeldung über Leistungsergebnisse und Führungsleistung stellen dabei wichtige Hilfen und Informationen dar.

Führungsverantwortung ist mehr als die zweiseitige Beziehung zwischen dem Vorgesetzten und dem einzelnen Mitarbeiter. Sie wird zunehmend darauf gerichtet sein, die Funktionsfähigkeit von interaktiven Teilsystemen der Organisation zu fördern. Teamentwicklung, Konfliktregulierung und soziale Integration markieren diese Funktion. Dazu gehören auch die Vermittlung und Entwicklung der Kultur einer Organisation, ihrer Werte und des gelebten Umgangs. Führungskräfte müssen dieses Verständnis von Führungskultur vorleben.

Letztlich darf partizipative Führung nicht als „Eintauchen in Wattebällchen“ missverstanden werden. Kooperation macht Entscheidungen nicht entbehrlich – und zwar klare und verbindliche Entscheidungen. Die Reflexion mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfordert es, „unangenehme Wahrheiten“ nicht auszuweichen: Defizite im persönlichen Verhalten wie in der Leistung müssen angesprochen werden. Ebenso gilt es, abweichende Entscheidungen zu kennzeichnen und zu begründen. Wer selbst resigniert oder vor der Verantwortung flüchtet, wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demotivieren.

Alle Führungsfunktionen der rheinland-pfälzischen Polizei sind einem vom Innenministerium genehmigten Katalog erfasst und beschrieben. Was immer noch aussteht, ist die Anerkennung, der in dem Konzept vorgeschlagenen Bewertung der Funktionen. Das muss so schnell wie möglich erfolgen, damit klare Orientierung und Rechtssicherheit besteht. Diese „Funktionsbeschreibung“ entstand auf Anregung und unter Beteiligung des Hauptpersonalrates Polizei und der

Gewerkschaft der Polizei. Alle beabsichtigten Veränderungen müssen deshalb unter dem Vorbehalt der Mitbestimmung stehen.

Das Anforderungsprofil an künftige Führungskräfte ist in einer landeseinheitlichen Funktionsbeschreibung festzulegen und fort zu schreiben. Damit werden Anforderungen in einem behördenübergreifenden Standard transparent und ermöglichen Interessenten eine Selbsteinschätzung. Geeignete Interessenten werden ermuntert, unrealistischen Erwartungen wird entgegen gewirkt.

Die Polizeibehörden und –einrichtungen ermitteln frühzeitig und kontinuierlich ihren Nachwuchsbedarf an Führungskräften. Sie gestalten die Auswahl und die vorbereitende Förderung des Führungsnachwuchses. Die GdP setzt dabei auf Personalfördermodelle auf freiwilliger Basis mit Rückkehroption in die bisherige Funktion; Personalrotation um ihrer selbst Willen und unangemessene Mobilitätsforderungen werden von der GdP abgelehnt.

Der Entwicklung und Fortbildung von Führungskräften kommt besondere Bedeutung zu. Die Auseinandersetzung mit und das Verstehen von Strategie, Projektierung, Organisationskultur, Technologie und betriebswirtschaftlichen Grundsätzen sind wesentliche Qualifizierungsfelder für Führungskräfte. Sie vermitteln diese Themen horizontal und vertikal in die Organisation, sind also Lernende und Qualifizierende gleichzeitig. Ihre Schlüsselqualifikationen müssen – je nach Funktion unterschiedlich ausgeprägt – auf diese wichtigen Lern- und Handlungsfelder ausgerichtet sein. Es geht um strategisches Denken, das Initiieren und Begleiten von Entwicklungsprozessen, die Gestaltung von Organisationskultur, gesellschaftspolitische Sensibilität und dem Rechtsstaat verpflichtetes, bürgernahes sowie wirtschaftliches Handeln. Das Qualifizierungsprogramm für künftige Führungskräfte der Polizei muss in seinen Zielsetzungen, Inhalten und seiner Struktur diesem Anspruch gerecht werden. Es ist sicherzustellen, dass das neue Fortbildungskonzept evaluiert wird.

Begleitend zur theoretischen Wissensvermittlung durch die modulare Führungsqualifikation an der Landespolizeischule sollen die neuen Führungskräfte in ihrer Polizeibehörde oder ihrer Polizeieinrichtung zunächst mit einfacheren Führungsaufgaben betraut werden. Die GdP regt an, während dieser Zeit der Erstverwendung ihre Betreuung durch einen in Führungsverantwortung erfahrenen Beamten (Mentor) zu sichern und Gelegenheit zu einem regelmäßigen moderierten Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften zu geben. Darüber hinaus sollten sie an einem regelmäßigen Fortbildungsprogramm teilnehmen.

Alle Führungskräfte sind in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, um das Führungsverhalten zu reflektieren und weiter zu verbessern. Sie müssen Orientierung finden, ob sie den an sie gestellten Anforderungen in der Führungsverantwortung gerecht werden. Es wäre aus Sicht der GdP in einem ersten Schritt sinnvoll, wenn sich Vorgesetzte regelmäßig bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Feedback zu ihrem Führungsverhalten einholen.

In der heutigen Besoldungsstruktur sind die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für Führungskräfte begrenzt und heben sich kaum vom Entwicklungsrahmen für spezialisierte Sachbearbeitung ab. Mehrleistung und größere Verantwortung werden also in den meisten Fällen nicht ausreichend honoriert. Deshalb fordert die GdP eine Neuorientierung im Bezahlungssystem, wonach Schritt für Schritt weitere Führungsfunktionen dem Höheren Polizeidienst zugeordnet werden und parallel für die Dauer der Wahrnehmung einer Führungsaufgabe durch Zahlung einer Funktionszulage eine adäquate Anerkennung erfolgt. In diesem Zusammenhang können auch grundsätzliche Ansätze wie die Vergabe von Führungsfunktionen auf Zeit erörtert werden.

Grundsätzlich ist es für alle Führungskräfte sinnvoll, auf verschiedenen Arbeitsfeldern Erfahrungen zu sammeln. Personalförderkonzepte sollten deshalb auch darauf ausgerichtet sein, den

von Führungskräften angestrebten Arbeitsplatzwechsel aktiv zu unterstützen. Nach Auffassung der GdP machen es aber die Strukturen der rheinland-pfälzischen Polizei nicht notwendig, eine zwingende Personalrotation mit Wechsel der Dienststelle für alle Führungskräfte vorzugeben. Ein solcher „Mobilitätszwang“ erzeugt keine gewichtigen Akzente für die Personal- und Organisationsentwicklung, würde aber für viele betroffene Führungskräfte erhebliche finanzielle Nachteile mit sich bringen.

■ **Personal auf konzeptioneller Grundlage entwickeln**

Aus vielfältigen Gründen steht in der Polizei Personal nicht zu jedem Zeitpunkt und an jedem Ort mit gewünschter Qualifikation und in notwendiger Menge zur Verfügung. Personalentwicklung soll den Einsatz von Personal in der Zukunft systematischer vorbereiten. Sie soll den Rahmen liefern, um künftiges Handeln der Polizei zu verbessern und gezielte Reaktionen auf sich verändernde Bedingungen der Personalverwendung ermöglichen. Zwangsläufig ergeben sich daraus verschiedene Planungsfelder, für die die GdP in einer ersten groben Einschätzung Anregungen geben und Defizite aufzeigen will:

▪ **Personalbestand**

Um Grundlagen für Entscheidungen über Maßnahmen zur Personalveränderung zu haben, muss zunächst der vorhandene Personalbestand in qualitativer und quantitativer Sicht erfasst werden. Die bisher bei den Polizeipräsidien und –einrichtungen dafür angewandten Verfahren sind unzureichend, weil die Datenerfassung nicht standardisiert ist und sie in der Regel keine Hinweise zu dem aktuellen Leistungspotenzial (Altersstruktur, gesundheitliche Einschränkungen usw.) des Personalkörpers enthalten. Zudem fehlt ein zentrales Datenmanagement durch das Innenministerium völlig. Die GdP fordert, diese Defizite so schnell wie möglich zu beseitigen.

▪ **Personalbedarfsplanung**

Personalbedarfsplanung ist die konkrete Bestimmung der künftig notwendigen personellen Kapazitäten, die in Zahl und Qualität erforderlich sind, um die gegenwärtigen und künftigen Aufgaben erfüllen zu können. Die in Zukunft zu realisierenden Aufgaben stehen dabei im Vordergrund. Sicher ist einzuräumen, dass eine Abschätzung der künftigen Aufgabenfülle für die Polizei mit immer längerer Sicht immer schwieriger wird. Von daher ist es umso notwendiger, die aktuelle Personalbedarfsanalyse so ausgefeilt wie möglich auszufertigen. Auf dieser Grundlage können mittel- und langfristige Einsatzbedingungen formuliert und jährliche Fortschreibungen vorgenommen werden.

Abschließendes Ziel ist es, die personalwirtschaftliche Rahmenplanung und den ermittelten Personalbedarf möglichst zeitgleich in Deckung zu bringen. Das setzt voraus, die aus allen Planungsbereichen ermittelten Informationen permanent zu aktualisieren.

Für die rheinland-pfälzische Polizei ist eine solche qualifizierte Personalbedarfsplanung heute allenfalls in Fragmenten vorhanden. Deutlich werden die Unzulänglichkeiten vor allem in der kurz- und mittelfristigen Einstellungsplanung für den Polizeidienst.

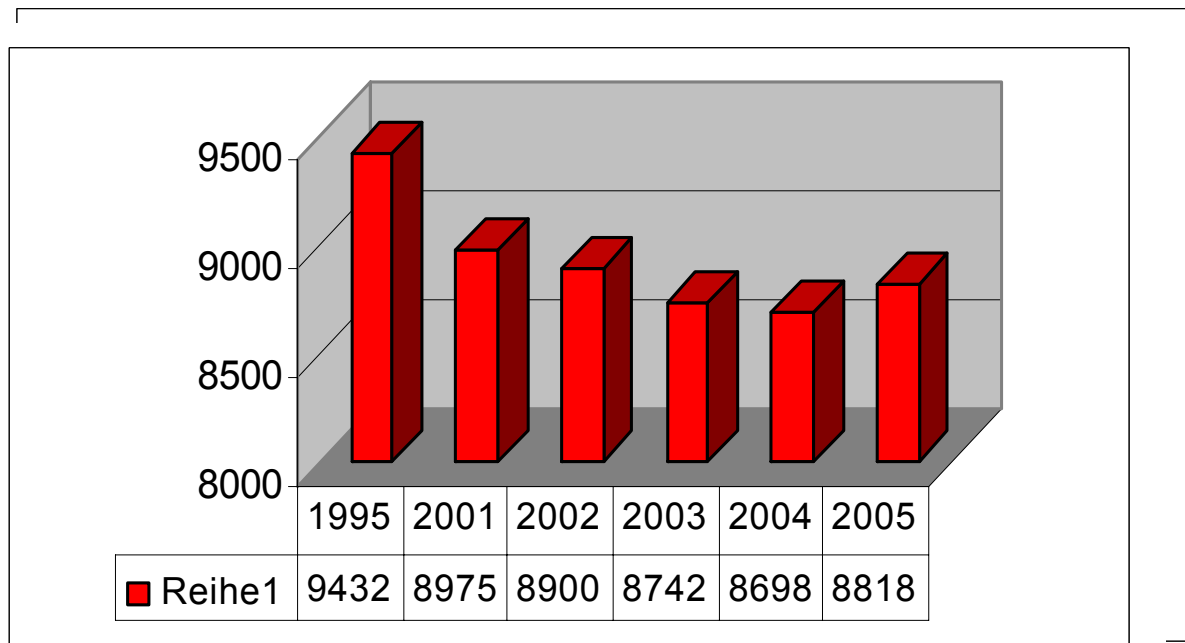
Die Polizei des Landes kommt personell immer stärker in Probleme, die sich verändernden Sicherheitsanforderungen zu erfüllen. Seit Jahren können der hohe tägliche Arbeitsanfall und die

zusätzlichen Belastungen nur durch Mehrdienstleistungen und punktuelle Vernachlässigung auch wichtiger Aufgaben bewältigt werden. Dadurch wird der eklatante Personalmangel deutlich. Das wird auf dem Rücken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei ausgetragen. Tägliche Überlastung und Unvorhersehbarkeit polizeilicher Einsatzlagen verursachen vorzeitigen physischen und psychischen Verschleiß. Dies gilt besonders für den Wechselschichtdienst, der trotz seiner ohnehin außergewöhnlichen Belastung als ständige Reserve betrachtet wird.

Die schlechte Personalausstattung erlaubt ohnehin fast nur die Erledigung der dringenden Aufgaben. Für die Prävention, den Schutz des Bürgers vor Schädigungen, stehen immer weniger Polizistinnen und Polizisten zur Verfügung. Angesichts der Entwicklung der Sicherheitslage braucht Rheinland-Pfalz 10.000 Polizistinnen und Polizisten.

Personalentwicklung im Rückblick: Es war richtig, von 1991 an die Personallücken bei der Polizei Zug um Zug zu füllen und die Zahl der nach Ausbildung bei den Polizeipräsidien und Polizeieinrichtungen einsetzbaren Polizistinnen und Polizisten bis Ende 1995 auf 9.432 anzuheben. Durch die zu geringen jährlichen Einstellungsraten verringerte sich der Personalstand bis Ende 1999 um 408 auf 9.024 Beamtinnen und Beamten.

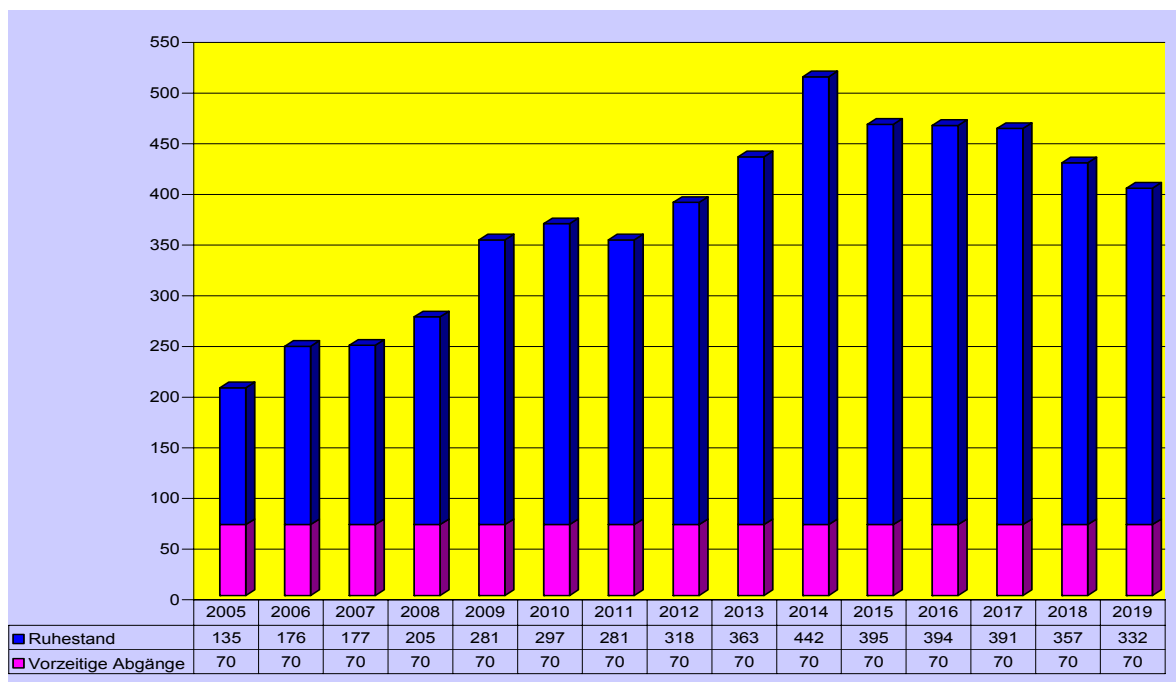
Seit dem Jahr 2000 steigen zwar die Einstellungszahlen, aber durch die weiter ansteigende Zahl von Personalabgängen setzt sich unter dem Strich der Personalabbau fort. Die Ist-Stärke der Polizei wird bis Ende 2004 unter die Marke von 8.700 Polizistinnen und Polizisten fallen und sich danach auf einem viel zu niedrigen Niveau von etwa 8.800 Polizistinnen und Polizisten einpendeln. Das Angestelltenprogramm und die personellen Auswirkungen der im August 2002 anlaufenden Ausbildungsreform werden die personellen Defizite nur kaschieren können.



Personalentwicklung bis 2005

Mit der ab 2003 auf 300 Polizeianwärterinnen und –anwärter pro Jahr angehobenen Einstellungsrate soll für die Zeit bis 2010 die Personalstärke der Polizei stabilisiert werden. Den 1.500

Neueinstellungen (2003 – 2007) werden 1.127 Ruhestandsversetzungen (2006 – 2010) mit Erreichen der Altersgrenze gegenüber stehen. Bei rund 70 vorzeitigen Personalabgängen pro Jahr würde die Personalbilanz gerade so aufgehen können. Allerdings fehlt in dieser Phase die vorsorgliche Einstellungs- und Ausbildungsplanung, um die rapide ansteigenden Ruhestandsversetzungsraten der Folgejahre abzufangen.



Personalabgänge Polizei 2005 - 2019

Insgesamt gilt für die heutige Personalplanung der Landesregierung: Weiter Personalabbau bei der Polizei bis Ende 2004, Festschreibung der desolaten Personalsituation bis ins nächste Jahrzehnt und fehlende Vorsorge für die schwierige Personalentwicklung im nächsten Jahrzehnt.

Die Misere im Personalstand der Polizei zeigt sich ebenso im Bundesvergleich: In der Polizeidichte, also der Einwohnerzahl pro Polizist, liegt Rheinland-Pfalz inzwischen auf drittletztem Platz.

Mecklenburg-Vorpommern	1:301
Brandenburg	1:303
Sachsen-Anhalt	1:306
Thüringen	1:346
Saarland	1:377
Sachsen	1:359
Bayern	1:380
Hessen	1:390
Nordrhein-Westfalen	1:425
Baden-Württemberg	1:426
Rheinland-Pfalz	1:428
Schleswig-Holstein	1:429
Niedersachsen	1:452

[Quelle: IM Mecklenburg-Vorpommern 2002]

Die Landesregierung ordnet eine sachgerechte Personalbedarfsplanung für die Polizei nachrangig hinter den Zielen der Haushalts- und Finanzplanung ein und priorisiert andere politische Felder. Die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger hat offenbar aus Sicht der Landesregierung an Bedeutung verloren. Das muss rasch geändert werden, weil es eine Fehleinschätzung ist.

Die Polizei benötigt dringend eine kräftige Personalverstärkung. Rheinland-Pfalz braucht 10.000 Polizistinnen und Polizisten. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Einstellungsrate schnellstens auf mindestens 400 Polizeianwärterinnen und –anwärter angehoben werden. Dafür sind die notwendigen Ausbildungskapazitäten zu schaffen.

Eine Freiwillige Polizeireserve oder eine Wachpolizei lehnt die GdP ab.

▪ **Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter**

Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und –beamte der Polizei leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Sicherheitsarbeit und unterstützen hervorragend im Büroservice, der Verwaltung und vielen technischen Bereichen ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung. Untersuchungen zeigen, dass in diesen Aufgabenfeldern noch weitere Einsatzmöglichkeiten gegeben sind, wenn zusätzliche Stellen für Angestellte zur Verfügung gestellt werden und Polizistinnen und Polizisten ausschließlich ausbildungskonform Verwendung finden. Für andere Aufgaben – so zum Beispiel in der Verkehrssicherheitsarbeit – könnten ebenfalls Angestellte eingesetzt werden.

Beim Zuschnitt der Arbeitsplätze sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fordern und zu fördern. Veränderte Anforderungen in der Sachbearbeitung und die Qualität der Arbeit sollen Tarifbeschäftigten die Chance zum beruflichen Aufstieg bieten.

Die GdP wird für die Entwicklung und Umsetzung eines Personalförderprogramms für Verwaltung, Technik, Logistik und Service der Polizei eintreten, in dessen Rahmen die neuen und besser dotierten Stellen vorrangig den heute schon im Polizeidienst tätigen Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter angeboten werden. Das setzt entsprechende Qualifizierungsprogramme und den Verzicht auf Streichung der freiwerdenden Stellen voraus.

▪ **Personalwerbung und -auswahl**

Die Polizei ist ein Mitbewerber auf dem Arbeitsmarkt. Sie kann mit ihrem Image, ihrer guten Ausbildung und der ganz ordentlichen Bezahlung bei qualifizierter Werbung in der Gruppe der Abiturienten und Bewerberinnen und Bewerber mit Mittlerer Reife und abgeschlossener Berufsausbildung auch bei höheren Einstellungszahlen den Personalbedarf decken.

Die Verlagerung des Einstellungsverfahrens zu den Polizeipräsidien bei zentraler Durchführung des Auswahlverfahrens durch die Landespolizeischule hat positive Ergebnisse gebracht und sollte beibehalten werden.

In den Bereichen Technik, Verwaltung und Service sind zunehmend Probleme für die Personalgewinnung zu erkennen. Das hängt vor allem mit der im Vergleich zu Industrie und Handel deutlich schlechteren Bezahlung für Fachkräfte zusammen. Die GdP fordert, die Tarifverträge so zu verändern, dass das Arbeitsplatzangebot attraktiver wird und damit auch das Know-how zur Verfügung steht, das gebraucht wird.

▪ **Chancengleichheit**

Das Prinzip der Chancengleichheit für alle Beschäftigten muss Handlungsgrundsatz und Zielorientierung in der Personal- und Organisationsentwicklung werden. Dadurch erhält die Querschnittsaufgabe der Gleichstellung eine neue Qualität. Mit Gender Mainstreaming wird eine Strategie vorgegeben, stärker als bisher Maßnahmen und Projekte auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin zu überprüfen und entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Die GdP setzt sich dafür ein, Gender Mainstreaming zu einem neuen Sockel der Gleichstellungspolitik für die Polizei Rheinland-Pfalz zu machen.

▪ **Organisation, Personaleinsatz und Schichtdienst**

Der Einsatz von Personal muss sich in allen Bereichen der Polizei an den Anforderungen orientieren. Im Vordergrund steht immer die Überlegung, wie die Polizei als Gesamtorganisation im Rahmen der übertragenen Aufgaben einen möglichst optimalen Sicherheitservice für die Bürgerinnen und Bürger erfüllen kann. Ein Denken und Handeln nach sparten- oder organisationsdefinierten Mustern ist diesem Grundsatz abträglich.

Die seit 1993 eingeleiteten Reformen der Polizeiorganisation in Rheinland-Pfalz bieten gute Grundlagen für eine effektive und effiziente Polizeiarbeit.

Allerdings ist der Organisationsaufbau unvollständig geblieben. Es fehlt als oberste Integrationsstufe eine zentrale Leitungsorganisation für die rheinland-pfälzische Polizei. Die GdP fordert, ein Landespolizeipräsidium zu schaffen.

Mit den neuen Polizeipräsidien sind leistungsfähige Polizeibehörden entstanden, die in ihrem Dienstbereich weitgehend autark die anfallenden Sicherheitsaufgaben bewältigen können. Im inneren Gefüge der Polizeipräsidien hat sich die spezialisierte Bekämpfung von besonderen Kriminalitätsformen durch die Kriminalinspektionen und –direktionen bewährt. Allerdings zeigt sich, dass die starre Vorgabe der heutigen Kommissariatseinteilung kein zukunftsträchtiges Konzept ist, um angemessen auf die sich verändernden Kriminalitätsphänomene reagieren zu können.

Ebenso ist das Aufgabenfeld der Polizeiinspektionen anzupassen. Es spricht vieles dafür, diese Dienststellen als erste Anlaufadresse der Bürgerinnen und Bürger in ihrer Verantwortung deutlich zu stärken. Die GdP wird ein entsprechendes Prüfprojekt anregen. Soweit im Ergebnis eine Ausweitung der Verantwortung beispielsweise bei der Verbrechensbekämpfung ins Auge gefasst wird, so kann dies nur behutsam Schritt für Schritt erfolgen und setzt weitere Anpassung in der Aus- und Fortbildung sowie in der Personal- und Ressourcenentwicklung voraus.

Entscheidenden Anteil am Erfolg der bürgernahen Polizeiarbeit hat die Leistungsfähigkeit des Schicht- und Wechselschichtdienstes der Polizeiinspektionen und –wachen. Er ist der wichtigste Repräsentant der Polizei und prägt entscheidend das Image des Polizeiberufes.

Die GdP wird alles daran setzen den Schicht- und Wechselschichtdienst zu stärken. Dazu zählt zuallererst die Korrektur der Personalzumessung. Die GdP fordert, im Schicht- und Wechselschichtdienst binnen fünf Jahren zusätzliche 500 Polizistinnen und Polizisten einzusetzen. Dieses Personalprogramm würde nicht nur die immense Arbeitsbelastung im Schicht- und Wechselschichtdienst eindämmen und eine stärkere Präsenz im Außendienst ermöglichen, sondern auch Wege öffnen, einen Teil der Altersstrukturprobleme insbesondere in den Polizeipräsidien Westpfalz und Trier abzufedern und den Versetzungsstau für viele Kolleginnen und Kollegen aus Dienststellen im Rheingraben, die in die Regionen Trier, Kaiserslautern oder Koblenz wechseln wollen, aufzulösen.

Ein dem Ereignisaufkommen angepasster Personaleinsatz erfordert flexiblere Regelungen für die zeitliche Einteilung der Arbeit. Das gilt sowohl für den Schicht- und Wechselschichtdienst wie für alle anderen Organisationsbereiche, deren Arbeitsanfall überwiegend außerhalb der üblichen Kernarbeitszeiten liegt. Bei der Festlegung von Arbeitszeitmodellen müssen arbeitsmedizinische Aspekte und Umsetzungsmöglichkeiten für persönliche Arbeitszeitsouveränität neben den dienstlichen Interessen bzw. Belangen der Bevölkerung Berücksichtigung finden. Arbeitszeitregelungen in den Dienststellen müssen die Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, ansonsten wird die GdP ihre Zustimmung verweigern. Neben dem Arbeitszeitmodell bestimmen die vorgegebene Arbeitszeit und der Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung für die individuelle Planung eine entscheidende Rolle. Die GdP tritt nach wie vor für eine Verkürzung der Arbeitszeit ein. Dabei soll die geleistete Arbeit im Schicht- oder Wechselschichtdienst faktoriert werden, also die tatsächliche Arbeitszeit mit einem höheren Zeitansatz bei der erfassten Arbeitszeit zu Buche schlagen. Für die Polizistinnen und Polizisten muss es bei der Höchstaltersgrenze von 60 Jahren für die Pensionierung bleiben. Die GdP ist gegen eine „Opa-Polizei“ und wird allen Versuchen, die Lebensarbeitszeit für Alle oder auch für Einzelne auf freiwilliger Basis zu verlängern, eine Absage erteilen.

Im Rahmen ihrer flexibleren Einsatzplanung sollen die Polizeipräsidien aus Sicht der GdP auch in den nächsten Jahren auf die Unterstützung der Bereitschaftspolizei zählen können. Die Konzeption zur kontinuierlichen Zuweisung von Einsatzkräften im Rotationsverfahren zur Verstärkung des Schicht- und Wechselschichtdienstes und für Gruppeneinsätze beispielsweise für Verkehrssicherheitsarbeit hat sich prinzipiell bewährt. Vorrang muss allerdings der originäre Auftrag der Bereitschaftspolizei zum Einsatz von Kräften in geschlossenen Einheiten bei besonderen Lagen haben. Leistungsfähigkeit und Sicherheit der Einsatzkräfte dürfen nicht durch die hohe Einsatzbelastung leiden. Unter diesem Gesichtspunkt stellt die GdP Abschiebungen und Wertetransporte zur Disposition: Es handelt sich hierbei um Zusatzaufträge, die für die Zukunft nur dann noch in dem bisherigen Umfang geleistet werden können, wenn dafür zusätzliches Personal zur Verfügung steht.

Das Landeskriminalamt muss in den nächsten Jahren in seiner personellen Situation gestärkt, mit besserer Technik ausgestattet und zweckmäßiger untergebracht werden. Die Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung und der Personalzuweisung erfordern aus Sicht der GdP insbesondere zur Bewältigung von Sonderlagen eine Prüfung des Organisationsgefüges und der Arbeitsabläufe in der Behörde.

Die Wasserschutzpolizei muss als Spezialdienststelle in Rheinland-Pfalz erhalten bleiben. Die GdP tritt dafür ein, dass mit den Ländern Hessen und Baden-Württemberg, mit denen sich die örtliche Zuständigkeit in der Mitte des Rheins schneidet, Abkommen über eine „alternierende Zuständigkeit“ abgeschlossen werden. Diese Lösung würde einen deutlich effizienteren Einsatz der Polizeikräfte ermöglichen.

Entwicklung und Beschaffung von Technik für die Polizei werden in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Deshalb ist es sehr wichtig, dass dezentral bei allen Polizeibehörden und –einrichtungen und zentral bei der Zentralstelle für Polizeitechnik qualifiziertes Personal in angemessener Zahl für die Wahrnehmung dieser Aufgaben zur Verfügung steht und die steigenden Entwicklungs-, Beschaffungs- und Wartungskosten gedeckt werden. In ihren heutigen Diensträumen in der Mainzer Neustadt ist die Zentralstelle für Polizeitechnik unzureichend untergebracht. Die GdP tritt dafür ein, dass bei der Bereitschaftspolizei in Mainz-Hechtsheim für die komplette Polizeieinrichtung ein neues Dienstgebäude errichtet wird.

▪ **Sachgerechte Bewertung und Zweigeteilte Laufbahn**

Rheinland-Pfalz will seine Polizistinnen und Polizisten aufgaben- und praxisorientiert ausbilden und für ihre Leistungen sachgerecht bezahlen. Diese Ziele sind in Form der zweigeteilten Laufbahn im Landesbeamtengesetz und der Laufbahnverordnung für die Polizei festgelegt. Berufsanfänger werden deshalb für den gehobenen Polizeidienst eingestellt und erwerben über das Studium an der FH der Polizei die Grundlagen für den Polizeiberuf.

Polizistinnen und Polizisten des Mittleren Polizeidienstes erhalten in den nächsten Jahren die Möglichkeit, sich auf dieses Ausbildungsniveau nachzuqualifizieren oder unter Anerkennung ihrer Berufserfahrung und guten Leistung im Wege des Bewährungsaufstieges in den gehobenen Polizeidienst aufzusteigen.

Die GdP wird alles daran setzen, dass die FH-Ausbildung als Regelausbildung für den Polizeidienst nicht in Frage gestellt wird. Für den Aufstiegslehrgang ist die Zusage einzuhalten, dass pro Jahr 200 Lehrgangplätze zur Verfügung stehen und in entsprechender Zahl Stellen dem gehobenen Dienst zugeordnet werden. Der Bewährungsaufstieg soll aus Sicht der GdP modifiziert werden. Generell sollte der Aufstieg spätestens bis zum 45. Lebensjahr realisiert sein, für den erweiterten Bewährungsaufstieg fordert die GdP eine Quote von 30%.

Die zweigeteilte Laufbahn will die GdP bis spätestens 2008 abgeschlossen sehen. Die Planungen für den Aufstiegslehrgang und den Bewährungsaufstieg sind auf dieses Ziel abzustellen. Soweit dies erforderlich ist, kann der Abschluss der Maßnahme durch eine gesetzliche Überleitungsregelung gesichert werden.

Die GdP setzt sich dafür ein, dass mit einem Personalstrukturkonzept die Rahmenbedingungen für die weiteren beruflichen Perspektiven transparent gemacht und nachvollziehbare Beförderungsverläufe verbindlich vorgegeben werden. Fehlende und unklare Entwicklungsperspektiven widersprechen einem modernen Personalmanagement.

▪ **Leistungsanerkennung und Altersversorgung**

Für die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt eine angemessene Bezahlung eine wichtige Rolle. Mit der Verwirklichung der zweigeteilten Laufbahn sind dafür die Grundlagen gelegt. Das Besoldungssystem ist generell zu reformieren. Es muss endlich das Prinzip „Gleiche Arbeit, gleiche Bezahlung“ umgesetzt werden. Es geht darum, dass alle vergleichbaren Funktionen mit der gleichen Besoldung vergütet werden. Darüber hinaus fordert die GdP beispielsweise die temporäre Zahlung von Zulagen für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Ausgleichszahlungen für besondere Beanspruchungen vervollständigen das System. Weiter fordert die GdP die deutliche Erhöhung und Dynamisierung der Polizeizulage und die

Wiedereinführung ihrer Ruhegehaltsfähigkeit sowie die Zusammenführung und Aufstockung der Schicht- und Wechselschichtzulage mit der Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten.

Darüber hinaus muss eine angemessene Altersversorgung für alle Beschäftigten der Polizei gewährleistet bleiben. Mit dem Versorgungsreformgesetz 2001, das in den nächsten Jahren Versorgungsansprüche von Aktiven und Pensionären erheblich mindern wird, ist den Beamtinnen und Beamten erneut ein Sonderopfer aufgebürdet worden, das die GdP auch mit juristischen Mitteln zu verhindern suchen wird.

▪ **Beurteilungen**

Die Landesregierung hat 1999 speziell für die rheinland-pfälzische Polizei ein neues Beurteilungssystem eingeführt, das auf den jeweiligen Anlass der Personalauswahl bezogen einen direkten Leistungs- und Befähigungsvergleich unter den Bewerberinnen und Bewerbern vorgibt. Sowohl die grundlegenden Elemente des neuen Beurteilungssystems wie seine Umsetzung durch ein in den Behörden Einrichtungen auf die verschiedenen Ebenen gestuftes Ranking mit nachfolgender auf den individuellen Leistungs- und Befähigungsstand zugeschnittener Beurteilung sind durch die Verwaltungsgerichte anerkannt worden.

Gegenüber dem bisherigen Regelbeurteilungssystem mit seiner retrograden Sicht und seinem über die Jahre verfälschten Beurteilungsmaßstab ist das anlassbezogene Beurteilungssystem ein deutlicher Fortschritt. Es kann aber nur dort Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden, wo es von den zuständigen Führungskräften sachgerecht und partizipativ umgesetzt wird. Die GdP wird sehr genau darauf achten, dass Mitglieder unserer Gewerkschaft nicht in ihren Rechten verletzt werden.

Das neue Beurteilungssystem erfordert einen ungeheuren Verwaltungsaufwand, der durch veränderte Abläufe und Vorgaben vermindert werden könnte. Die GdP setzt sich für eine entsprechende Prüfung und Optimierung des Beurteilungsverfahrens ein.

▪ **Personalbetreuung**

Eine soziale Gestaltung der Arbeitsbedingungen fördert die Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten. Deshalb setzt erfolgreiche Personalentwicklung auch auf eine qualifizierte Personalbetreuung.

Es sind angemessene Arbeitsbedingungen für Behinderte geschaffen werden. Dazu sind die Vorschriften für den Schutz von Schwerbehinderten im Sinne einer Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzusetzen.

Die allgemeine Gesundheitsvorsorge ist stärker auszubauen. Die hohe Zahl an Krankheitsfällen und Fällen von eingeschränkter Dienstfähigkeit deuten auf Defizite in diesem Bereich hin. Besondere Bedeutung für die GdP hat auf diesem Feld ein Präventionsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schicht- und Wechselschichtdienst.

Der Suchtmittelabhängigkeit ist entschiedener vorzubeugen. Zum Schutz der Gesundheit und zur Erhaltung der Arbeitskraft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deren Bewusstsein über den Umgang mit Suchtmittel zu schärfen. Suchtgefährdungen sind mit geeigneten Maßnahmen in den Dienststellen entgegen zu wirken, die Hilfe bei Suchterkrankung zu verbessern. Führungskräfte sind auf den sachgerechten Umgang mit Suchterkrankten vorzubereiten.

Konfliktsituationen am Arbeitsplatz bis hin zu sexueller Diskriminierung oder Mobbing führen zunehmend zu Störungen im Betriebsablauf und zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den Betroffenen. Die GdP wird über den Abschluss von Dienstvereinbarungen ein aktives Gegensteuern der Führungsverantwortlichen einfordern und die soziale Betreuung für die Geschädigten sicherstellen.

Der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren ist weiter hohe Bedeutung zuzumessen. Die GdP fordert eigene Betriebsärzte für den Polizeibereich und die Stärkung der Stellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Arbeitssicherheitsbeauftragten.

Eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten ist nahezu täglich großen und außergewöhnlichen psychischen Belastungssituationen ausgesetzt. Hierzu zählen beispielsweise Angehörige der Kommissariate und Polizeiinspektionen die mit der Bearbeitung von Leichensachen befasst sind (z.B. Unfallopfer, Kleinkinder, Wasserleichen). Die Ermittlung der Tatumstände kann diese Situation noch weiter verschärfen (z.B. Teilnahme an einer Obduktion, Vernehmung eines Kinderschänders, Reaktionen von Angehörigen).

Diese teilweise über Jahre andauernden außergewöhnlichen Belastungen können zu erheblichen psychischen und körperlichen Schäden führen. Derartige Schäden werden zumeist erst spät erkennbar, da der Betroffene angesichts der bestehenden (informellen) Erwartungshaltung in der Organisation nur selten bereit ist seine Probleme offen zu legen. Beispielsweise dürften auch Fälle von Alkoholmissbrauch ihren Ursprung in einer derartigen Entwicklung haben.

Hinzu kommt, dass sich die Problematik in einer mehr oder weniger starken Ausprägung auf Familienangehörige oder Personen überträgt, mit denen der Betroffene in häuslicher Gemeinschaft lebt. Die Betroffenen einen besonderen Anspruch auf die besondere Fürsorge des Dienstherrn. Die bestehenden und praktizierten „Hilfsangebote“ (z.B. Anti-Stress-Training, Sozialer Ansprechpartner, Mitarbeitergespräch) sind als überaus positiv zu sehen, müssen vor dem dargestellten Hintergrund jedoch konsequent fortgesetzt und weiter entwickelt werden. In einem weiteren Schritt könnte beispielsweise durch eine auf wissenschaftlicher Grundlage durchgeführte anonymen Befragung weiterer notwendiger Handlungsbedarf ermittelt werden.

■ **Aus- und Fortbildung**

■ **Allgemeine Forderungen an die Aus- und Fortbildung**

Berufs- und Lebenserfahrung sind für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte neben der fachlichen und praktischen Qualifikation wesentliche Voraussetzungen für einen sachgerechten und den Bürgererwartungen entsprechenden Polizeidienst. Diese Erfahrung kann keine wie immer geartete oder gestaltete Polizeiausbildung vermitteln oder ersetzen. Weder der Bürger noch die Berufsvertretungen oder die für die operative Polizeiarbeit zuständigen Behörden und Einrichtungen dürfen erwarten, dass die Ausbildung „fertige“ Polizeibeamtinnen oder Polizeibeamte hervor bringt, die von Anfang an allen polizeilichen Situationen gewachsen sind.

Gleichwohl ist eine auf den Erwerb verfassungsgemäßer Handlungs- und Problemlösungskompetenz gerichtete Ausbildung insbesondere von Polizeikommissar-Anwärterinnen und Polizeikommissar-Anwärttern ebenso unverzichtbare Grundlage für eine professionelle und bürgernahe Polizeiarbeit wie eine kontinuierliche, problem- und zielgruppenorientierte Fortbildung aller Polizeibediensteten.

Eine gute Polizeiausbildung erfordert ein gutes Ausbildungssystem, über das Rheinland-Pfalz verfügt. Die im Jahre 1996 in Kraft getretene Reform der polizeilichen Ausbildung hat dafür mit ihrer Ausrichtung auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und ihrem verhaltensorientierten Ansatz die entscheidenden Weichen gestellt, die auch heute im Wesentlichen noch den Anforderungen an eine moderne Polizeiausbildung entsprechen.

Bildungskonzeptionen stehen allerdings permanent auf dem Prüfstand; sie bedürfen einer ständigen Evaluierung und Weiterentwicklung.

■ **Fachhochschulausbildung als Regelausbildung**

Wie in allen Lebensbereichen haben sich in den vergangenen Jahren die Rahmenbedingungen von und die Anforderungen an die rheinland-pfälzische Polizeiarbeit nicht vorhersehbar und so entscheidend verändert, dass die Ausbildungsreform 1996 zwar nicht in ihren Grundgedanken aber in ihren Regelungen zu Aufbau und Ablauf einer Anpassung und Weiterentwicklung bedarf. Das dreijährige Fachhochschulstudium bietet dazu in jeder Hinsicht hervorragende Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, die es zu nutzen gilt.

Die GdP bekennt sich deshalb weiterhin ausdrücklich zur Fachhochschulausbildung als Regelausbildung in der rheinland-pfälzischen Polizei.

▪ **Verzahnung von Theorie und Praxis**

Die polizeiliche Ausbildung muss auf

- ❖ veränderte Rahmenbedingungen polizeilichen Einschreitens
- ❖ eine größtmögliche Verzahnung von Theorie und Praxis
- ❖ eine intensive ständige Festigung und weitere Ausprägung für das polizeiliche Einschreiten erworbener Basisfähigkeiten und -fertigkeiten über den gesamten Ausbildungsverlauf, insbesondere auch im Hinblick auf das Bewusstsein für eine der jeweiligen Einsatzsituation angemessene Eigensicherung
- ❖ eine Ausweitung fächerübergreifender Wissensvermittlung
- ❖ eine deutlich stärkere Konzentration auch fachtheoretischer Ausbildungsinhalte auf den Erwerb der für eine sachgerechte polizeiliche Sachbearbeitung erforderlichen fachpraktischen Kenntnisse

ausgerichtet sein.

Es ist zu beklagen, dass fachtheoretische und berufspraktische Ausbildungsabschnitte nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind. Entscheidend für die Qualität und den Erfolg jeder Ausbildung ist aber, dass sie theoretische und praktische Teile systemisch miteinander verknüpft. Alle für die Entwicklung des Curriculums verantwortlichen Stellen müssen deshalb eine Studienorganisation schaffen, deren Aufbau und deren Abläufe sicherstellen, dass in allen fach-

theoretischen Studienabschnitten jeweils die fachlichen Grundlagen für die Zielerreichung in sich anschließenden berufspraktischen Studienabschnitten gelegt werden.

Von der Fachtheorie verlangt dieser Ansatz, das ihr zuweilen vorgeworfene Eigenleben -falls vorhanden- abzustreifen und sich so in die Erfordernisse eines Theorie und Praxis verzahnen- den Ausbildungsganges einzuordnen, dass an dessen Ende der fachlich und praktisch versierte Polizeibeamte stehen kann, der den hohen Anforderungen seines Berufes gewachsen ist.

Die Polizeipraxis muss ihren Ausbildungsbeitrag im Rahmen der Durchführung berufspraktischer Studienabschnitte als wesentlichen, unverzichtbaren Bestandteil der polizeilichen Ausbildung sowie als lohnende Investition in die Qualität ihres künftigen Personals verstehen und uneingeschränkt bereit sein, alle für die Durchführung einer berufspraktischen Ausbildung von hoher Qualität erforderlichen Ressourcen nutzbar zu machen.

▪ **Keine Externalisierung polizeilicher Ausbildung**

Der Erfolg polizeilicher Arbeit ist in hohem Maße von Berufs- und Lebenserfahrung der Polizeikräfte abhängig. Die GdP hält es daher für unverzichtbar, in der polizeilichen Ausbildung und dort insbesondere in den polizeispezifischen Ausbildungsbereichen erfahrene Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte als Lehrkräfte einzusetzen, bekennt sich ausdrücklich aber auch zum Einsatz von nichtpolizeilichen Lehrkräften in den Bereichen, die nicht zwingend polizeilichen Sachverstand erfordern.

Die polizeiliche Ausbildung muss sich in einem ständigen Erfahrungsaustausch von Lehre und Praxis, auch zu geheimhaltungsbedürftigen Ausbildungsinhalten, permanent weiter entwickeln und sich neuen polizeilichen Herausforderungen anpassen. Diese Forderungen sind wegen der Besonderheiten des Polizeidienstes nur in einer internen Polizeiausbildung umsetzbar.

Die GdP wendet sich deshalb nachdrücklich gegen jede Bestrebung, die polizeiliche Ausbildung in welcher Art und aus welchen Gründen auch immer in die allgemeine Hochschullandschaft zu verlagern und damit der Verantwortung und dem unmittelbaren Einfluss der Polizei zu entziehen.

▪ **Eigene Fachhochschule der rheinland-pfälzischen Polizei**

Das Verwaltungsfachhochschulrecht stellt stark auf die Interessen nichtpolizeilicher Ausbildungseinrichtungen ab und berücksichtigt die besonderen Belange einer Fachhochschulausbildung der Polizei nicht ausreichend. Dies betrifft insbesondere Rolle und Aufgaben der Lehrenden und die flexible Gestaltung des Studienablaufs bei kurzfristig auftretenden gesamtpolizeilichen Einsatzerfordernissen.

Das Verwaltungsfachhochschulrecht ist deshalb so zu modifizieren, dass es auch den polizeilichen Erfordernissen entspricht.

Die aufbauorganisatorische Ansiedlung der polizeilichen Ausbildung innerhalb der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung hat angesichts fehlender inhaltlicher Gemeinsamkeiten mit der Verwaltungsausbildung, der Größe, Bedeutung und Leistungsfähigkeit des Fachbereichs Polizei keine sachlich begründbare Grundlage mehr. Gemeinsame Interessen oder Projekte der Polizei und anderer Fachbereiche gibt es nicht. Die Zusammenarbeit ist überwiegend auf die gesetzlich vorgeschriebene, fachbereichübergreifende Gremienarbeit beschränkt, die teilweise schnelle und flexible Anpassungen auf beiden Seiten vermeidbar hemmt.

Die GdP setzt sich deshalb dafür ein, den bisherigen Fachbereich Polizei aus der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung auszugliedern und in eine eigenständige „Fachhochschule der rheinland-pfälzischen Polizei“ unter Beibehaltung des Status einer Polizeieinrichtung umzuwandeln. Die GdP fordert außerdem, die Kapazitäten am Standort Hahn-Flughafen so auszubauen, dass der deutlich höhere Bedarf an Neueinstellungen nicht an fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten scheitern kann.

▪ **Personale Kompetenz**

Neben ihrer fachlichen Kompetenz müssen Polizeibeamtinnen und -beamten im täglichen Einsatz immer wieder zeigen, dass sie auch in der Lage sind, polizeiliche Situationen kommunikativ und sozial angemessen zu bewältigen.

Daher gehört es zu den Standards einer modernen Polizeiausbildung, dass neben der Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen besonderer Wert auf angemessenes, souveränes und besonnenes Verhalten im täglichen Einsatz gelegt wird.

Zur so genannten sozialen Kompetenz zählt dabei die Fähigkeit, überzeugend auftreten, sachlich argumentieren und selbstsicher einen Konflikt lösen zu können. Um diese Kompetenzen zeitnah und professionell betreut erlangen zu können, sind die bisherigen zu einseitig auf die Vermittlung sozialer Kompetenz ausgerichteten „Psychologischen Verhaltenstrainings“ so umzugestalten und auszubauen, dass die Bereiche der handlungsorientierten Eingriffstechniken mit denen der kommunikativen Lösung von Konfliktsituationen zur Erlangung personaler Kompetenz sinnvoll verknüpft werden. Jeder Einsatz polizeilicher Zwangsmittel muss nämlich im Kontext mit kommunikativer Handlungskompetenz gesehen werden. Da Kompetenzen lern- und trainierbare Verhaltensfertigkeiten sind, stellt der Einsatz von Verhaltenstrainingsprogrammen eine geeignete Möglichkeit dar, Fachwissen und Handlungswissen einer integrierten Anwendung zuzuführen und die Auszubildenden dazu zu befähigen, Sprache und Konfliktlösungstechniken als ein Mittel polizeilichen Einschreitens einzusetzen.

▪ **Berufsspezifische Sozialisation in der Ausbildung**

Gerade für die in den Polizeiberuf einsteigenden Polizeikommissar-Anwärterinnen und Polizeikommissar-Anwärter muss die Ausbildung auch Hilfestellung und Orientierung bei ihrer berufsspezifischen Sozialisation, insbesondere im Hinblick auf die mit keinem anderen Beruf vergleichbare Erwartungshaltung des Bürgers bieten. Die in der Fachtheorie eingesetzten Dozentinnen und Dozenten haben hierbei eine große Verantwortung und müssen sich ebenso als „Bärenführer“ verstehen wie die Ausbilder in den berufspraktischen Abschnitten. Die Wahrnehmung dieser ausschließlich in der polizeilichen Fachhochschulausbildung geforderten besonderen Verantwortung darf nicht an formal geführten Diskussionen zu Hochschuladäquanz innerhalb von Fachhochschulgremien oder am Statusdenken von Lehrkräften scheitern.
Grundforderungen für die Fortbildung

Die im Rahmen der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen im Rahmen der Fortbildung auf hohem Niveau stabilisiert bzw. ergänzt oder erweitert werden.

Fortbildung muss dabei insbesondere für die die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung tragenden Bereiche der Kriminalitätsbekämpfung und der Verkehrssicherheitsarbeit gleichermaßen flexibel, zeitnah, zielgruppenorientiert neue polizeiliche Herausforderungen aufgreifend unter systemati-

scher Einbeziehung und in enger Zusammenarbeit mit der polizeilichen Praxis, mit benachbarten Behörden des Bundes und der Länder sowie mit ausländischen Dienststellen

- ❖ zunehmend auch in gemeinsamen Veranstaltungen mit außerpolizeilichen Stellen wie Staatsanwaltschaften, Steuer- und Zollstellen
- ❖ unter konsequenter Nutzung externen Sachverständigen

priorisiert, organisiert und durchgeführt werden.

▪ **Logistische Voraussetzungen**

Kapazitätsprobleme bei den zentralen Bildungseinrichtungen der rheinland-pfälzischen Polizei werden von der GdP als Argument für ein Zurückfahren der Fortbildungsintensität nicht akzeptiert.

Die Standorte der zentralen polizeilichen Bildungseinrichtungen müssen deshalb sowohl personell als auch material adäquat ausgestattet werden.

Im Interesse einer stärkeren Dezentralisierung von Fortbildung ist der Standort Enkenbach-Alsenborn nach endgültigem Abschluss der Aufstiegsausbildung ebenso konsequent für die Durchführung von Fortbildung bereitzustellen und auszustatten wie dies für den Standort Wittlich-Wengerohr beschlossen, teilweise bereits umgesetzt ist.

▪ **Inhaltliche Schwerpunkte**

Inhaltliche Schwerpunkte der Fortbildung müssen bei der technischen und taktischen Nutzung der EDV gelegt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt polizeilicher Fortbildung ist in der Qualifizierung von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern aus allen Bereichen der Polizei zu Führungskräften zu sehen. Die Führungsqualifizierung muss einen hohen Anteil an Trainings zur Anwendung und Beherrschung der im polizeispezifischen Personalführungssystem vereinbarten Grundlagen beinhalten.

Die bereits für die Ausbildung von Berufsanfängern als unverzichtbar dargestellten und künftig auszubauenden Trainingssequenzen zum Erwerb und Erhalt von Handlungs- und Verhaltenskompetenz müssen deutlich stärker als bisher auch in die Fortbildung Eingang finden.

Angesichts der hohen psychischen Belastung in weiten Bereichen des Polizeidienstes sind die Trainings zur Stress- und Konfliktbewältigung konsequent fortzusetzen.

▪ **Reduktion von Abwesenheitszeiten am Arbeitsplatz**

Angesichts ständiger Personalengpässe muss die bislang fast ausschließlich zentrale Durchführung von Fortbildung im Rahmen von Präsenzveranstaltungen überdacht werden. Dabei darf sich auch die Polizei nicht allgemeinen Entwicklungen und Veränderungen im Bildungsbereich verschließen.

Die Verantwortung der Polizeibehörden und Einrichtungen für eine dezentrale Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen in eigener Verantwortung oder durch die zentrale Fortbildungseinrichtung ist dazu zu stärken.

Als ein Erfolg versprechendes und in vielen Bereichen polizeilicher Tätigkeit künftig stärker, allerdings nicht ausschließlich einsetzbares Mittel zur konsequenten Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen bei gleichzeitiger Reduktion der Abwesenheitszeit am Arbeitsplatz ist der konsequente Ausbau von „Computer based Trainings (CBT)“ bzw. des „Computerunterstützten Lernens (CUL)“ anzusehen.

Die für die Entwicklung entsprechender interaktiver Fortbildungsprogramme, für die technische Ausstattung und für die Einweisung der Nutzer erforderlichen hohen finanziellen und personellen Investitionen müssen getätigt werden, auch wenn sich sichtbare Einsparungen erst langfristig einstellen werden.

Dies gilt ebenso für die Beschaffung und den Einsatz anderer moderner und zukunftssträchtiger Medien- und Kommunikationstechnik, wie z.B. zur Durchführung von Telefon- und Video-Schaltkonferenzen.

■ Technik und Ausstattung

Bei der Ausstattung mit Führungs- und Einsatzmitteln ist in vielen Bereichen ein hoher Standard erreicht. Dieser darf nicht in Frage gestellt werden. Im Gegenteil sind zu optimierende Felder schnellstmöglich anzugehen.

Professionelle Aufgabenerledigung ist ohne technische Unterstützung weder in der Kriminalitätsbekämpfung noch der Prävention vorstellbar. Hier gehen Vorstellungen der Bürgerinnen und Bürger häufig Hand in Hand mit den Bedürfnissen der Polizistinnen und Polizisten. Der Hilfesuchende hat kein Verständnis, wenn der Polizei marktübliche Technik nicht zur Verfügung steht. Gleiches gilt für Einsatzkräfte, die privat Gerätschaften oder Software geübt einsetzen, die der Dienstherr nicht bereitstellt. Technikeinsatz wird damit nicht nur zur Frage der Professionalität oder der Wirtschaftlichkeit, sondern hat direkte Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit.

▪ Anwenderorientierung

Dabei ergibt sich die Arbeitszufriedenheit nicht nur aus der Verfügbarkeit von Technik und Ausstattung, sondern auch aus der Qualität der angebotenen Produkte. Anforderungen an Funktionalität, Arbeitssicherheit, Ergonomie und Zweckmäßigkeit zur Erreichung des polizeilichen Ziels stehen im Vordergrund.

Beschaffung hat sich daher viel deutlicher als bisher an den Bedürfnissen der Anwenderinnen und Anwender zu orientieren. Die Qualität der Ausstattung wird dabei nicht durch die versierteste technische Lösung bestimmt, sondern durch die Zufriedenheit der Benutzer. Diese Erkenntnis hat weitreichende Folgen, die ein Umdenken der „Beschaffer“ erfordert.

Während des gesamten Beschaffungsvorgangs sind die Bedürfnisse der Anwenderinnen und Anwender maximal zu berücksichtigen. Einsame Entscheidungen von Fachleuten sollen der Vergangenheit angehören.

Dies wirkt sich besonders bei der Einführung komplexer Technik aus. Hier sind die Anwenderbedürfnisse zu erheben (Beteiligungskonzepte), Anwenderinnen und Anwender durch Beratung und Tests zu beteiligen (Fachberaterkonzepte) und nach Einführung ein Bindeglied zwischen Anwendern und Entwicklern zu schaffen (Betreuungskonzepte).

Der damit einhergehende erhöhte Aufwand rechtfertigt sich nicht nur durch die höhere Qualität und damit die höhere Akzeptanz bei den späteren Nutzern, sondern entspricht auch dem geforderten partizipativen Ansatz. Darüber hinaus ist dieser Ansatz in der Regel wirtschaftlicher als ein aufwendiger Korrekturprozess oder gar unbrauchbare Produkte, die sich nach Einführung direkt auf die Arbeitszufriedenheit auswirken.

▪ **Umkehr des Entscheidungswegs**

Der bislang gepflegte Beschaffungsweg über einen abgefragten Jahresbedarf verkommt zu einem „Wunschzettel schreiben“, wenn Entscheidungen zu den begrenzten finanziellen Ressourcen mit Zeitverzug und Filterwirkung ausschließlich in der Hierarchie gefällt werden.

Hier kann der partizipative Ansatz über die Budgetierung erreicht werden. „Beschaffer“ im Stabsbereich Technik, der Abteilung PV und der ZPT stellen Standards sicher und erstellen und pflegen einen Angebotskatalog. Die Entscheidung was beschafft wird, ist im Rahmen der Budgethoheit vor Ort auf der Ausführungsebene zu treffen. Einschränkungen dürfen sich nur aus den taktischen Mindeststandards ergeben. Voraussetzung dafür ist eine gute Informationslage über Verfügbarkeit und Grenzen angebotener Technik, was insbesondere über das Intranet erreicht werden kann.

▪ **Wertigkeit**

Die Auffassung, dass die polizeiliche Einsatztechnik den taktischen und organisatorischen Anforderungen als Anhängsel bedingungslos zu folgen hat, ist überholt. Technik wird immer integrierter und damit komplexer. Technische Abhängigkeiten beeinflussen immer mehr die Ablauf- aber auch die Aufbauorganisation. Die Einführung des Sachbearbeitungssystems POLADIS hat dies in vielen Fällen gezeigt.

Die Wirtschaft verzeichnet ähnliche Entwicklungen. Die Komplexität der Systeme lässt schnelle, einfache Entscheidungen immer weniger zu. War der Umstieg auf Spiegelreflexkameras vor einigen Jahren ein eindimensionaler Beschaffungsvorgang der eventuell noch Beschulungsaufwand nach sich zog, wird die Einführung der digitalen Fotografie nicht mehr durch einfachen Gerätetausch realisierbar sein. Es gibt vielfältige Abhängigkeiten, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen. So werden Fragen zu Kompatibilität, Schnittstellen, Systemintegrität, Verschlüsselung, Authentizität, Bildbearbeitung, Druck, Archivierung, Zugriff, Beschulung usw. vor Einführung zu klären sein. Erkennbare Konsequenzen werden Änderungen in der Ablauforganisation, der Aufbauorganisation bis hin zu personellen Konsequenzen beim Servicepersonal sein.

Über das notwendige technische Fachwissen hinaus bedarf es also professioneller Projektplanung und effizienter Abstimmungsprozesse. Dazu wird die Bündelung von Technik- und Projektmanagementwissen über die Behördenstrukturen hinweg immer wichtiger. Dieses Wissen

mehrfach vorzuhalten, wird nicht finanzierbar sein. Zusammen mit der Komplexität eines hochleistungsfähigen Netzes und der steigenden Abhängigkeit von der Verfügbarkeit polizeilicher Technik begründet sich die Forderung nach einer fachaufsichtlichen Kompetenz der ZPT.

▪ **Kosten**

„Technik entlastet und schont damit personelle Ressourcen.“ Dieser Satz ist in einigen Bereichen nur die halbe Wahrheit. Zeitgleich wird nämlich häufig zusätzliches Personal im Servicebereich notwendig. Dies zeigte sich bei der Notwendigkeit der System- und Anwenderbetreuer und setzt sich in der Betreuung des hochintegrierten Netzes fort.

Vorteile ergeben sich zwar aus der vergleichenden Berechnung des Einsparpotenzials und der Tatsache, dass Arbeitsleistung von Polizistinnen und Polizisten freigesetzt werden kann. Allerdings steigt auf der anderen Seite der Aufwand für qualifiziertes Servicepersonal, das den Betreuungs- und Pflegeaufwand leisten muss.

Diese Kosten sind durch die Politik ebenso abzusichern wie die Kosten, die technische Ausstattung auf einem effizienten Stand zu halten und keine Abkopplung von der technischen Entwicklung zu riskieren.

▪ **Marktbeobachtung**

Immer kürzere Innovationszyklen und weiter zunehmende Komplexität verfügbarer Technik machen eine ständige, intensive Marktbeobachtung durch hochqualifiziertes Personal notwendig. Die notwendige einsatztaktische Bewertung werden dabei nach wie vor Polizistinnen und Polizisten leisten müssen. Es wird bei den beschaffenden Zentralstellen also auf eine sinnvolle Kombination ankommen.

Teil dieser Aufgabe muss die Beobachtung der Entwicklung auf nationaler wie internationaler Ebene sein. Es ist durch Koordination wie durch Kooperation ein Höchstmaß an Kompatibilität herzustellen. Dies wird nicht nur in einem zusammenwachsenden Europa immer wichtiger, sondern verspricht auch wirtschaftliche Vorteile.

■ **Qualität sichern**

Die Polizei hat in den letzten Jahren mit einer Reihe von internen Reformen auf die sich qualitativ und quantitativ verändernden Aufgaben reagiert und so eine gute Grundlage für eine kompetente und bürgernahe Arbeit geschaffen. Sie hat sich zu sehr an der Effektivität ihres Handelns orientiert. Die Sicht derer, für die sie eigentlich ihren Dienst leistet, nämlich die der Bürgerinnen und Bürger, ist dabei in den Hintergrund getreten. Auch die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden nicht immer in ausreichendem Maße beachtet. Der Ressourceneinsatz orientierte sich eher am Machbaren als am wirtschaftlichen Sinnvollen.

Die Erwartungen und die Wünsche der Bürgerinnen und Bürger an die Aufgabenerfüllung der Polizei sind in den letzten Jahren aber deutlich gestiegen. Immer mehr wird die Polizei als

Dienstleistungsunternehmen betrachtet und gefordert; Bürgerinnen und Bürger verstehen sich zunehmend als Kunden und erwarten einen akzeptablen Gegenwert für ihre zur Finanzierung auch der Polizei aufgebrauchten Steuergelder.

Vor diesem Hintergrund ist es gewissermaßen permanente Selbstverpflichtung, nach Optimierungsmöglichkeiten der polizeilichen Aufgabenerfüllung zu suchen.

■ Qualitätsmanagement

Für die GdP steht fest: Die Polizei muss sich mit ihren Dienstleistungen an den Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger, an der Mitarbeiterzufriedenheit und der gesellschaftlichen Verantwortung orientieren. Diesen strategischen Ansatz gilt es bei den Tätigkeiten systematisch umzusetzen. Es gibt kein maßgeschneidertes Qualitätsmanagement, das direkt auf die rheinland-pfälzische Polizei übertragen werden könnte. Vielmehr sollten schrittweise die grundlegenden Elemente des in der privaten Wirtschaft entwickelten Konzeptes eines partizipativen Zielmanagements auf ihre Anwendbarkeit in der Polizei untersucht und für die Umsetzung auf einen entsprechenden Zuschnitt gebracht werden. Bei einem Reformwerk dieser Bedeutung und Größenordnung kommt es nicht auf Schnelligkeit in der Einführung, sondern auf Gründlichkeit und Akzeptanz an.

Zielsetzung, Planung und Kontrolle sind sowohl für die Personalentwicklung wie für den wirtschaftlichen Ressourceneinsatz zur Grundlage zu machen. Strategische Erhebungen im Rahmen des Controllingverfahrens und hieraus gewonnene Erkenntnisse dürfen nicht dazu bestimmt oder verwendet werden, das Verhalten oder die Leistung von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kontrollieren. Das Erheben von personenbezogenen Daten ist zu unterbinden.

Die GdP tritt dafür ein, die Ressourcenverantwortung möglichst dezentral zu organisieren. Die Stärkung der Verantwortung vor Ort erfordert eine gleichberechtigte Beteiligung der Personalräte in Entscheidungsprozessen.

Der eigenverantwortliche Einsatz von Finanz- und Sachmitteln erfordert eine Weiterentwicklung des Budgetierungsverfahrens. Dabei geht es vorrangig um pragmatische Lösungen und nicht um ein hochwissenschaftliches Konzept. Budgetierung darf nicht als Handlungsmaxime für das Stopfen von Haushaltslöchern missverstanden werden. Eine Kapitalisierung von Stellen für Investitionsausgaben lehnt die GdP ab. Die GdP schlägt vor, den Polizeibehörden und –einrichtungen über den bisherigen Rahmen hinaus weitere Kompetenzen in der Personalverwaltung zu übertragen. Im Rahmen der operativen Personalentwicklung sollten zentral beim Innenministerium nur noch die Verantwortung für die Einstellungsplanung der Polizistinnen und Polizisten und die Personalstrukturmaßnahmen im höheren Polizeidienst wahrgenommen werden.

Kostentransparenz ist ein wichtiger Faktor für betriebswirtschaftliches Handeln. Die GdP sperrt sich deshalb nicht gegen die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung bei der Polizei. Sie sollte aber zunächst nur für die Bereiche Service, Verwaltung und Technik zur Umsetzung kommen, während für die klassischen Felder operativer polizeilicher Tätigkeit nach heutigem Stand die Einführung nicht in Betracht kommt, weil der Nutzen der Kosten- und Leistungsrechnung hier in keinem Verhältnis zum Aufwand besteht.

Die Polizei orientiert sich bei der Entwicklung von Konzepten und ihrer Umsetzung noch viel zu stark an tradierten Verwaltungsabläufen. Mit einem modernen Prozessmanagement lassen sich Ressourcen effektiver und effizienter einsetzen und bessere Ergebnisse erreichen.

■ **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verbessern**

Subjektives Sicherheitsempfinden und aktive Mitarbeit der Bürgerinnen und Bürger an öffentlicher Sicherheit lassen sich mit einer aktiven und professionellen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Polizei weiter verbessern. Die Einrichtung von Pressestellen bei den Polizeipräsidien und beim Landeskriminalamt hat sich bewährt. Sie müssen allerdings in ihrer personellen, materiellen und konzeptionellen Ausgestaltung angepasst werden, um dem Anspruch der massenmedialen Öffentlichkeit gerecht werden zu können.

In besonderer Weise gilt dies für die einsatzbegleitende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beispielsweise bei Gewalttaten, denn in vielen Fällen hängt der Fahndungserfolg von der Qualität der gesteuerten Information ab.

■ **Informationen sachgerecht steuern**

Die Umsetzung innovativer Führungsansätze setzt das sachgerechte Bereithalten und Steuern von Informationen voraus. Das polizeiinterne Datennetz schafft dafür ausgezeichnete Voraussetzungen. Aber die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die verschiedenen Hierarchieebenen dazu neigen, Information eher in Masse als in Qualität zu steuern. Umgekehrt führt dies dazu, dass viele Sachbearbeiter und Führungskräfte in einer Informationsflut untergehen zu drohen. Die Polizei sollte ihr Konzept professionalisieren, um den internen Informationstransfer in Zukunft optimiert zu bewältigen.

Ähnlicher Qualifizierungsbedarf besteht bei der Organisation und Strukturierung von Besprechungen. Oftmals steht der Aufwand von Besprechungen nicht in Einklang mit den Arbeitsergebnissen.

Das Berichtswesen der Polizei ist dringend überarbeitungsbedürftig. Es fehlt an klaren und standardisierten Vorgaben, auf deren Grundlage erst ein sachgerechter Vergleich entstehen kann. Mit der Erstellung von Berichten ist noch keine Verbesserung umgesetzt, erst die qualifizierte Auswertung und Nacharbeit im Sinne von Qualitätsmanagement öffnet den Weg zu mehr Effizienz und Effektivität des polizeilichen Handelns.

Die polizeiinterne Öffentlichkeitsarbeit wird noch zu stark von veralteten Strukturen geprägt. Moderne Öffentlichkeitsarbeit muss sich stärker über die neuen Medien gestalten. Es ist eine professionelle und zielgruppenorientierte Aufarbeitung und Steuerung von Information bei allen Dienststellen zu gewährleisten.

■ **Wirksame Beteiligung ermöglichen**

Der partizipative Ansatz im Personal- und Organisationsmanagement darf nicht bei der individuellen Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halt machen. Sie müssen ihre Interessen über die Personalräte und die Gewerkschaft der Polizei möglichst umfassend einbringen können. Das Landespersonalvertretungsgesetz bleibt dabei hinter den Erwartungen zurück und muss korrigiert werden. Die GdP fordert die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte und die Zurücknahme der Einschränkungen für die Struktur und Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte.

Im Beteiligungsverfahren nach § 105 LBG ist die Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zu stärken.