



GdP. Wir gestalten Zukunft.

► POLIZEI 2026

Ziele der Gewerkschaft der Polizei für die Fortentwicklung der Polizei Rheinland-Pfalz bis zum Jahr 2026

► Verabschiedet durch den Landesdelegiertentag 2014

GdP. Wir gestalten Zukunft. POLIZEI 2026

vorangestellt:

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

der 22. Ordentliche Landesdelegiertentag der GdP Rheinland-Pfalz, der vom 10. bis 12. September 2014 in der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei, auf dem Hahn stattfand, verabschiedete das nachstehende Programm als Leitlinie für die langfristigen Reformziele der GdP.

Zuvor haben ungezählte Fachleute alleine, in Gruppenarbeiten und einem Workshop Beiträge zur Entstehung dieses Programms geleistet.

Die Fachausschüsse der GdP sowie ihre Untergliederungen haben ergänzend und korrigierend gewirkt und Vertreter des Landesvorstandes haben sich persönlich eingebracht und die Inhalte zusammengeführt.

Allen, die geholfen haben, sage ich ein herzliches Dankeschön.

Wie unser 2002 verabschiedetes Programm „Polizei 2014“ wird uns auch „POLIZEI 2026“ Leitlinie und Nachschlagewerk sein. Und möglicherweise nicht nur uns, sondern interessierten Menschen aus Politik und Gesellschaft.

Für uns gilt jedenfalls, dass wir natürlich bereit sind, mit Entwicklungen umzugehen, wie sie kommen, besser ist es aber, etwas dafür zu tun, dass die Dinge so kommen, wie wir sie uns vorstellen.

Ich wünsche viel Freude beim Studieren und eine konstruktiv-kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten.

Für Eilige empfehle ich die Stichworte ab Seite 60.

Ernst Scharbach

Landesvorsitzender



Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk Rheinland-Pfalz
Nikolaus-Kopernikus-Str. 15 – 55129 Mainz
Telefon: 06131 / 96009-0

www.gdp-rp.de

Verantwortlich: Ernst Scharbach – Landesvorsitzender

Inhalt:

1. Die Polizei Rheinland-Pfalz und sich ergebende gesellschaftliche Entwicklungen – Wechselwirkungen und Herausforderungen	5
2. Kriminalitätsbekämpfung	7
3. Verkehrssicherheitsarbeit	14
4. Recht und Neue Medien	17
5. Beteiligungsrechte in einer demokratischen Polizei	20
6. Gesunde Polizei – Leistungsstarke Polizei!	21
7. Bildung in der Polizei Rheinland-Pfalz	27
8. Beamtenpolitik	33
9. Tarifrecht / Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter	36
10. Organisation	39
11. Polizei und Verfassungsschutz	43
12. Ausstattung und Sachhaushalt	45
13. Polizei und privates Sicherheitsgewerbe	49
14. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	51
15. Führung und Zusammenarbeit	53
16. Personalförderung	55
17. Großeinsätze der Polizei	59
POLIZEI 2026 in Stichworten	60

1. Die Polizei Rheinland-Pfalz und gesellschaftliche Entwicklungen – Wechselwirkungen und Herausforderungen

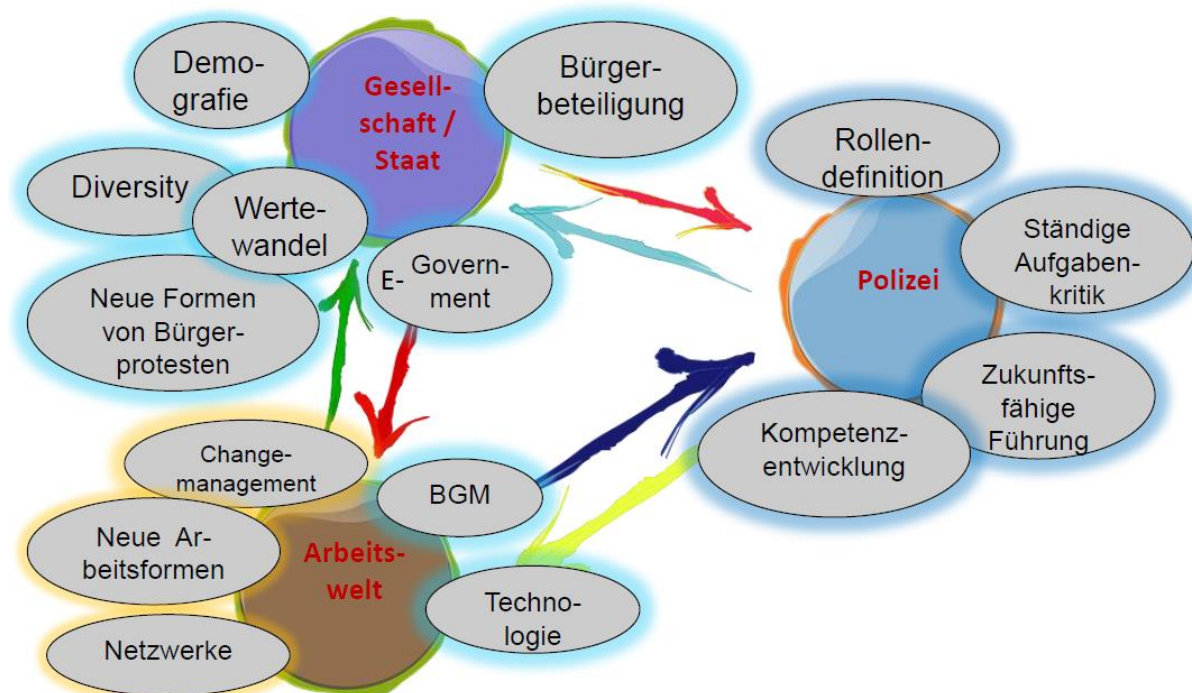
Immer schnellere und vielfältige Veränderungen stellen die Gesellschaft vor große Herausforderungen. Soziale Strukturen, Arbeitsbedingungen, gesellschaftliches Zusammenleben, soziale Interaktion und Wohn- bzw. Lebensformen in Deutschland befinden sich in einem stetigen Wandel. In besonderem Maße zeigt sich dies in einer veränderten, demografischen Struktur und der zunehmenden Vielfalt in der Bevölkerung. Ebenso wirkt sich der rasante technologische Wandel mit immer kürzeren Innovationszeiten unmittelbar und nachhaltig auf das Privat- und Berufsleben aus.

Die Rolle des Staates ist in einer solchen dynamischen Gesellschaft einem dauerhaften Veränderungsprozess unterworfen; Bürgerbeteiligung wird künftig eine weit größere Bedeutung als in der Vergangenheit haben,

dies insbesondere auch unter Nutzung digitaler Möglichkeiten (z.B. E-Partizipation). Die Erwartungen der Bevölkerung in den Bereichen Transparenz, Kommunikation und Information staatlicher Stellen sind erheblich gestiegen, Open Government gewinnt an Bedeutung. Darüber hinaus entwickeln sich neue Formen von Bürgerprotesten und –bewegungen.

Viele dieser Veränderungen haben unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen auf die Polizei. Politik und Polizei sind gleichermaßen gefordert, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Die Wechselwirkungen von Veränderungsprozessen prägen die Aufgaben und das Vorgehen der Polizei im Bereich der Einsatzbewältigung, Kriminalitätsbekämpfung und der Verkehrssicherheitsarbeit.

Herausforderungen der Zukunft



Die aufgezeigten Prozesse und gesellschaftlichen Veränderungen stehen in engem Zusammenhang mit der Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben. Der gesellschaftliche Wertewandel und neue Lebens- und Arbeitsformen bestimmen die zukünftige polizeiliche Organisationskultur, die Personalgewinnung und die Qualifizierung der Polizeibediensteten. Organisation und Bedienstete werden - dem Prinzip des „lebenslangen Lernens“ folgend - dynamische Phasen erleben.

Die Polizei Rheinland-Pfalz befasst sich mit vielen Themen, oftmals aber nur mit Einzelaspekten, überwiegend Anlass bezogen und kurzfristig. Das Denken ist dabei häufig in Haushaltsjahren oder Legislaturperioden geprägt. Dies verhindert oder erschwert zumindest eine grundsätzliche Befassung und langfristige Überlegungen.

Eine stärkere und professionellere Auseinandersetzung mit Zukunftsfragen ist sinnvoll, erforderlich und hilft der Polizei, sich perspektivischer aufzustellen. Erforderlich ist dabei eine strukturierte, strategische und professionelle Befassung mit künftigen Entwicklungen. Dazu sind die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Übergeordnetes Ziel muss es sein, die Zukunfts- und Leistungsfähigkeit der Polizei Rheinland-Pfalz in allen Bereichen fortzuentwickeln und zu garantieren.

Schlussfolgerungen und Konsequenzen:

Die GdP Rheinland-Pfalz fordert eine fundierte Bestandsaufnahme der künftigen Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven für die Polizei in Rheinland-Pfalz. Dazu ist ein auf Dauer angelegtes Zukunftsradar zu implementieren, bei dem Vertretern und Vertreterinnen der Polizei aber auch externe Experten/Innen mitwirken.

Dieses Gremium sollte dabei die folgenden wesentlichen Aufgaben wahrnehmen:

- Analyse neuer Phänomene mit Auswirkungen auf die Arbeit der Polizei, insbesondere in den Schwerpunkten Einsatzbewältigung/Gefahrenabwehr, Kriminalitätsbekämpfung und Verkehrssicherheitsarbeit
- Analyse der künftigen Arbeitswelt und deren Herausforderungen
- Erkennen und Bewerten von Technologietrends
- Erkennen und Bewerten gesellschaftlicher Entwicklungen mit Auswirkungen auf die Polizei und Aufzeigen von Problemlösungen
- Entwicklung einer Langzeitstrategie „Polizei der Zukunft“; dazu gehört auch die Entwicklung eines modernen und zukunftsfähigen Berufsbildes der Polizei
- Fortschreibung des Kompetenzprofils und Anpassung der Qualifizierung in der Polizei
- Stärkere Mitwirkung der Polizei an Themen bezogenen wissenschaftlichen Forschungsprojekten
- Ausbau der Bürgerbeteiligung im Bereich der Inneren Sicherheit. Schaffen von Rechtsinstrumenten, welche flexibel auf neue Formen der Bürgerbewegung reagieren und sie nicht nur reglementieren. ↩

2. Kriminalitätsbekämpfung

Vorbemerkungen

Die Sicherheitslage in Deutschland und damit auch in Rheinland-Pfalz hat sich seit der Jahrtausendwende wesentlich verändert. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen, wie der fortschreitende EU-Integrationsprozess, die Globalisierung der Gesellschaft und die hohe Mobilität der Bevölkerung bei erheblichem Wohlstandsgefälle und unterschiedlichen Zugängen zu gesellschaftlichen Ressourcen, der demografische Wandel, die Landflucht in urbane Gebiete sowie die sich weiter digitalisierende und vernetzende Welt wirken sich ganz konkret auf die Kriminalitätsentwicklung aus und werden die Polizei in der kommenden Dekade vor enorme Herausforderungen stellen. Daneben können auch Ereignisse in Krisengebieten außerhalb Deutschlands Auswirkungen für die Aufgabenerfüllung der Sicherheitsbehörden entfalten. Der Zuwachs und die teils drastische Veränderung der Aufgaben bei gleichzeitig hoher Erwartung an die Qualität der Arbeit bilden die Herausforderungen der Zukunft für die Polizeibehörden und –einrichtungen sowie die dort arbeitenden Menschen.

Es wird eine schwierige Aufgabe, für diese Herausforderungen die nötige öffentliche und politische Aufmerksamkeit zu gewinnen, um den „Mainstream Schuldenbremse“ zu durchbrechen.

Kriminalitätsentwicklung in Rheinland-Pfalz

Die Fallzahlen der Gesamtkriminalität sind in der vergangenen Dekade rückläufig bei gleichzeitiger Stabilisierung der Aufklärungsquote auf hohem Niveau. Die Straftatengruppen entwickelten sich jedoch unterschied-

lich. Als ausgewählte Bereiche, die möglicherweise Anhaltspunkte für eine Prognose enthalten, sind zu nennen:

- Rückläufiger Trend bei Kapitaldelikten und ansteigender Trend bei den weniger einschneidenden Straftaten. Straftaten gegen das Leben haben den niedrigsten Stand seit Einführung der bundesweit einheitlichen PKS erreicht.
- Rückläufige Fallzahlen bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Lichte neuester Studien des KFN und auf EU-Ebene stark interpretationsbedürftig. Möglicherweise nehmen nicht die Taten, sondern die Anzeigebereitschaft ab.
- Rohheitsdelikte sind im Zehnjahreszeitraum signifikant angestiegen. Allerdings haben die Raubdelikte abgenommen, während gleichzeitig ein – teils deutlicher – Anstieg erfasster Körperverletzungen registriert wurde.
- Weiterhin rückläufig sind die Diebstahlsdelikte insgesamt. Sorge bereitet aber der Anstieg der „Wohnungseinbruchsdiebstähle“, insbesondere in der Form von überregionaler Bandenkriminalität.
- Warenbetrug, Leistungsbetrug, Erschleichen von Leistungen und Computerbetrug weisen wesentliche Steigerungsraten auf.
- Enorme Zuwächse gibt es bei allen Kriminalitätsformen im Zusammenhang mit der Nutzung des Internets.
- Es wird eine ständig steigende Zahl von Beleidigungen angezeigt. Insgesamt gilt für Rheinland-Pfalz, dass der Anteil „geringfügiger“ Delikte und Antragsdelikte im Vergleich zu anderen Bundesländern einen hohen Anteil am Gesamtaufkommen ausmacht.
- Straftaten gegen die Umwelt nehmen ab. Die GdP sieht die Ursache auch im

schwindenden Ressourceneinsatz der Polizei.

- Verstöße gegen das BtMG haben zuletzt durch Definition eine Abnahme bei Konsumdelikten im Zusammenhang mit dem Straßenverkehr erfahren. Bereinigt weist die Statistik keine Signifikanzen auf. Probleme bereitet die rechtliche Einordnung neuer Substanzen. Als Stichworte sind Legal High oder Kräutermischungen zu nennen.

Versuch einer Prognose

Prognostische Aussagen zur mittel- bis langfristigen Entwicklung der Gesamtkriminalität sind nur bedingt seriös zu treffen und zu bewerten. Der demografische Wandel in Rheinland-Pfalz spricht eher für eine weiter abnehmende Gesamtkriminalität, kann sich aber durch nicht vorhersehbare Wanderungs- oder Flüchtlingsbewegungen vollkommen anders darstellen.

Weitere nicht vorhersehbare Einflussfaktoren sowie Rück- und Wechselwirkungen sind nur schwer einschätzbar. Dazu gehören die politische Stabilität, die wirtschaftliche Entwicklung und die Veränderungen des Arbeitsmarktes sowie die technische Entwicklung, beispielsweise bei Sicherungssystemen oder im unbaren Zahlungsverkehr. Ein verändertes Werteverständnis oder der Abbau von Hilfsangeboten kann sich auf das Anzeigeverhalten Geschädigter auswirken. Neue technische oder rechtliche Entwicklungen sind immer auch mit neuen Tatgelegenheiten verbunden. Spektakuläre Einzelfälle als Initialzündung zur Opferoffenbarung (z.B. Sexualdelikte) oder beispielgebende Fanaltaten sind mitentscheidend für Entwicklungen.

Die Entkriminalisierung einzelner Tatbestände (Umwandlung in Owi) oder auch die Pönalisierung bestimmter Verhaltensweisen durch Schaffung neuer Straftatbestände

(Beispiel Stalking) können das Straftatenaufkommen ebenfalls noch oben oder unten verändern.

Die Entwicklung von Eingriffsrechten für die Strafverfolgungsbehörden – beispielsweise im Zusammenhang mit der Vorratsdatenspeicherung – ist mitentscheidend für die Aufhellung von Dunkelfeldern. Das gilt ebenso für die Frage, welche Ressourcen die Politik – in Konkurrenz zu anderen Politikfeldern – in Prävention, Gefahrenabwehr, Strafverfolgung, Strafvollzug und Resozialisierung / Therapie investiert.

Die rasant ansteigenden Fallzahlen im Bereich der Computer- und Internetkriminalität lassen zumindest einen weiteren Anstieg solcher Straftaten erwarten, auf den sich die Polizei präventiv wie repressiv einstellen muss.

Neue Tatgelegenheiten im Zusammenhang mit der Lebenssituation älterer Menschen entstehen. Die Bedeutung von Seniorinnen und Senioren als Täter und Opfer wird tendenziell zunehmen.

Die Bekämpfung der Kriminalitätsfurcht gewinnt an Bedeutung und damit die polizeiliche Kontakt-, Präventions- und Opferarbeit.

Die PKS kann und sollte nicht der Gradmesser für den Arbeitsanfall der Polizei sein. Sie spiegelt bereits heute bei Weitem nicht alle (bekannt gewordenen) Straftaten wider (z. B. Auslandstaten mittels Internet, bei denen der Schaden bei Bürgerinnen und Bürgern in unserem Land eintritt). Diese Straftaten erscheinen bislang in keinem Arbeitsnachweis der Polizei, binden jedoch eine Vielzahl von Kräften.

Auch schlagen sich neue Aufgaben für die Polizei zur Verhinderung von Straftaten (z.B. VISIER, Elektronische Aufenthaltsüberwachung, Präventionsarbeit) in der Arbeitsbelastung nieder, nicht jedoch in der PKS.

Schlussfolgerungen und Konsequenzen

Organisation der Kriminalitäts-bekämpfung

Das Zusammenwirken von Polizei- und Kriminalinspektionen sowie den Polizeiautobahnstationen bei der Bekämpfung der Kriminalität hat sich bewährt. Die Verwendung von Kriminalbeamten in Polizeiinspektionen, die Einrichtung von Fahndungseinheiten bei den Zentralen Verkehrsdiensten und die "gemeinsamen" Organisationseinheiten "Sachgebiet Jugend" und "Sachgebiet Fahndung" spiegeln organisatorisch das integrative Prinzip der Zusammenarbeit. Dieser integrative Ansatz ist zukunfts- und entwicklungsfähig und wird gleichermaßen unterstützt wie ergänzt durch das Landeskriminalamt. Kriminalitätsbekämpfung findet in Rheinland-Pfalz auf vergleichsweise hohem Niveau statt; dies will die GdP sichern und fortentwickeln.

An dem einen Ende der Bandbreite muss Schwerstkriminalität weiter professionell und dem Anlass adäquat bekämpft werden können und am anderen Ende muss dafür Sorge getragen werden, dass die Bürgerinnen und Bürger ihre Polizei und damit den Staat noch als Garant für ein weitgehend sicheres Leben sowohl in städtischen, als auch in ländlichen Milieus empfinden. Dazu gehört auch, dass sich die Polizei als Standard mit der Bekämpfung der Furcht vor Kriminalität befasst.

Die qualifizierte Bearbeitung besonders sozialschädlicher Delikte, wie z.B. von Sexualstraftaten oder Gewaltdelikten ist elementar und muss Markenkern der Polizei bleiben. Schwer aufklärbare Delikte, wie z.B. der bandenmäßige Wohnungseinbruchsdiebstahl, bleiben wegen der Auswirkungen für die Opfer und zum Teil überörtlichen Tat- und Täterzusammenhängen eine große Herausforderung, die Ressourcen fordert und

der auch mit anlassbezogenen Organisationsformen begegnet werden muss.

Ständige Organisationsveränderungen sollten vermieden werden. Die Organisation ist jedoch so weiter zu entwickeln, dass sie sich verändernden Rahmenbedingungen anpasst. Die bereits jetzt als nicht zielführend erkannten Änderungen aus dem Jahr 2012 sollten nachjustiert werden. Die spezialisierte Bearbeitung von Sexualdelikten und von Gewalt gegen Frauen und Kinder sowie der Umweltkriminalität muss überall gewährleistet sein. Die Datenverarbeitung/Kriminalaktenhaltung auf der einen und die Kriminaltechnik auf der anderen Seite sind von Umfang, Inhalt und Führungsspanne her nicht vereinbar.

Bei der qualifizierten Bekämpfung von "Cybercrime" steht die Polizei vor der mit erheblichen Haushaltsanstrengungen verbundenen Frage, ob weitere Strukturen zur bestehenden Kriminalitätsbekämpfung erforderlich werden. Für die Qualitäts- und Zukunftssicherung sind zielführende Aus- und Fortbildungskonzepte sowie der Aufbau einer eigenständigen phänomenbezogenen Abteilung im Landeskriminalamt erste denkbare Schritte. Grundsätzlich gibt es aber zur Gewährleistung Ebenen spezifischer digitaler Qualifikation in der bestehenden Polizeistruktur keine Alternative.

Den mit den demografischen Veränderungen verbundenen Herausforderungen - beispielsweise den Umgang mit Seniorinnen und Senioren oder an Demenz erkrankten Menschen - muss sich die Polizei als Ganzes stellen. Die Einführung von Seniorensachgebieten nach dem Vorbild der Bearbeitung von Jugendsachen ist eine Option, erscheint aber bisher in einem überschaubaren Zeitraum nicht zwingend notwendig.

Weitere Zentralisierungen von Aufgaben mit Präsidialzuständigkeit (z.B. Kriminaldauerdienst) sollten lediglich in dem Maße erfolgen, wie Struktur, Größe des Polizeibezirks und der Arbeitsanfall dies rechtfertigen.

Nach wie vor erscheint der Ausbau flexibler Arbeits- und Organisationsformen im Sinne der Bündelung von Personal und einer anlass- und brennpunktorientierten Reaktion zielführend. Bei Vorplanung, Alarmierung und Betrieb wird es darum gehen, informationstechnische Möglichkeiten konsequent zu nutzen.

Die Akkreditierung und Auditierung bestimmter Verfahren in der Kriminaltechnik und gemeinsame Initiativen des Landeskriminalamtes und der Polizeipräsidien in der Kriminaltechnik sind erforderlich. Standards in der kriminaltechnischen Spurensuche und -sicherung sind über alle Dienststellen hinweg weiter zu entwickeln.

Die Organisation der Spezialeinheiten und Spezialkräfte sollte untersucht und geprüft werden. Anpassungen sollen hier allerdings nur dann vorgenommen werden, wenn eine Neuorganisation fachlich sinnvoll erscheint und sozialverträglich gestaltet werden kann. Der weitergehende Personalbedarf für das MEK muss durch Haushaltspolitik nachgezeichnet werden.

Die K/16 leisten in den Präsidiien wichtige Arbeit. Die regionalen Fahndungseinheiten haben sich sehr heterogen entwickelt. Die Verzahnung aller operativen Kräfte der Strafverfolgung bedarf mittelfristig der Evaluation und ggfls. der Fortentwicklung.

Bekämpfungskonzepte und Schwerpunktbildung

Schwerpunkte in der Kriminalitätsbekämpfung werden - orientiert an der jeweiligen Kriminalitätsslage - auf Ebene des Innenministeriums, des Landeskriminalamtes und in den

Polizeipräsidiien gebildet, überprüft und fortgeschrieben. Dabei muss es auch möglich sein, gewählte Schwerpunktsetzungen zu korrigieren.

Die Federführung für bestimmte Bekämpfungskonzepte könnte noch stärker an ein Polizeipräsidium angebunden werden. Entwickelte Konzepte und die damit erzielten Ergebnisse sollten ausgetauscht werden, um Doppelarbeit zu vermeiden.

Der eingeschlagene Weg mit der Schaffung eines Lenkungsgebietes im ISIM und der Implementierung der AG Digipol soll weiter verfolgt und ausgebaut werden. Konzepte zur Kriminalitätsbekämpfung unter Nutzung von Neuen Medien müssen erarbeitet und koordiniert werden, flankiert von Initiativen in der Aus- und Fortbildung.

Die interkulturelle Kompetenz von Ermittlern sollte weiter gefördert und vertrauensbildende Maßnahmen sowie der Dialog zwischen Sicherheitsbehörden und Migrantenverbänden vorangetrieben werden. Die Umsetzung der Empfehlungen für die Polizei aus den Ausschüssen zum NSU ist zu gewährleisten.

Notwendig erscheint eine stärkere Hinwendung zu Delikten gegen die körperliche Unversehrtheit und Orientierung an der Opfer-situation von Menschen, die in ihrer körperlichen Integrität beeinträchtigt werden, beispielsweise in Fällen der (gefährlichen) Körperverletzung, bei Raubstraf-taten oder häuslicher Gewalt/Stalking. So sollte z. B. das hohe Niveau der Intervention in Fällen der Gewalt in engen sozialen Beziehungen erhalten und der Umgang mit Hochrisikofällen von GesB (Gewalt in engen sozialen Beziehungen) und Stalking weiter professionalisiert werden.

Die Präventions- und Strafverfolgungsarbeit der Inspektionen soll eingebettet sein in eine

strukturierte Interaktion mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie mit Vertretern der Kommunen.

Es wird auch zukünftig wichtig sein, bei jugendlichen Straftätern frühzeitige staatliche Interventionen zu zeigen, um kriminellen Karrieren in ihrer Entstehungsphase entgegen zu wirken. Das Erfolgsmodell Jugendsachbearbeitung soll fortgeführt werden. Die Arbeitsweise der Häuser des Jugendrechts kann in noch höherem Maße in der Fläche übernommen werden; die fallspezifische und fallunabhängige Zusammenarbeit mit Vertretern der Jugendhilfe und der Justiz bedarf des Ausbaus und der ständigen Pflege.

Aufgrund der zunehmenden Tätermobilität muss außerdem die länder- und staatenübergreifende Zusammenarbeit intensiviert werden. International agierende Banden sind DIE zentrale Herausforderung an unsere Bereitschaft, über die eigene Ebenenstruktur und Ländergrenzen hinweg wirkungsvoll agieren zu können.

Aufgabenkritik

Mit einer konsequenten Aufgabenkritik sollen Aufwände in der Kriminalitätsbekämpfung identifiziert werden, die dem Aufgabenzuschnitt der Organisation nicht zuzurechnen sind. Daher wird die Übernahme von Aufgaben anderer zuständiger Stellen zurückgewiesen, beispielsweise gegenüber der Justiz bei Vorführung oder Hafteinlieferung.

Arbeitsabläufe im Bereich der Massenkriminalität sollten weiter untersucht und ggf. effizienter gestaltet werden. Dabei darf aber die Bedeutung deren konsequenter Bearbeitung für das Sicherheitsgefühl der Menschen nicht unterschätzt werden. In anderen Bundesländern ist bereits heute die Hemmschwelle, der Polizei Delikte wie Sachbeschädigung, Beleidigung oder Körperverletzung anzuzeigen, erkennbar höher.

Es muss weiter an einer möglichst verfahrensökonomischen Gestaltung der (elektronischen) Schnittstelle zur Justiz gearbeitet werden. Unter Beibehaltung der Sachleitungsbefugnis der Staatsanwaltschaft sollen zeitnahe - Ermittlungsaufwand vermeidende - Verfahrensentscheidungen noch ausgebaut werden.

Ideen, wie die Bündelung von Arbeitspaketen bei schwächer belasteten Dienststellen können im Einzelfall zielführend sein, wenn insgesamt die Arbeit erfolgreich ist und von allen Seiten als sinnvoll und praktikabel empfunden wird.

Prävention

Polizeiliche Prävention gewinnt in einer alternden Gesellschaft enorm an Bedeutung und muss als Kernaufgabe der Polizei- und Kriminalinspektionen, vor allem der Polizeiinspektionen, wahrnehmbar werden. Es handelt sich nicht (mehr) um eine zentral wahrzunehmende Aufgabe der Präsidien. Gleichwohl sind einzelne Aufgaben nur zentral darstellbar, beispielweise die Beratungszentren für polizeiliche Prävention der Polizeipräsidien. Die Wahrnehmung konzeptioneller Aufgaben beim Landeskriminalamt und in den Polizeipräsidien sowie Bündelung und Koordinierung auf PD-Ebene erscheinen zukunftsfähig.

Stärker noch als bisher dürften in den nächsten Jahren die Tätigkeitsfelder des Opfer- und Zeugenschutzes neben die Prävention treten und ausgebaut werden.

Personal / Aus- und Fortbildung

Die Komplexität der Bearbeitung von Ermittlungsverfahren sowie die rechtlichen Anforderungen an Eingriffsmaßnahmen steigen, was höhere Aufwände bei den für die Kriminalitätsbekämpfung zuständigen Stellen und für den einzelnen Sachbearbeiter nach sich zieht. Diese Faktoren sind neben der rein

quantitativen Bewertung von Fallzahlenentwicklungen zu berücksichtigen. Die Kompensation durch Technik kann nur teilweise gelingen.

Die übertragenen Aufgaben soll die Polizei auch erfüllen, dafür aber auch mit einer angemessenen Anzahl an Personal, Funktionsstellen und einer zeitgemäßen Sachausstattung versorgt sein.

Die polizeiliche Präsenz in der Fläche und eine angemessene Reaktionszeit der Polizei müssen auch zukünftig gewährleistet werden. Auch für den Erfolg bei der Strafverfolgung ist die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Wechselschichtdienstes elementar. Gleiches gilt für die kriminalpolizeilichen Dienststellen. Bei aller Schwerpunktbildung und Flexibilität ist eine angemessene Ausstattung erforderlich, um dem Alltagsgeschäft gerecht werden zu können.

Die zu erwartende Personalentwicklung der Polizei ist insgesamt nicht aufgabengerecht. Das gilt auch für die Kriminalpolizei. Regierung und Parlament müssen dafür sorgen, dass das Jahr 2016 aus Sicht des Jahres 2014 eine Talsohle markiert, aus der es wieder aufwärts geht, bis das erforderliche Niveau von ca. 10.000 Polizistinnen und Polizisten erreicht sein wird, mit denen mittel- bis langfristig ein VZÄ-Wert von 9000 gesichert werden kann. Derzeit sprechen alle Signale allerdings dafür, dass "die Politik" - dem Diktat der Schuldenbremse folgend - der Auffassung ist, dass das Personal-Niveau von 2016 der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung gerecht werden wird. Hoffentlich können wir 2026 darüber berichten, dass sukzessive wieder ein aufgabengerechter Personalbestand aufgebaut wurde.

Das BA-Studium erweist sich als fundierte Erstausbildung für die Polizei und vermittelt wichtige Kenntnisse in der Bearbeitung von Strafsachen. Der Dienstzweigwechsel baut auf das BA-Studium

auf und ist mit seinen praktischen und theoretischen Teilen gut geregelt.

Fachkarrieren in der Kriminalpolizei sind weiter auszubauen. Sie werden im Hinblick auf ganz gezielte Verwendungen, beispielsweise in der digitalen Forensik oder im Bereich der Bearbeitung von Wirtschaftsstrafsachen, für zielführend erachtet.

Ablauforganisation

In der Kriminalitätsbekämpfung sollten verstärkt Prozessanalysen durchgeführt werden, um ablauforganisatorische Festlegungen noch konsequenter auf ihre Tauglichkeit zu prüfen. Die in der Kriminalitätsbekämpfung tätigen Dienststellen müssen ihre Analysefähigkeit verbessern. Die Umsetzung des Polizeilichen Informations- und Analyseverbundes (PIAV) und die Nutzung von Analysesoftware sollten diese Entwicklung unterstützen und prinzipiell personalneutral verlaufen. Auswertung und Lagebilder müssen weiter professionalisiert und zielgruppenspezifischer bereitgestellt werden. Insgesamt gilt aber auch, dass der Mehrwert für diesen Aufwand erkennbar werden muss, um ein verändertes Verständnis von Auswertung und Lagearbeit fortzuentwickeln. Für den polizeilichen Erfolg von entscheidender Bedeutung sind Ausbau und Sicherung von Fähigkeiten bei der Verarbeitung und Auswertung von Massendaten (Telekommunikation, Bilder, Video, Audio, Navigation, Ortung). Es muss auch weiterhin versucht werden, die Bearbeitungszeiten mit technischen Lösungen zu minimieren. Qualitätssicherung auf allen Ebenen muss sicherstellen, dass die Polizei der digitalen Herausforderung gewachsen ist.

Chancen in der Nutzung neuer Medien auch für die Kriminalitätsbekämpfung müssen ergriffen werden. Dazu gehört beispielsweise die Sach- und Personenfahndung über soziale Netzwerke und andere digitale Medien.

Die stärkere Nutzung von Systemen zum Wissensaustausch (z.B. über die Anwendung Sharepoint) kann die Organisation ebenfalls weiterentwickeln. Dazu sollte beispielsweise die Beschaffung eines Dokumenten-Managementsystems gehören. Außerdem muss die Polizei ein aktives Wissensmanagement betreiben, um bei hohen Personalabgängen Erfahrungswissen zu erhalten.

Die bereits initiierte engere Vernetzung mit der Fachhochschule/ Landespolizeischule mit den Polizeipräsidiien und dem Landeskriminalamt ist auszubauen. Durch gemeinsame Projekte kann der sinnvolle Theorie-Praxis-Abgleich zum Nutzen beider Seiten weiter verbessert werden.↔

3. Verkehrssicherheitsarbeit

Rahmenbedingungen: Mehr Polizei für mehr Verkehrssicherheit

Die Anforderungen an die Verkehrssicherheitsarbeit werden auch in den nächsten zwölf Jahren erheblich steigen. Hierfür wesentliche Ursachen sind insbesondere die Zunahme der Fahrleistungen, die Erhöhung des Fahrzeugbestandes, die zunehmende Internationalität des Verkehrs und die zunehmende Komplexität des Straßenverkehrs(zulassungs)rechts. Konfliktsituationen und aggressives Verhalten im Straßenverkehr nehmen rasant zu. Neben der Kriminalitätsbekämpfung ist die polizeiliche Verkehrsunfallbekämpfung die zweite wesentliche Säule der Inneren Sicherheit. Die Zahl der Verkehrstoten liegt um ein Vielfaches höher als die Zahl der durch Verbrecherhand Getöteten. Der Tod im Straßenverkehr wird vielfach noch zu sehr als Schicksal bedingtes Unglück hingenommen.

Grundsätzlich sind Mobilität und Verkehrssicherheit vereinbar, wenn die Regeln im Straßenverkehr eingehalten werden. Die Polizei leistet dazu mit der Verkehrsüberwachung einen wesentlichen Beitrag. Je höher die Wahrscheinlichkeit eines „Strafzettels“ ist, umso eher werden die Verkehrsregeln befolgt. Die Polizei legt ihren Fokus dabei unter Berücksichtigung zeitlicher und örtlicher Faktoren insbesondere auf die Verkehrsregeln, deren Nichtbeachtung schwere Verkehrsunfälle befürchten lassen. Diese Schwerpunktsetzung auf Bereiche mit unfallbegünstigenden Einflussfaktoren führt regelmäßig einerseits zu Akzeptanz bei den Verkehrsteilnehmern, ist andererseits aber auch der notwendigen Effizienzsteigerung geschuldet: Ziel ist es, mit möglichst wenig Personal- und Geräteeinsatz möglichst große Erfolge bei der Verkehrsunfallbekämpfung zu erreichen.

Mehr Öffentlichkeitsarbeit

Eine zielgerichtete polizeiliche Öffentlichkeitsarbeit ist als Verstärker der Verkehrssicherheitsmaßnahmen besonders geeignet, die beabsichtigte Wirkung zu erhöhen. Daneben führt Transparenz zu mehr Akzeptanz bei den Verkehrsteilnehmern. Im Sinne einer Bürgerpolizei kann mit Bürgerbeteiligung bei der Verkehrssicherheitsarbeit ein gesellschaftlicher Wandel hin zu mehr Einhaltung von Verkehrsregeln erreicht werden.

Ausbau der Vernetzung in der Verkehrssicherheitsarbeit

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. Das Forum Verkehrssicherheit Rheinland-Pfalz hat sich zu einer erfolgreichen, ausbaufähigen Plattform entwickelt. 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.

- Auf Landesebene ist eine engere Verzahnung des Forums Verkehrssicherheit mit dem Landespräventionsrat anzustreben.

- Die Politik sehen wir in der Verpflichtung, diesem Ansatz stärkere Beachtung zu schenken und die Vernetzung zu initiieren und aktiv zu begleiten.

Das Aufgabenfeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendverkehrsschulen ist schrittweise zu einer umfassenden Verkehrssicherheitsberatung für andere Zielgruppen, insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels der Zielgruppe der Senioren zu erweitern. Teilaufgaben der Verkehrssicherheitsberatung können auch von Beschäftigten wahrgenommen werden.

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

Die Polizei nimmt auch künftig alle Verkehrsunfälle auf

Die Polizei nimmt auch künftig alle ihr bekannt gewordenen Verkehrsunfälle auf. Da die Unfallfolgen oft nur vom Zufall abhängen, sind auch so genannte Bagatellunfälle für die örtliche Unfallanalyse wertvoller Bestandteil. Die Aufnahme und Bearbeitung von Bagatellunfällen muss weiter vereinfacht werden.

- Dabei sind weitere Anstrengungen erforderlich, die Aufnahme von Bagatellunfällen noch stärker zu vereinfachen.
- Die Gebühren für die Beantwortung von Versicherungsanfragen durch die Polizei sind deutlich zu erhöhen.

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.

Ergänzend sind die elektronischen Analyseverfahren AVUS und GEOPOLIS schrittweise anwenderfreundlich um- und auszubauen.

Verkehrsüberwachung: Die Polizei macht mehr.

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. Die Übertragung von Teilen der Verkehrsüberwachung (Ruhender Verkehr, innerörtliche Geschwindigkeitsüberwachung) auf die Kommunen geht in die falsche Richtung und muss korrigiert werden. Polizeiliche Verkehrsüberwachung verfolgt immer auch gleichzeitig einen integrativen Ansatz und berücksichtigt gleichermaßen kriminalpräventive und –repressive Aspekte. Gleichzeitig steigert die Wahrnehmung der Polizei das Sicherheitsgefühl der Bürgerinnen und Bürger. Integrierte Kontrollkonzepte, mit denen gleichzeitig Straftaten und Verkehrsverstöße verfolgt werden, sind deutlich auszuweiten.

- Die Polizei ist mit moderner Verkehrsüberwachungstechnik auszustatten
- Eine Verkehrsüberwachung durch private Unternehmen ist aus grundsätzlichen Erwägungen strikt abzulehnen.

"Section control": Alternative zu mobilen Geschwindigkeitskontrollen

Überhöhte Geschwindigkeit in Unfallursache Nr. 1 in RP, Deutschland und Europa. Die Überwachung der Geschwindigkeiten außerhalb geschlossener Ortschaften ist alleinige Aufgabe der Polizei. Stationäre Geschwindigkeitsmessanlagen haben grundsätzlich den Nachteil, dass eine nur punktuelle Senkung des Geschwindigkeitsniveaus erreicht werden kann. Allenfalls teilstationäre Überwachungsanlagen führen zu einer zielgerichteten Geschwindigkeitsüberwachung. Auf unfall- und

gefahrenträchtigen Strecken kann eine abschnittsbezogene Geschwindigkeitsüberwachung („Section Control“) die Verkehrssicherheitslage verbessern. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen erlauben die Verwendung in Deutschland nicht und sind anzupassen.

Flächendruck geht nur mit mehr Personal und Gerät

Eine effiziente Verkehrsüberwachung muss risikogruppen- und hauptunfallursachenorientiert erfolgen. Dies ist nur auf der Grundlage eines umfassenden Verkehrsunfalllagebildes möglich.

Eine der Philosophie „Flächendruck“ folgende Strategie hingegen ist nur durch eine erhebliche Steigerung der Personal- und Geräteausstattung zu erreichen.

Personal- und Mitteleinsatz: Einheitliche Kriterien

Im Rahmen der spezialisierten Verkehrsüberwachung ist moderne Überwachungstechnik einzusetzen. Das in der Verkehrssicherheitsarbeit eingesetzte Personal darf nicht zugunsten anderer polizeilicher Aufgaben reduziert werden. Grundlage ist eine Orientierung des eingesetzten Personals und der Messtechnik bei den Polizeipräsidiën an einheitlichen Kriterien (Dienstbezirk, Straßennetz, Unfallzahlen). Durch vergleichbare, ggfs. faktorisierte Personalstände in den Verkehrsüberwachungseinheiten der Polizeipräsidiën ist ein vergleichbarer Verfolgungsdruck zu erreichen.

- Die 2013 errechneten Personal- und Einsatzmittelgrößen dürfen nicht weiter reduziert werden.
- Der ergänzende Einsatz von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung ist auszubauen.

Moderne Konzepte

Verkehrskonflikte und Straftaten rund um den gewerblichen Personen- und Güterverkehr und auf Fernstraßen nehmen deutlich zu. Polizeiliche Kontrollstrategien müssen diesem Umstand 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.

Reduzierung der polizeilichen Begleitung von Schwertransporten

Die polizeiliche Begleitung von Großraum- und Schwertransporten hat deutlich zugenommen und bindet eine Vielzahl von Polizeikräften, die damit nicht für Kernaufgaben der Polizei zur Verfügung stehen.

Überlegungen auf Bundesebene, die Polizei merkbar von dieser Aufgabe zu entlasten, haben bisher zu keinen durchgreifenden Erfolg geführt. Gewinner ist dabei die Privatwirtschaft

- Die Politik hat ihre Lösungsansätze deutlich zu verstärken, um die Polizei von dieser Aufgabe zu entlasten.

Wasserstraßen

Verkehr spielt sich auch auf dem Wasser ab. Die Wasserschutzpolizei in RP sorgt für sichere Wasserstraßen. Hier stehen die enormen wirtschaftlichen Schäden im Vordergrund, die insbesondere bei Sperrungen der Wasserstraßen nach Unfällen entstehen. Vernetzte Kontrollen und gesetzliche Ausrüstungsvorschriften wie die Einführung einer Black-Box sind Forderungen, die ein Sicherheitsplus versprechen. ⇐

4.Recht und Neue Medien

Einsatz „Neuer Medien“ im Rahmen der internen Kommunikation

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

Es ist eine professionelle und Zielgruppen orientierte Aufarbeitung und Steuerung von Informationen bei allen Dienststellen zu gewährleisten. Hierzu bedarf es einer Fortentwicklung der bestehenden (auch informellen) Informationssysteme. Die Geeignetheit der aktuell zur Verfügung gestellten Kommunikationsplattformen sollte fortwährend überprüft werden.

Straftäter nutzen schnell neue Handlungsmöglichkeiten

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 als Tatmittel oder Tatort.

Rechtliche Möglichkeiten müssen mit personellen und technischen Möglichkeiten im Einklang stehen

Es ist sicherzustellen, dass die durch den Gesetzgeber zur Verfügung gestellten rechtlichen Instrumente den tatsächlichen Erfordernissen angepasst sind bzw. bleiben und durch die nötige personelle und technische Ausstattung konsequent genutzt und weiter optimiert werden können.

Der Gesetzgeber sollte hier zum einen die Befugnisse dergestalt ausstatten, dass diese

auch auf etwaige technische Entwicklungen anwendbar sind. Bloße rechtliche Momentaufnahmen reichen angesichts der rasanten digitalen Fortentwicklung nicht aus. Auf der anderen Seite muss sich der Gesetzgeber selbst der Verantwortung bewusst sein, dass der neue Tatort Internet nur anzugehen ist, wenn rechtliche Eingriffsbefugnisse vorhanden sind.

Das Vertrauen des Gesetzgebers in einen datenschutzrechtlich sensiblen Umgang der Polizei mit diesen Befugnissen sollte selbstverständlich sein.

Angesichts der Allgegenwart digitaler Medien und der weiter um sich greifenden Notwendigkeit, mit ihnen Gefahren abwehrend und Straftaten verfolgend umzugehen, kann das Know-How nicht auf einzelne, fachlich spezialisierte Organisationseinheiten und Personen konzentriert werden bzw. bleiben. Die Polizei muss mit der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung Schritt halten und die Ermittler und Ermittlerinnen vor dem Hintergrund der umfassenden Technisierung der Bevölkerung aus- und fortbilden. Neben den Einsatz unterstützenden und ermittelnden Spezialeinheiten ist ein digitales Selbst- und Grundverständnis sowie Grundkenntnisse in der Gesamtorganisation Polizei abzubilden. Aus- und Fortbildung müssen ständige Verpflichtung sein.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert über Staatsverträge und Vereinbarungen dafür Sorge zu tragen, Eingriffsbefugnisse auch international zu harmonisieren und einheitliche Standards zu schaffen, die eine Verfolgung entsprechender Straftaten auch über die nationalstaatlichen Grenzen hinaus ermöglichen.

Marktbeobachtung: im Internet, Intranet und Extranet

Die schnelle technische Entwicklung macht eine ständige professionelle Marktbeobachtung, verbunden mit einer abgestimmten Bewertung erforderlich. Eine zeitgemäße Ausstattung der Polizei mit den erforderlichen FEM bleibt eine ständige Herausforderung. Bei der Ausstattung mit – auch digitalen – Führungs- und Einsatzmitteln ist in vielen Bereichen ein hoher Standard erreicht. Dieser darf nicht in Frage gestellt werden. Professionelle Aufgabenerledigung ist ohne technische Unterstützung weder in der Einsatzbewältigung, der Kriminalitätsbekämpfung noch der Prävention vorstellbar. Der Hilfesuchende hat kein Verständnis, wenn der Polizei die zeitgemäße (marktübliche) Technik nicht zur Verfügung steht. Dies gilt gleichermaßen auch für Einsatzkräfte, die privat Gerätschaften oder Software geübt einsetzen, die der Dienstherr nicht bereitstellt.

Das Delta zwischen dem zeitgemäß technisch Möglichen und den tatsächlich gegebenen technischen Möglichkeiten der bereitgestellten FEM bergen das Potential einer Akzeptanzkrise bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Spardruck produziert so nahezu nicht kalkulierbare rechtliche und unter Umständen öffentlichkeitswirksame Risiken.

Technikeinsatz entfaltet unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit innerhalb der Polizei, aber auch auf das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in ihre Polizei. Dies schließt ausdrücklich die Erwartung ein, auch im Internet präsent und für Bürgerinnen und Bürger ansprechbar zu sein.

Internet als öffentlicher (Lebens-) Raum

Privat wie beruflich sind die Menschen zunehmend im Internet aktiv. Das Internet stellt mit seinen vielfältigen Angeboten einen virtuellen Lebensraum dar. Dabei ist eine trennscharfe Grenzziehung zwischen realer

und virtueller Welt inzwischen nicht mehr möglich. Das Internet ist kein rechtsfreier Raum, zugleich bietet es umfassende Möglichkeiten, strafbare Handlungen zu begehen. Die Polizei trägt diesem Umstand weder durch eine entsprechende polizeiliche Präsenz noch durch die Bereitstellung adäquater Kontakt- und Kommunikationsangebote zur und mit der Polizei Rechnung.

Es bedarf einer angemessenen personellen und technischen Ausstattung, eine polizeiliche Präsenz im Internet sicherzustellen. Darüber hinaus muss die Polizei mit einem niedrigschwelligen Angebot im Internet mit der Bevölkerung in einen Dialog treten. Zugleich dürften herkömmliche Wege, der Polizei Notsituationen mitzuteilen, nicht vernachlässigt werden. Der „Notruf“ bzw. der persönliche Kontakt zu dem Hilfesuchenden sollte nach wie vor das Ziel der handelnden Polizeikräfte sein.

Verringerung von Abwesenheitszeiten am Arbeitsplatz durch Nutzung Internet basierter Kommunikationsformen und Fortbildung

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

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert die für die Entwicklung entsprechender interaktiver Fortbildungsprogramme notwendige technische Ausstattung und die für die Einweisung der Nutzer und Nutzerinnen notwendigen personellen und finanziellen Investitionen. Auch polizeispezifische Wissensplattformen („Wikis“) sowie Fach-Foren und Chats können zu schnelleren, qualifizierteren Problemlösungen im Einzelfall beitragen.

Darüber hinaus sind ebenso andere moderne und zukunftssträchtige Medien- und Kommunikationstechniken von Nöten, wie z.B. Telefon- und Videokonferenzen.

Öffentlichkeitsarbeit – polizeiintern und extern; Krisenkommunikation als Chance

Die polizeiliche Öffentlichkeitsarbeit wird noch zu stark von veralteten Strukturen und Vorstellungen geprägt. Moderne Öffentlichkeitsarbeit muss sich stärker über die Neuen Medien gestalten. Diese Kommunikationsformen sind fortwährend auf ihre Einsatzmöglichkeiten im polizeilichen Alltag hin zu prüfen.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert eine Öffentlichkeitsarbeit, die sich weg von der reinen Informationsvermittlung hin zur Kommunikation entwickelt. Der Dialog nach innen und außen ist Erfolgsgarant polizeilicher Arbeit.

Durch das Mediennutzungsverhalten steht die Polizei immer mehr im Fokus der Öffentlichkeit.

Vermeehrt werden polizeiliche Alltagssituationen gefilmt und ins Internet gestellt, wo sie über YouTube, Facebook oder andere Plattformen durch jedermann abrufbar sind und mit Kommentierungen versehen werden können. Die politisch Verantwortlichen dürfen dabei nicht verkennen, dass im zunehmenden Maße Bürgerinnen und Bürger im Internet Aktivitäten entfalten, die als journalistische Arbeit im weitesten Sinn gewertet werden müssen.

Den polizeilichen wie politischen Verantwortungsträgern fehlt ein tragfähiges Konzept zur Gewährleistung der daraus resultierenden Kommunikationserfordernisse in krisenhaften Situationen. Moderne Aufgabenerledigung heißt für Führungskräfte zu verstehen, dass Führung planvolle, gestalterische

Arbeit ist. Sie müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „coachen“, also fördern, stützen, konstruktiv begleiten, ihnen Zusammenhänge deutlich machen und in kritischen Situationen schützen.

Digitale Kommunikationsformen ermöglichen eine mediale Vorverurteilung, die zu oft widerspruchsfrei bleibt. Die durch Verwaltungs- und Ermittlungsabläufe verschuldete Sprachlosigkeit lässt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Emotionen zurück. Binnenkrisen sind die Folge, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzt und die das Vertrauen zwischen Vorgesetzten und ihren Beschäftigten nachhaltig beeinträchtigen können.

Ein professionelles Krisenmanagement ist in der Außendarstellung überwiegend der Leitungsebene des zuständigen Ministeriums und der Behördenleitung vorbehalten.

Der internen Kommunikation fällt dabei eine gleichbedeutende Rolle im Krisenmanagement zu. Dies steht im Verantwortungsbereich aller Führungskräfte. Interne und externe Krisenkommunikation stellt die Beschäftigten als Menschen in den Mittelpunkt und erfordert eine vertrauensbildende und auf den Beschäftigten schützende Wirkung. Dabei ist eine Sachverhaltsaufklärung im Sinne einer rational und positiv ausgerichteten Fehlerkultur in den Blick zu nehmen.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert ein selbstbewusstes Auftreten der Polizei in allen Ebenen.

Die Erarbeitung eines Konzepts, welches die Grundzüge der internen und externen Kommunikation in krisenhaften Situationen beschreibt, ist erforderlich. Dieses muss eine aktive Begleitung der betroffenen Organisationseinheiten durch polizeiliche und politische Verantwortungsträger zwingend beinhalten. ⇐

5. Beteiligungsrechte in einer demokratischen Polizei

Polizeiarbeit und ihre Qualität hängen nach dem Verständnis der GdP grundsätzlich und unmittelbar mit dem Arbeitsumfeld zusammen, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten wird. Ein modernes Personalmanagement und eine leitbildorientierte Mitarbeiterführung setzen auch die umfangreiche Beteiligung der Beschäftigten, insbesondere in Reform- und Veränderungsprozessen, voraus.

Abschottungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird von der GdP nicht toleriert. Mitarbeiterbeteiligungen und personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung im Sinne des Partnerschaftsprinzips sind auch ein Stück gelebte Demokratie in den Dienststellen der Polizei Rheinland-Pfalz. Die Gewerkschaft der Polizei versteht deshalb die Personalvertretungen in den Behörden und Einrichtungen als unverzichtbaren Bestandteil ausgewogener und ermessensfehlerfreier Entscheidungsfindungen. Nur die unmittelbaren und auf die örtlichen Bereiche zugeschnittenen Interessenvertretungen innerhalb der Polizeiorganisation sind richtig und zielführend.

Vor dem Hintergrund der in der Landesverfassung formulierten Schuldenbremse sind

engagierte Kolleginnen und Kollegen in der Personalratsarbeit wichtiger denn je. Vor dem Hintergrund dieser neuen Herausforderungen muss die GdP im DGB auch in Zukunft die eine oder andere offene rechtliche Baustelle in den kommenden Novellierungsprozessen des LPersVG weiter beackern. Wer politisch eine leistungsfähige, zukunfts- und mitarbeiterorientierte Landesverwaltung haben will, muss für seine Beschäftigten entsprechende Vertretungsrechte einräumen.

Sicherlich ist das Landespersonalvertretungsrecht in Rheinland-Pfalz im Bund- und Ländervergleich sehr fortschrittlich. Dennoch gilt auch hier der Spruch: „Steter Tropfen höhlt den Stein!“ Eine weitere Ausgestaltung von Beteiligungsrechten, welche verfassungsrechtlich zulässig sind, wird die GdP auch künftig bei den politisch Verantwortlichen und dem Gesetzgeber einfordern.

Die Polizei braucht auch in Zukunft engagierte Personalräte, einerseits zur Interessenvertretung der Polizeibeschäftigten andererseits aber auch zur Qualitäts- und Zukunftssicherung der Organisation selbst. ↵

6. Gesunde Polizei – leistungsstarke Polizei!

Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen.

Gute Arbeit nach dem Verständnis der GdP ist nicht nur Arbeit, die Einkommen und Auskommen gewährleistet. Arbeit muss „gesund“ sein und bestenfalls sind die Beschäftigten nicht trotz ihrer Arbeit gesund, sondern auch ein Stück wegen ihrer Arbeit; weil Arbeit mit Erfolgen, Zufriedenheit, materieller und sozialer Wertschätzung sowie positiven Sozialkontakten einhergeht.

„Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Voraussetzung für eine gesunde und leistungsfähige Organisation“ heißt es in der Dienstvereinbarung zwischen dem Hauptpersonalrat Polizei und dem Innenministerium aus dem Jahr 2008.

Und weiter unten: „Die Gesundheit der Beschäftigten soll erhalten und verbessert und die Gesundheitsquote erhöht werden. Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen gesundheitlicher Einschränkungen sollen möglichst vermieden werden; die Beschäftigten sollen bei guter Gesundheit eine möglichst lange Phase des Ruhestands erleben. So sind Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten sowohl ein Gewinn für den Arbeitgeber, als auch für den beschäftigten Menschen selbst. Dies soll durch die Verknüpfung der folgenden Ansätze erreicht werden:

- a) Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention)
- b) Stärkung persönlicher Kompetenzen (Verhaltensprävention)
- c) Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung (Partizipation)“

Diese Ziele gelten aktuell (2014) und in Zukunft (Programm 2026) unverändert; die

GdP ist diesen Erkenntnissen verpflichtet und wird nicht nachlassen, alle drei Bausteine des Gesundheitsmanagements – Verhältnisprävention, Verhaltensprävention und Partizipation – gleichermaßen im Fokus zu behalten.

Dabei kommt der GdP als Gewerkschaft die (politische) Aufgabe zu, insbesondere Wert auf die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse zu legen, ohne – auch in der Personalarbeit – die Verhaltensprävention zu vernachlässigen. Die Partizipation, also die Beteiligung der „Experten für die eigene Arbeitssituation“ ist für beide Präventionsbausteine wichtig und immer wieder mit Leben zu füllen.

Bei der Fortschreibung des „Rahmenkonzepts der Landesverwaltung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement“ vom 1.1.2006 will die GdP Einfluss nehmen und strebt – gemeinsam mit dem DGB – eine so genannte „81er-Vereinbarung“ zur verstetigten Implementierung des Themas „Gute und gesunde Arbeit“ an.

Die rheinland-pfälzische Polizei ist davon geprägt, dass an die Beschäftigten in Reform- und Modernisierungsprozessen hohe Anforderungen gestellt werden. Die Ansprüche an die Qualität der Arbeit steigen und mehr denn je sind gesunde, qualifizierte, motivierte und zufriedene Beschäftigte zur Bewältigung der Aufgaben erforderlich. Der Anteil älterer Beschäftigter nimmt auf absehbare Zeit zu, alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen gewinnen an Bedeutung.

Die Förderung der Gesundheit und die Implementierung und Professionalisierung eines Gesundheitsmanagements sind demnach wichtige Faktoren der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Polizei.

Durch die oben genannte Dienstvereinbarung, den Aufbau von Strukturen in den Behörden und Einrichtungen der Polizei, die Einstellung einer Gesundheitswirtin und vor allem die Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz zeigen die seit 2002 immer stärker intensivierten Anstrengungen der GdP erste Erfolge im Bereich der Verhaltensprävention.

Bewertung der GdP:

Seit 2008 steigt die Krankheitsquote der rheinland-pfälzischen Polizei kontinuierlich an. Die Befürchtungen von Professor Nachreiner, wonach wir "dabei sind die eingeschränkt Dienstfähigen von Morgen zu erzeugen", scheinen leider zuzutreffen.

3600 Polizistinnen und Polizisten sind 48 Jahre alt und älter

Im zu überplanenden Zeitraum bis 2026 erreichen die Geburtsjahrgänge 1954 bis 1966 die Lebensarbeitszeitgrenze. Diese Personengruppe findet ihre Entsprechung in den überdurchschnittlich starken Einstellungsjahrgängen von Anfang der 1970er bis Anfang der 1980er Jahre.

Es handelt sich um etwa 3600 Kollegen, die zu einem großen Teil im dritten oder vierten Jahrzehnt im Wechselschichtdienst arbeiten. Es hat auch nur ein kleiner Teil dieser "Population" eine realistische Option auf den Wechsel in eine so genannte Tagdienstfunktion, also eine nach Personalzumessungsberechnung zulässige Funktion der jeweiligen Dienststelle in der Führung, der Administration oder im Kriminal- und Bezirksdienst inklusive Verkehrssicherheitsberatung und Jugendsachbearbeitung.

Die Arbeitsbedingungen sind entscheidend für die Leistungsfähigkeit der Polizei

Aus diesen Feststellungen leitet die GdP diese These ab:

Für die Leistungs- oder besser Funktionsfähigkeit der rheinland-pfälzischen Polizei in den vor uns liegenden 12 Jahren (und darüber hinaus) ist von ganz elementarer Bedeutung, in welchem Maße die heute 50 - 60jährigen Kollegen ihre Dienstfähigkeit bis zur Lebensarbeitszeitgrenze erhalten und dem anspruchsvollen Polizeidienst - insbesondere dem Wechselschichtdienst - gewachsen sein werden.

Der Dienstherr muss im Interesse der Funktionsfähigkeit der Polizei und aus Fürsorgegründen die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe dieser Kollegen alterns- und altersgerecht zu gestalten.

Darüber hinaus muss Vorsorge getroffen werden. Für den gesamten Polizeidienst gilt, dass auch die Arbeit der jüngeren Kolleginnen und Kollegen so gestaltet werden muss, dass gesundheitliche Einschränkungen aufgrund der Belastungen soweit es geht vermieden werden - Verhältnisprävention.

Eingeschränkte Dienstfähigkeit

Es ist unvermeidbar, dass Kolleginnen und Kollegen in mehreren Jahrzehnten einer gefahrgeneigten Arbeit im Wechselschichtdienst rund um die Uhr, uniformiert und immer unter Beobachtung der Öffentlichkeit, gesundheitliche Einschränkungen entwickeln. Die GdP macht sich für eine sinnvolle Verwendung der Betroffenen stark und fordert den gebührenden Respekt gegenüber den Kolleginnen und Kollegen. Dazu hat der Fachausschuss Gesundheit und Arbeitsschutz ein Positionspapier als Handreichung für die Praxis entwickelt, in dem unsere Ziele und Vorstellungen im Detail dargestellt werden.

Konkrete Ziele der GdP

Ganzheitliche Gefährdungsanalyse

Der hergebrachte technische Arbeitsschutz, der auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften abzielt ist integraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements; sukzessive wird ein ganzheitliches Verständnis der Gefährdungsbeurteilung eingeführt, das auch soziale oder ablauforganisatorische Aspekte berücksichtigt.

Belastungsstudie

Der gute Ansatz der seinerzeitigen Untersuchung der rheinland-pfälzischen Polizei im Hinblick auf die Lebensarbeitszeitgrenze durch Prof. Nachreiner muss fortgeführt werden. Die gesamte Polizei muss wissenschaftlich im Hinblick auf Belastungen durch den Beruf und seine Rahmenbedingungen untersucht werden, damit sich am Ergebnis Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ausrichten können.

Politische Wertschätzung

Aktuelle (2014) Ergebnisse einer kleinräumigen Studie der Universität Trier deuten darauf hin, dass sich die Werte für die "Politische Wertschätzung" gegenüber der SALSA-Studie von 2008 noch einmal gravierend verschlechtert haben. Die Kolleginnen und Kollegen stecken in einer Gratifikationskrise. Die "Baustellen" liegen auf der Hand: Besoldungsabkopplung, Erschwerniszulagen, Dienst zu ungünstigen Zeiten, Einsparungen bei der Uniform und so weiter.

Alle noch so gut gemachten und gemeinten Angebote des Behördlichen Gesundheitsmanagements drohen vor diesem Hintergrund die Akzeptanz in der Belegschaft zu verlieren, da sie als "Feigenblatt" bei gleichzeitig immer größer werdender Belastung und schlechterer materieller Gratifikation empfunden werden.

Salutogene Führung und Zusammenarbeit

Die Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten ist Führungsaufgabe. Dies beinhaltet einerseits die Aufgabe, gute technische (Arbeitsschutz), organisatorische und soziale Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu schaffen. Andererseits ist Führungsverhalten selbst auch Arbeitsbedingung; Führungskräfte sollen sich der Wirkung ihres Führungshandelns bewusst sein und der Arbeit ihrer nachgeordneten Kolleginnen und Kollegen Wertschätzung entgegenbringen.

Aspekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind / werden Bestandteil der Aus- und Fortbildung und genießen in der Praxis hohe Priorität. Die alltägliche Interaktion sowie die formalisierten Instrumente des Beurteilungs- und Mitarbeitergespräches werden für die Forschung nach Möglichkeiten der Verhältnis- oder Verhaltensprävention genutzt.

In der Polizei ist die reibungslose Zusammenarbeit in Teams ein wichtiger Erfolgsfaktor; die Förderung von Gemeinsamkeit und Teamgedanken ist daher ständiges Ziel aller Ebenen und Dienststellen. Es gilt das Motto: Wir sind eine Polizei. Einflussgrößen und Regelungen, die dem Teamgedanken abträglich sind, sind zu vermeiden.

Wertschätzung durch Ausstattung und Technik

Die moderne und hochwertige Ausstattung polizeilicher Arbeitsplätze, insbesondere dort, wo die Beschäftigten dazu neigen, sich selbst als die „unterste Kaste“ wahrzunehmen, wird oft unterschätzt. Hochwertiges Mobiliar, beste Bestuhlung, hohe Reinigungs- und Renovierungsfrequenz strahlen in hohem Maße Wertschätzung und Anerkennung aus. Ein positives Beispiel wäre der Einbau von Klimaanlage für die Wachbereiche, die Frischluft zuführen und nicht nur „den Mief kühlen“.

Bürotechnik auf hohem Niveau ist meist gegeben; die Defizite bei der Ausstattung mit

potenziell karzinogenen (Krebs erzeugenden), mutagenen (Erbgut schädigenden) und reproduktionstoxischen (die Fortpflanzung beeinträchtigenden) Drucker- und Tonertechnologien sollen nicht aus dem Auge verloren werden. Druckerkonzepte allein reichen nicht aus.

Ähnliches gilt für Fahrzeuge, Ausrüstung und Digitalfunk.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit soll alterns- und altersgerecht gestaltet werden. Dabei ist im Einklang mit der Arbeitsmedizin für die GdP eines klar: Die wirkungsvollste Stellschraube ist die Arbeitszeitverkürzung zur Gewährleistung erforderlicher (im Alter länger werdender) Erholungsphasen.

Diese - in Stichworten umrissenen und sicher nicht vollständig aufgezählten - Entwicklungsmöglichkeiten sieht die GdP:

- a) Gestaffelte Verkürzung der Wochenarbeitszeit für Lebensältere (Beispiel NRW)
- b) Verlängerung des Zusatzurlaubs für WSD / SD
- c) PI-internes Wachmodell und/oder gemeinsame Organisation des Wechselschichtdienstes durch mehrere Polizeiinspektionen
- d) Zeitliche Faktorisierung von Nachtarbeitszeit zur Gewährleistung der Erholungsphasen zwischen zwei Schichtabläufen bei gleichzeitigem Anreiz, den Dienst zu verrichten
- e) Weitgehende Beseitigung von Rufbereitschaften

Die von Kolleginnen und Kollegen des Wechselschichtdienstes entwickelte Option der zeitlichen Faktorisierung von Nachtarbeit genießt bei der GdP angesichts des oben dargestellten Befundes hohe Priorität und müsste - soll sie noch positive Wirkung entfalten - zeitnah verwirklicht werden. Wir sind

der Überzeugung, dass die positive Wirkung im Hinblick auf den Erhalt der Kolleginnen und Kollegen im Dienst und im Wechselschichtdienst das rechnerische Defizit an zur Verfügung stehender Arbeitszeit deutlich überwiegen wird.

Betriebsärztlicher Dienst

Der Betriebsärztliche Dienst ist integraler Bestandteil des Behördlichen Gesundheitsmanagements und muss für die Polizei aus einem Guss dargestellt werden und zielgerichtet arbeiten.

Das Institut für Lehrgesundheit ist ein Maßstab, an dem sich Arbeitsmedizin für die Polizei messen kann. Die GdP verfolgt nach wie vor das Ziel, die Aufgaben der Arbeitsmedizin für die Polizei durch eigene Ärzte - angesiedelt bei der Bereitschaftspolizei - darzustellen. Wissenschaftliche Unterstützung ist dabei geboten - siehe auch Belastungsstudie.

Präventivmaßnahmen und Vorsorgekuren

Die GdP verfolgt weiter das Ziel, Vorsorgekuren für Polizeibesetzte zu entwickeln. Beispielsweise könnten gemeinsam mit der rheinland-pfälzischen „Kurbäder-Wirtschaft“ Konzepte entwickelt werden. Bausteine könnten neben den medizinischen Aspekten sein: Sport und Bewegung, Ernährung, Ernährungsberatung, Psychosomatik, Psychosoziale Aspekte, Stressbewältigung, Kultur. Die Finanzierung soll durch Einführung der Freien Heilfürsorge oder durch den neuen Präventionsansatz im Beihilferecht sichergestellt werden.

Gesundheitsförderung (Verhaltensprävention)

BGM soll in allen Bereichen erlebbar werden und darf sich nicht auf die Verhaltensprävention beschränken. Zuallererst muss deutlich

werden, dass im Rahmen der Möglichkeiten der Wille besteht, auch die Verhältnisse in Frage zu stellen, also Aufbau- und Ablauforganisation, EDV-Anwendungen, Unterstellungsverhältnisse, Arbeitszeitregelungen, Technische Ausstattung, aber auch den Umgang miteinander und letztlich das eigene Verhalten. BGM ist für die Köpfe und nicht für abgeschottete „Quatschbuden“.

Zielgruppen

Behördliche Gesundheitsförderung hat die Entwicklung individuell passender Maßnahmen zum Ziel. Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung sind zu berücksichtigen. Die Arbeitsbedingungen verschiedener Berufsgruppen oder Arbeitsformen, wie zum Beispiel von Menschen, die Schicht- oder Wechselschichtarbeit leisten oder deren Arbeitszeit sehr stark anlassbezogen (fremdbestimmt) ist, sind bei der Festlegung von Maßnahmen von Bedeutung. Geschlechterspezifische Gesundheitsrisiken sind zu beachten, da Frauen und Männer unterschiedlich von Belastungen betroffen sind und diese auch unterschiedlich bewältigen.

Werbung

Für die Verhaltensprävention muss weiter geworben werden - die Kürzung der Gratifikation für die Erlangung des Sportabzeichens war in diesem Zusammenhang das Gegenteil von richtigem und vorausschauendem Handeln. Es gilt, den (scheinbaren) Widerspruch zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention aufzulösen, nach dem Motto: *"Auch wenn Du von Deinem Dienstherrn enttäuscht bist, solltest Du seine Angebote zur Stärkung Deiner gesundheitlichen Ressourcen aktiv nutzen"*.

Aus- und Fortbildung

Verhaltensprävention, also die Vermittlung von Kompetenzen zur eigenen Gesunderhaltung und zur bewussten Steuerung der eigenen Belastung, soll bereits Gegenstand der Ausbildung werden, indem die Sensibilität für Belastungen vermittelt wird, die in „jungen Jahren“ gerne ignoriert werden und später umso mehr zu gesundheitlichen Problemen führen. Was Hänschen nicht lernt, wird Hans später als Führungskraft nicht abrufen und auch zum Wohle anderer und der Organisation einsetzen können.

Bildungs- und Trainingsangebote zur Verhaltensprävention sollen über das gesamte Berufsleben als allgegenwärtig gestaltet und angeboten werden. Neben den tradierten Sportseminaren und Sozialtrainings werden neue Modelle für gesundheitspräventive Maßnahmen konzipiert und finanziert, die neben Bewegung und Fitness auch Aspekte von Wellness, Kurlaub, Ernährungsumstellung, Kultur und Psychologie enthalten können.

Bei der Fortbildung von Führungskräften und der Weiterentwicklung der Ablauforganisation soll komplementär externer Sachverstand, beispielsweise organisiert durch die Unfallkasse, einbezogen werden.

Finanzielle Ressourcen

Für die Stärkung der persönlichen Ressourcen seiner Beschäftigten muss der Dienstherr offensiv finanzielle und arbeitszeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen, die beispielsweise in Ergänzungsdienstplänen des Wechselschichtdienstes konkret eingeplant werden.

In den großen Präsidien erscheint es sinnvoll, das Thema noch besser in den Polizeidirektionen zu verankern, beispielsweise könnte der Gesundheits- und Arbeitsschuttsausschuss auf Ebene der Direktion dargestellt werden.

Externe

Die Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz hat sich bewährt und soll fortgeführt werden; gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit (rheinland-pfälzischen) Hochschulen.

Die Beteiligung und Information der Beschäftigten ist und bleibt Bestandteil des Konzeptes. Sie sind Experten für ihre jeweilige Arbeitssituation und können mit Engagement und Kreativität zur Zielerreichung beitragen.

Sport

Der Dienst- und Gesundheitssport spielt für die Gesundheitsförderung eine zentrale Rolle. Auch Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte sollen die Gelegenheit haben, im Rahmen ihrer Arbeitszeit an Sport- und Bewegungsangeboten teilzunehmen. Dienstunfallschutz ist zu gewährleisten.

Sozialberatung und Krisenintervention

Die haupt- und nebenamtliche Sozialberatung ist in die Polizei implementiert. Die dort tätigen Menschen sollen in die Suche nach geeigneten Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie in eine ganzheitliche Gefährdungsanalyse eingebunden werden. Für die Intervention nach besonders belastenden Ereignissen ist auf Landesebene planerisch Vorsorge getroffen.

Zitat aus einer Entschließung des 20. Delegiertentages der GdP: *„Die Bereitschaft, die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger mit Leib und Leben zu schützen, bedarf auf der anderen Seite eines besonderen Schutzes der Polizistinnen und Polizisten. Dazu gehören insbesondere eine alternsgerechte Beschäftigung und eine besondere Altersgrenze.“* ⇐

7. Bildung in der Polizei Rheinland-Pfalz

Bildung schafft Anerkennung und sichert die Zukunftsfähigkeit der Polizei Rheinland-Pfalz

Die hohe Dynamik gesellschaftlicher und technischer Veränderungen mit der fortschreitenden Digitalisierung und zunehmenden Komplexität führen zu einem fortschreitenden Umbruch der Rahmenbedingungen polizeilicher Aufgabenwahrnehmung. Global vernetzte Kriminalitätsphänomene erfordern angemessene polizeiliche Einsatzkonzeptionen. Steigende Erwartungen in die Erreichbarkeit, Transparenz und Qualität polizeilicher Leistungen sowie der Wunsch nach aktiver Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger stellen die Polizei vor weitere große Herausforderungen. Weltweite wirtschaftliche Probleme und hohe Staatsschulden mit einer verfassungsrechtlich verordneten Schuldenbremse zwingen die Polizei zu innovativen und kreativen Lösungen, Prioritätensetzungen und Effizienzsteigerungen. Um die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben zur Gewährleistung der Inneren Sicherheit auch zukünftig bewältigen zu können, ist die Polizei auf gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Dies erfordert eine zeitgemäße, dem Anspruch eines qualifizierten Berufsbeamtentums entsprechende Nachwuchswerbung und –auswahl, eine anspruchsvolle Ausbildung durch akkreditierte Studiengänge auf Bachelor- und Masterniveau, die Förderung des lebenslangen Lernens durch berufliche und private Weiterbildung, die Anerkennung und Wertschätzung persönlicher Zusatzqualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein tragfähiges Wissensmanagement. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert eine qualifizierte Aus- und Fortbildung, an der nicht gespart wird. Auf die Bildung des Personals kommt es zukünftig umso mehr an.

Vielfalt und Qualität des polizeilichen Nachwuchses setzen proaktive, wirkungsvolle Werbung (Recruiting) für einen attraktiven Beruf sowie treffsichere Eignungsdiagnostik voraus

Der Polizeiberuf muss durch einen akkreditieren und anerkannten Studiengang auf Bachelorniveau, angemessene Anwärterbezüge sowie attraktive Qualifizierungs- und Karriereaussichten herausfordernd und interessant für vielseitig Interessierte, Team orientierte und hilfsbereite junge Menschen sein. Die Arbeitgebermarke „Polizei“ muss attraktiv sein und die Vielfalt in der Gesellschaft ansprechen. Die Polizei muss daher den Kontakt zu vielen gesellschaftlichen Interessensverbänden pflegen. Im Wettbewerb um gut qualifizierte Nachwuchskräfte muss die Polizei fortschrittlich, kreativ und wirkungsvoll handeln. Hierzu gehören die Präsenz im Internet und in sozialen Netzwerken, eine komfortable Online-Bewerbung und eine begleitende Forschung zur Wirksamkeit polizeilicher Werbemaßnahmen. Neben der Bündelung zentraler Aufgaben der Werbung sowie des Einstellungs- und Auswahlverfahrens sind dezentrale Maßnahmen besonders wichtig. Dies erfordert von den Dienststellen vor Ort den ständigen Kontakt mit Schulen, gezielte Nachwuchswerbung vor der Berufsentscheidung junger Menschen und Angebote für Schülerpraktika. Bewerberinnen und Bewerber mit allgemeiner Hochschulreife oder den vergleichbaren Bildungs- und Berufsabschlüssen mit Studienberechtigung stehen im Fokus Zielgruppen orientierter Werbemaßnahmen. Die Polizei engagiert sich weiterhin in der Nachwuchsförderung und unterstützt den berufsbezogenen Unterricht im Bildungsgang „Polizeidienst und Verwaltung“ an höheren Berufsfachschulen. Die Haushaltsmittel für die Werbung sind an den stärker werdenden

Wettbewerb mit der Privatwirtschaft anzupassen.

Zeitgemäße Werbung fördert ausreichend Bewerbungen, eine gemeinsame Kommunikationsplattform sichert den ständigen Kontakt mit Bewerberinnen und Bewerber, frühzeitige Einstellungszusagen bestärken den Berufswunsch und schaffen Planungssicherheit für alle Beteiligten. Die Anrechnung von Studien- und Prüfungsleistungen und die Anerkennung beruflicher Qualifikationen machen das Polizeistudium auch für bereits akademisch oder beruflich Qualifizierte attraktiver. Effiziente Auswahlverfahren mit anerkannten Methoden zeitgemäßer Eignungsdiagnostik helfen, gut qualifizierten und stressstabilen Nachwuchs für die Polizei zu identifizieren. In die Eignungstests sind erfahrenen Polizeibeamtinnen und –beamte einzubeziehen.

Der Bachelorstudiengang Polizeidienst schafft eine gemeinsame Identität (Corporate Identity) und eine gute Berufsaufqualifizierung auf wissenschaftlicher Grundlage

Die polizeiinterne Ausbildung in Form eines anerkannten Studiums hat sich seit über 30 Jahren bewährt und entscheidend den gesellschaftlichen Status und die Anerkennung des Polizeiberufs bestimmt. Durch den dualen Charakter des Studiums sind die Absolventinnen und Absolventen befähigt, die Funktionen der ersten Berufsjahre auszufüllen und eigenständig in neue Aufgaben einzuarbeiten sowie sie im Rahmen des lebenslangen Lernens neues Wissen und Können zu erschließen. Die Identifikation mit Werten einer demokratischen, bürgerorientierten und transparenten Polizei sowie die Stärkung einer selbstbestimmten Persönlichkeit in einem teamorientierten Beruf sind Leitlinien des Studiums. Die Vermittlung fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen sowie das exemplarische Lernen in Übungen und das Anwenden des

Wissens auf berufliche Situationen befinden sich im Studium im Gleichgewicht. Im Sinne des lebenslangen Lernens sind zunehmend methodische Kompetenzen zur Bewältigung der dynamischen Veränderungen entscheidend. Die erworbenen Kompetenzen qualifizieren den jungen Menschen, die hohen physischen und psychischen Anforderungen des Polizeiberufs gewachsen zu sein, sich zukunftsorientiert zu entwickeln und motiviert in den Polizeibehörden und –einrichtungen die polizeilichen Aufgaben wahrzunehmen.

Campushochschule und Bachelorstudium Polizeidienst klar strukturiert und lebendig gestaltet

Alle Studierenden müssen nach Überzeugung der GdP die Möglichkeit haben, auf dem Campus zu studieren, zu wohnen, zu essen und zu leben. Die Hochschule der Polizei muss moderne Hörsäle, eine geförderte Mensa, interessante Freizeitangebote für Körper und Geist sowie ausreichend Wohnraum für die Studierenden bieten. Dort finden die Studierenden auch in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern Möglichkeiten der Kinderbetreuung und weiteren Freizeitgestaltung.

Der Bachelorstudiengang erfüllt die ländergemeinsamen Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz, ist akkreditiert und Subjekt eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Er vermittelt neben dem erforderlichen Fachwissen die Befähigung zur Reflexion, kritischer Distanz und systematischen Problemlösung im Rahmen von vertiefenden Lehrveranstaltungen mit Wahlmöglichkeiten, Studienprojekten und Bachelorthesis. Dieser Anspruch erfordert überwiegend das Lehren und Lernen in Studiengruppen und die Integration praktischer Trainings; klassische Vorlesungen durch einen ausreichend besetzten und gut qualifizierten Lehrkörper, Tutorien und individuelles Selbststudium run-

den das Angebot ab. Freiwillige Studienangebote durch Lehrkräfte, Studierende und Vertreter der Praxis geben zusätzliche Impulse. Digitale Medien und Elemente des Distance Learning können die Flexibilität und Attraktivität des Studiums erhöhen. Lehrende aus Wissenschaft und (Polizei-) Praxis, die Balance theoretischer und berufspraktischer Studienanteile, die Integration der Berufspraxis in die Entwicklung der Lehrpläne, in die Lehre und Prüfungen sowie die ständige Weiterentwicklung des Studiums sind wichtige Eckpfeiler des Studiengangs. Kompetenzorientierte Prüfungsformen, wie zum Beispiel die Praktische Prüfung und die Prüfung in der Praxis, sind fest im Studium verankert und durch Forschungsprojekte auf ihre Auswirkungen zu untersuchen. Eine studierbare, themenorientierte Modulstruktur mit Lernschleifen ermöglicht berufliche Orientierung und stetigen Kompetenzzuwachs. Internationalisierung und Interkulturalität sowie Kontakte zu Bürgerinnen und Bürgern sind zu intensivieren und mit den polizeilichen Fachthemen zu verzahnen. Die Mitwirkung von Studierenden in Forschungsprojekten und Studienprojekten, das Erkennen und Fördern leistungsstarker Studierender sind genauso selbstverständlich, wie die studienbegleitende Förderung leistungsschwächerer Studierender. Eine Studienberatung und Studierendenbetreuung sind sicherzustellen.

Hochschule für die Polizei Rheinland-Pfalz – Realität und Zukunftsperspektive zugleich

Die einschränkende Bezeichnung als Fachhochschule hatte bei der Gründung des neuen Hochschultyps seine Berechtigung; er wurde auch zutreffend 1981 für die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) übernommen. Heute bietet die FHöV ein beachtliches und anerkanntes Lehr- und Beratungsportfolio. Einen regelrechten Schub hat der Bologna-Prozess mit seiner

Idee eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes verliehen. Die polizeiliche Bildungseinrichtung ist heute europäisch vernetzt und bietet den Studierenden Hospitationen in vielen europäischen Staaten an. Die GdP bekennt sich zum Bologna-Prozess und der Übertragung der damit verbundenen positiven Aspekte auf die polizeiliche Ausbildung. Der Studiengang „Polizeidienst“ erfüllt die Bologna-Kriterien, wie Modularisierung, konsequente Ausrichtung der Studienziele und –inhalte am beruflichen Kompetenzprofil und Internationalisierung; er setzt wichtige Akzente für mehr Interkulturalität in der Polizei. Auf der Grundlage von Lehrevaluationen wird die Qualität gesichert, indem flexibel und schnell auf Rückmeldungen reagiert wird. Erkannte Bedarfe der Mitglieder der Hochschule, der polizeilichen Praxis sowie Empfehlungen kooperierender Behörden als auch gesellschaftlich relevanter Gruppen (Partizipation) können in einem offenen Dialog transparent berücksichtigt werden. Der Forschung wird als Aufgabe der Hochschule zunehmend mehr Gewicht verliehen; es werden bereits Ringvorlesungen und Forschungskolloquien angeboten. Wissenschaftliche Tagungen mit berufsbezogenen Themen aus der Perspektive der Polizei liefern Erkenntnisse aus erster Hand und schaffen die gewünschte Transparenz an eine bürgerorientierte Polizei.

Die GdP fordert die Eigenständigkeit einer Hochschule für die Polizei Rheinland-Pfalz, die in anderen Bundesländern bereits vollzogen wurde.

Einer Akademielösung oder einer Externalisierung der polizeilichen Ausbildung erteilt die GdP eine klare Absage. Darüber hinaus hält die GdP an zwei Bildungseinrichtungen – eine Hochschule der Polizei für die Ausbildung und eine Akademie der Polizei für die Fortbildung – unter gemeinsamer Leitung fest. Die Bündelung in der Führung trägt entscheidend zum unmittelbaren Wissens- und

Erfahrungstransfer, der Integration wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Arbeit der Polizei und einem effektiven und effizienten Ressourceneinsatz bei. Ferner ist die Polizei Rheinland-Pfalz damit flexibel auf Entwicklungen und Anforderungen der Zukunft eingestellt und gewährleistet einen nahtlosen Übergang von der Ausbildung in die Fortbildung.

Anpassung und Weiterentwicklung polizeilicher Strategien erfordern mehr Bereitschaft zum Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse und eigenes Engagement in der Forschung

Die dynamische Entwicklung der Rahmenbedingungen polizeilichen Handelns erfordern die ständige Überprüfung, kritische Reflexion und Anpassung polizeilicher Strategien, Konzepte und Organisationsstrukturen. Auch wenn die polizeiliche Praxis und Kultur mehr handlungsorientiert und erfahrungsgelenkt ist, müssen polizeiliche Strategien zunehmend wissenschaftlich bzw. empirisch überprüfbar sein (evidence-based policing); in der Erarbeitung sind aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen sowie wissenschaftlich anerkannte Methoden zu nutzen. Hierzu bedarf es einer engeren Verzahnung der polizeilichen Praxis mit der Forschung. Die GdP unterstützt daher die seit 2012 veröffentlichte Resolution „Polizei und Forschung“ (www.empirische-polizeiforschung.de/resolution.php) von Polizeiwissenschaftlern und Polizeipraktikern und fordert die Politik auf, die polizeilichen Bildungseinrichtungen so auszustatten, dass sie die Erhebung, Auswertung und Steuerung relevanter Forschungsergebnisse sicherstellen können. Eine Mitwirkung an kooperativen Forschungsprojekten sowie die Durchführung eigener anwendungsorientierter Forschungsvorhaben innerhalb ihrer fachlichen Schwerpunkte sind durch entsprechende Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Bachelor- und Masterthesen

sind dabei zu integrieren, herausragende studentische Abschlussarbeiten zu prämiieren. Die GdP fordert zweckgebundene angemessene Forschungsmittel auch zur Herausgabe einer eigenen Schriftenreihe und zur Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sowie interessanten Polizeibediensteten nach der Ausbildung.

Eine Forschungsfreistellung für Lehrkräfte, die Vernetzung und Kooperation mit polizeilichen und universitären Bildungseinrichtungen sowie die Einrichtung eines schwerpunktorientierten Kompetenzzentrums / Forschungsinstituts, z.B. „Polizei und digitale Medien“, wären konsequente Antworten auf die Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels.

Bedarfsgerechte und zeitgemäße Fortbildung sichert Qualität und Akzeptanz polizeilicher Aufgabenwahrnehmung

Das Angebot qualitativ hochwertiger interner Fortbildungen, Konzepte zum lebenslangen Lernen und die Integration eines Wissensmanagements sind Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft.

Die Aufgabenerfüllung auf hohem Niveau setzt voraus, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich regelmäßig fortbilden. Hierzu hat der Dienstherr ein bedarfsgerechtes und aktuelles berufliches Fortbildungsangebot anzubieten, das sowohl die dienstlichen Schwerpunkte als auch die vielfältigen Bedarfe aller Polizeibediensteten berücksichtigt. Die entwickelte Fortbildungsstruktur in allgemeinfachliche Fortbildung, zielgruppenorientierte Fortbildung, Führungsfortbildung und fächerübergreifender Fortbildung ist beizubehalten. Der landesweite Austausch von Erfahrungen und Wissen, der hohe Bedarf und die damit verbundenen Kosten einerseits sowie die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf andererseits erfordern zentrale sowie arbeitsplatznahe Fortbildungsmaßnahmen. Hierzu ist das Potential

digitaler Technologien zu nutzen, wie z.B. virtuelle Lernformen oder die Abbildung aller wesentlichen polizeilichen Themen durch stets verfügbare, aktuelle und auch mobil nutzbare spezifische Wissens- und Lern-tools. Sie werden aber Präsenzseminare mit einem unmittelbaren Erfahrungsaustausch und aktuellen Fallanalysen nicht ersetzen. Zeitgemäße und wirkungsvolle Fortbildung erfordert Bildungsangebote mit Lernzielkontrollen. Die Teilnahme daran und der erzielte Kompetenzerwerb sind in der persönlichen Bildungshistorie zu dokumentieren. Fortbildung muss sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lohnen; eigeninitiierte Weiterbildungen sind bei dienstlichem Interesse zu fördern und zu nutzen. Der gerade im Polizeiberuf mitbestimmende praktische Trainingsbedarf, insbesondere in den Bereichen der taktischen Kommunikation, des Schieß- und Einsatztrainings und des Fahr- und Sicherheitstrainings, ist durch qualifiziertes Trainerpersonal, zugelassene Trainingsmittel und sichere Trainingsstätten zu gewährleisten. Kooperationen mit polizeilichen und außerpolizeilichen Bildungseinrichtungen fördern die Qualität und helfen Kosten zu senken. Fortbildungsangebote der Polizei sind auch für andere Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben oder auch privatwirtschaftliche Partner von Interesse. Einnahmemöglichkeiten durch kostendeckende Teilnahmegebühren sind auszubauen und kommen den Bildungseinrichtungen unmittelbar zugute.

Lehrkräfte – persönlich kompetent, fachlich und didaktisch fit, engagiert, kooperativ und vernetzt mit der Praxis

Fachkompetente polizeiliche und wissenschaftliche Lehrkräfte bilden ein Team in der Aus- und Fortbildung. Sie sind durch gute Lehrkräfte, aktuelle Seminare, qualifizierte Trainings, praxisorientierte Forschung und Veröffentlichungen das Aushängeschild der Bildungseinrichtungen. Sie initiieren Lehr-

und Studienprojekte sowie Übungen und sind vernetzt mit der polizeilichen Praxis. Didaktische Qualifizierungen und regelmäßige Fortbildungen sowie Hospitationen in der Praxis sind Anspruch und Verpflichtung aller Lehrenden. Die Verwendung als Lehrkraft ist anerkannter Bestandteil der Personalentwicklung. Lehrkräfte erhalten eine angemessene Lehrzulage, bei hervorragender fachbezogener Leistung bzw. besonderer Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit haben sie die Chance einer Professorierung an der Hochschule.

Erkennen der besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewinnen von Führungskräften und die Führungskräfteentwicklung sind Topthemen des Personalmanagement

Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürgern in die Polizei, der Erfolg der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in engem Zusammenhang zur Wahrnehmung von Führung. Das gezielte Werben für Führungsaufgaben gewinnt an Bedeutung. Das Erkennen und Fördern polizeilicher Führungskräfte muss alle Führungsebenen einbeziehen. Eine objektive Auswahl und zielgerichtete Qualifizierung sind effektiv und effizient zugleich. Die Führungskräfte müssen insbesondere in der Lage sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Rahmen für eigenverantwortliches Handeln, Innovationen und auch Kreativität zu geben, mit Akzeptanz Veränderungen zu managen und zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die polizeilichen Ziele zu erreichen. Die Führungsfortbildung berücksichtigt auch die Belange der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Gesundheitsmanagement und das Führen bei zunehmender Vielfalt (Diversity Management). Die Angebote des begleitenden Mentorings und Coachings sind auszubauen. Die Anforderungen an Führungskräfte werden steigen und das Erfordernis

des Führens auf Zeit in Projektgruppen wird zunehmen. Daher fordert die GdP auch stärkere Anreize für die Übernahme von Führungsfunktionen und Chancen für Fach- und Projektkarrieren in der Polizei. Im Ergebnis muss sich gute Führung lohnen!

Bekanntnis zur Qualifizierung der Spitzenführungskräfte an der Deutschen Hochschule der Polizei als universitäre Einrichtung

Eine zentrale Bildungseinrichtung der Länder und des Bundes zur Qualifizierung der Spitzenführungskräfte ist in einer Zeit umfassender Zusammenarbeiten unentbehrlich. Daher sind die nachhaltige Sicherung der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) als zentrale Einrichtung und deren universitäre Weiterentwicklung von herausragender Bedeutung für die Polizeien in Deutschland.

Eine akkreditierte Hochschule, ein akkreditierter Masterstudiengang und eine zunehmend zertifizierte Fortbildung leisten einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung von Anforderungen und Erwartungen an künftige Führungskräfte. Darüber hinaus gewährleistet gerade die DHPol die intensive Verzahnung von Wissenschaft und Praxis. Einer Öffnung der DHPol für weitere Studiengänge und auch nichtpolizeiliche Studierenden steht die GdP sehr offen gegenüber. Das Land Rheinland-Pfalz hat als ein Träger die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen zur Weiterentwicklung der gemeinsamen Hochschule beizutragen. Daneben wird durch die steigenden Anforderungen die geförderte Qualifizierung polizeilicher Spezialisten über andere Studiengänge an externen Hochschulen und die Gewinnung von Experten auch für Führungsfunktionen erforderlich sei. ↵

8. Beamtenpolitik

Die demografische Entwicklung wird die Polizei vor neue Herausforderungen stellen. Beamten- und Besoldungsrecht, aber auch die Struktur der Polizei müssen diesen Auswirkungen angepasst werden.

Wenn der Staat sich aus der Fläche zurückzieht, ist dies auch ein Baustein, der der Entvölkerung in der Fläche Vorschub leistet. Wenn staatliche Vorsorgeleistungen, wie ärztliche Versorgung, schnelles Internet, ÖPNV und die **innere Sicherheit** in den strukturschwachen Gebieten weiter reduziert werden, führt dies dazu, dass die Menschen ihren Aufenthaltsort in Gebiete verlegen, in welchen eine geeignete Infrastruktur vorgehalten wird. Dem gilt es entgegen zu wirken.

Beamtenrecht: Verhandlungen auf Augenhöhe sind das Gebot der Stunde.

Verhandeln vor Verordnen unter dieser Überschrift lassen sich die Forderungen der GdP nach einem modernen Beamtenrecht subsumieren. Im 21. Jahrhundert müssen Beamtinnen und Beamte an der finanziellen Ausgestaltung ihrer Arbeitsplätze beteiligt werden. Mitspracherechte bei Besoldung, Versorgung, Gesundheitsversorgung, Arbeitszeit und Urlaub müssen in einer demokratischen Gesellschaft Normalität werden. Zu den echten Verhandlungsrechten gehört auch das Streikrecht. Der EuGH hat in mehreren Beschlüssen festgelegt, dass das generelle Streikverbot für Beamtinnen und Beamte nicht rechtens ist. Diesem Leitgedanken folgend setzt sich die GdP für das Streikrecht ein. Der Schutz und die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger werden auch bei einem Streikrecht durch die Polizei sichergestellt bleiben. Die Zeiten in denen die Beamtinnen und Beamten lediglich in Bittstellermentalität ihre Forderungen stellen können, und in denen die öffentlichen Arbeitgeber in

Gutsherrenmanier nach Kassenlage ihre Entscheidungen treffen, müssen endlich der Vergangenheit angehören.

Versorgungsrecht

Die gesellschaftliche Entwicklung befindet sich in einem ständigen Wandel. Die Zeitzyklen werden dabei immer kürzer. Das Partizipieren an Erfahrungen in unterschiedlichen Berufsfeldern wird immer wichtiger. Der Austausch zwischen freier Wirtschaft und öffentlichem Dienst wird für eine moderne Verwaltung unabdingbare Voraussetzung sein, die ihr obliegenden Pflichten wahrnehmen zu können. Daher müssen im Versorgungsrecht Möglichkeiten geschaffen werden, die diesen Austausch ermöglichen. Das **Altersgeld**, also die Mitnahme erworbener Pensionsansprüche, sind dazu der geeignete Weg. Pension und Versorgung neben erworbenen Rentenansprüchen müssen möglich sein. Die heutige Rechtslage, dass beim Ausscheiden aus dem Dienst und der Übernahme einer Tätigkeit in der freien Wirtschaft die Pensionsansprüche verloren gehen, behindert den gewünschten Wissenstransfer.

Die **Höhe der Versorgung** des öffentlichen Dienstes gerät immer wieder in den Fokus der Öffentlichkeit, der Medien und der Politik, wenn im Rentenrecht Änderungen anstehen. Dabei wird immer wieder versucht, Kürzungen im Rentenrecht auch auf die Beamten-schaft zu übertragen. Insbesondere unter dem Einfluss der unseligen Diskussion über die angeblich immensen Pensionslasten wird versucht weitere Versorgungskürzungen zu begründen. Bei der Einführung der Versorgungsrücklage im Jahr 1998 sollten die Besoldungskürzungen um 0,2 % dazu dienen, das Versorgungsniveau zu senken und die Versorgungsberge der geburtenstarken Jahrgänge zu untertunneln. Das Land

RLP hat einen eigenen Pensionsfond geschaffen, um für die zukünftige Versorgung der seit 1996 eingestellten Beamtinnen und Beamten Vorsorge getroffen zu haben.

Die von der Beamtenschaft bisher schon erbrachten Einsparpotentiale müssen quantifiziert werden und in der öffentlichen Diskussion dargestellt werden. Verbesserungen im Rentenrecht müssen auch auf den Beamtenbereich übertragen werden. Nach 45 Dienstjahren muss ein abschlagfreier Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Bei Dienstunfähigkeit oder bei Schwerbehinderung muss ein Ruhestand bereits nach 40 Jahren ohne Versorgungsabschlag erreichbar sein. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf das 67. Lebensjahr ist eine Fehlentwicklung und muss revidiert werden.

Dienstunfallrecht

Das Dienstunfallrecht ist im Versorgungsrecht verankert. Das Augenmerk des Dienstherrn muss dabei sowohl auf die finanzielle Absicherung der Beamtinnen und Beamten im Falle eines Dienstunfalles liegen, als auch auf die beste ärztliche Versorgung, Krankenversorgung, REHA-Maßnahmen und begleitende soziale Fürsorge. Der Dienstherr muss hier aktiv tätig werden. Die GdP setzt sich dafür ein, dass die von einem Dienstunfall Betroffenen Hilfsangebote erhalten, die es ihnen ermöglichen, die für sie notwendigen Gesundheitsmaßnahmen zu erhalten. Fallmanager müssen die Kolleginnen und Kollegen begleiten und dafür Sorge tragen, dass neben der besten Versorgung auch keine finanziellen Nachteile durch die Inanspruchnahme nicht abgedeckter Maßnahmen entstehen. Es liegt insbesondere im Interesse des Dienstherrn, die Dienstfähigkeit schnellstmöglich wiederherzustellen.

Die Beweislast für die Anerkennung von Dienstunfällen ist umzukehren. Nicht der Betroffene muss nachweisen, dass die Schädigung

auf das dienstliche Ereignis zurückzuführen ist, sondern der Dienstherr muss den Beweis antreten, dass die Beeinträchtigung nicht durch den Dienstunfall verursacht wurde.

Besoldungsrecht

Im Rahmen der demografischen Entwicklung muss sich die Polizei als attraktiver Arbeitgeber darstellen. Dazu gehören auch eine angemessene Besoldung und die finanzielle Vergütung von Erschwernissen und berufsbedingter Besonderheiten.

Tarif- und Beamtenpolitik dürfen nicht auseinanderdriften. Tarifabschlüsse sind auf den Beamtenbereich zu übertragen.

Krankenfürsorge und Krankenversorgung leistungsstark gestalten

Den besonderen psychischen und physischen Belastungen des Polizeiberufes muss ein darauf abgestimmtes leistungsstarkes Krankenversorgungssystem gegenüber stehen.

Das System der freien Heilfürsorge gilt es zu modernisieren und auszubauen und für alle Polizistinnen und Polizisten zur Verfügung zu stellen. Ein Zusammenwirken von Polizeiarzten, niedergelassenen Ärzten und Fachärzten würde ein abgerundetes Krankenversorgungsverfahren darstellen. Durch Synergieeffekte insbesondere bei der Beschaffung von Verbandsmaterialien, Heilmittel und Medikamenten ließen sich Einspareffekte erzielen.

Flankierend gilt es, das Beihilfesystem für Pensionäre und den Verwaltungsbereich auszubauen. Krankenvorsorge ist weiter auszubauen. Die Abrechnung sollte direkt zwischen Beihilfestelle und Ärzten und Abrechnungsstellen erfolgen.

Durch diese Verfahrensweisen wären die Heilfürsorgestellen, als auch die Beihilfestellen in der Lage Krankheitsbilder zu erstellen und so dem Behördlichen Gesundheitsma-

nagement die notwendigen Daten zur Verfügung zu stellen, um im Bereich Prävention gezielte Maßnahmen ergreifen zu können.
←

9. Tarifrecht / Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter

Die Öffentliche Verwaltung – ein attraktiver Arbeitgeber?!?

Von den tiefgreifenden Veränderungsprozessen im öffentlichen Dienst sind auch die Tarifbeschäftigten und die Verwaltungsbeamtinnen und –beamten betroffen. Die Zuständigkeiten im Beamtenbereich haben sich durch die Kompetenzverlagerung (Föderalismusreform) zwischen Bund und Ländern stark gewandelt. Eine einheitliche Besoldungsstruktur gibt es nicht mehr. Besoldungserhöhungen werden nicht auf Grundlage von Tariferhöhungen angepasst, sondern von der Politik diktiert. Beförderungsmöglichkeiten schrumpfen unter Hinweis auf „Klamme“ Haushalte und die Nachwuchsprobleme in der Verwaltung sind absehbar.

Komplizierte Tarifpolitik

Die Tarifpolitik für den öffentlichen Dienst ist komplizierter geworden. Durch die Trennung der Arbeitgeberverbände finden jährlich Tarifverhandlungen statt. Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen bieten den Ländern die Möglichkeit, eigene Regelungen z.B. zur Arbeitszeit oder zur Jahressonderzahlung mit den Gewerkschaften auszuhandeln. Unterschiedliche Entgeltordnungen im öffentlichen Dienst führen zur Unübersichtlichkeit im Eingruppierungswesen und zu einem undurchschaubaren Dschungel bei der Bezahlung. Privatisierung, Rationalisierung und Stellenstreichungen in allen öffentlichen Bereichen lassen das Personal mehr und mehr ausbluten. Die tarifpolitische Landschaft hat sich gründlich zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verändert.

Der öffentliche Dienst verliert zunehmend an Attraktivität.

Eine Entwicklung, welche die GdP für die kommenden Jahre vor große Herausforderungen stellt. Um das „Ausbluten“ des Personals in der Polizei zu verhindern, sind kluge und langfristige Konzepte zu entwickeln.

Motivation durch Integration

Der maßgebliche Faktor, durch den sich die Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter der Polizei von der allgemeinen Verwaltung unterscheiden, ist der der Integration in den Gesamtauftrag der Polizei. Diese Integration findet statt, weil ein hohes Maß an Motivation durch Einbindung in den gemeinsam übergeordneten Aufgabenzusammenhang erreicht wird. Ganzheitlichkeit, Einheitlichkeit, innerer Zusammenhalt und Integrität innerhalb der Organisation Polizei sind wesentliche Garantien für den sozialen Status der Polizei. Diese Stärke wächst, je mehr sich die Polizei auch im Inneren auf alle Kräfte verlassen kann, auch auf den „Backoffice-Bereich“. Dieser Zusammenhalt gibt den Verwaltungsbeschäftigten das Gefühl, wichtiger Bestandteil des Gesamtauftrages Polizei zu sein und einen Beitrag zum Erfolg der Sicherheitsarbeit zu leisten. Ohne Verwaltungspersonal kann die Polizei nicht existieren. Um die effektive Arbeit in Zukunft zu gewährleisten, muss einem Abbau der Verwaltungskräfte mit allen Mitteln entgegen gewirkt werden.

Professionelle Aufgabenerledigung durch nachhaltige Personalplanung

Die Verwaltung findet sich in den Polizeibehörden und –einrichtungen auf vielen Ebenen wieder. Sie stellt im Wesentlichen den

Personalkörper für sämtliche Servicebereiche dar und entlastet den Polizeivollzugsdienst in vielen Bereichen. Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter stellen durch die professionelle Wahrnehmung der Aufgaben sicher, dass Polizeibeamtinnen und –beamte ihre Kernaufgaben uneingeschränkt wahrnehmen können.

Zur professionellen Aufgabenerledigung gehört unter anderem eine nachhaltige Personalplanung.

Unser Forderung, Polizeibeamtinnen und –beamte aus administrativen und technischen Arbeitsbereichen herauszulösen und Nachbesetzungen durch Tarifpersonal oder Verwaltungsbeamtinnen und -beamte vorzunehmen, bleibt auch für die Zukunft bestehen. Sie wird aufgrund der verschärften Personalsituation im Polizeivollzugsbereich in den kommenden Jahren noch mehr an Bedeutung gewinnen. Es kann nicht Ziel sein, ausgebildete Polizistinnen und Polizisten in Funktionen einzusetzen, für die eine kostenintensive Polizeiausbildung nicht erforderlich ist. Stellenbesetzungen und –nachbesetzungen müssen sich daher auch an wirtschaftlichen Kriterien orientieren. Die Aufgaben und Funktionen, die Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und –beamte übertragen werden können, müssen ständig angepasst werden (z.B. Technik, Neue Medien, Einsatzlogistik, Werkstätten, Beschaffungswesen, Verpflegung, Controlling, Haushalt und Finanzen oder Liegenschaften). Aufgaben in der Verkehrsüberwachung, der Kriminaltechnik/-wissenschaft, der Forensik oder der Prävention (Puppenbühne) sowie in der einfach gelagerten Anzeigenaufnahme werden teilweise schon von Tarif-/Verwaltungskräften ausgeführt. Der Einsatz in diesen Bereichen kann noch erheblich ausgeweitet werden.

Transparenz bei Stellen- und Budgetzuweisung

Die Zuweisung ausreichender Stellen und ausreichenden Budgets ist zwingend notwendig. Jede ausgewiesene Stelle muss mit dem erforderlichen Budget hinterlegt sein. Die Trennung von Stelle und Budget macht keinen Sinn und ist nicht transparent. Das Personalausgabenbudget für den Tarifbereich muss langfristig angepasst werden. Die landesweiten Funktionsbeschreibungen müssen in Bezug auf das Anforderungsprofil überarbeitet werden, um Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamtinnen und –beamten gleiche Chancen bei der Besetzung ausgeschriebener Funktionen einzuräumen.

Nachwuchsgewinnung durch Ausbildungsprogramme sichern

Der hohe Altersdurchschnitt im Tarifbereich und die damit verbundenen vermehrten Verrentungen werden in den kommenden Jahren das Tarifpersonal extrem schmälern. Es muss verhindert werden, dass durch diese Situation ein indirekter Stellenabbau erfolgt, der unweigerlich zu einer weiteren Verschärfung der Personalsituation bei der Polizei insgesamt führt und die Gewährleistung der inneren Sicherheit gefährdet. Die Wiederbesetzungssperre muss außer Kraft gesetzt werden. Eine langfristige und nachhaltige Personalplanung für den Tarif-/Verwaltungsbereich ist durch eine bedarfsorientierte Erhebung und Berechnung durchzuführen. Den Mangel zu erheben und zu verteilen, ist keine Personalplanung. Unterstützend hierzu sind die Ausbildungsprogramme für Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und –beamte fortzuführen und die erforderlichen Mittel zur Ausbildungsfinanzierung bereit zu stellen. Eine Übernahmegarantie für alle Auszubildenden kann bei einer kontinuierlichen Personalplanung ohne weiteres gewährleistet werden. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel wird die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte einen hohen Stellenwert einnehmen.

Ressource Personal durch Weiterbildung und Qualifizierung binden

Der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsbereich wird für die Zukunft mehr Bedeutung beizumessen sein. Vor dem Hintergrund der altersdemografischen Entwicklung und im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Fachkräftemangel sind geeignete Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, um den Wissenstransfer zu gewährleisten und vorhandenes Personal zu halten. Externe Studiengänge und nebenberufliche Qualifikationsmaßnahmen sind bei Stellenbesetzungsverfahren anzuerkennen. Eine an der Aufgabenstellung ausgerichtete Aus- und Fortbildung alleine reicht nicht aus. Die Ausbildung oder das Studium müssen auf die speziellen Aufgaben im Bereich der Polizei ausgerichtet werden. Den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sollte eine höhere Wertschätzung entgegengebracht werden. Personal ist die wichtigste Ressource einer Behörde und Personalentwicklung kommt allen zugute. Die Übertragung von Führungsfunktionen an Tarifpersonal muss ausgeweitet werden und die Führungsverantwortung bei der Eingruppierung berücksichtigt werden.

Wertschätzung durch Aufstiegschancen

Die Arbeitsplätze und Dienstposten im Bereich des Polizeiverwaltungsdienstes sind durch ein hohes Maß an Verantwortung, Entscheidungskompetenz und Leitungsfunktion geprägt. Allerdings spiegelt sich dies nicht in den Entwicklungsmöglichkeiten wider. Fehlende Höhergruppierungs- und Beförde-

rungsmöglichkeiten sowie steigende Standzeiten im jeweiligen Amt führen zu einer schleichenden Frustration. Insbesondere vor dem Hintergrund des bereits begonnenen Exodus aus der Verwaltung heraus ist dringender Handlungsbedarf gegeben.

Dies kann durch eine gerechte Bewertung der Arbeitsplätze und Dienstposten für die speziellen Aufgaben erfolgen. Das Ergebnis dieser Bewertung muss konsequent durch Bereitstellen entsprechender Stellen, Budget und Beförderungsmöglichkeiten fortgeführt werden.

Der Öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber

Um den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber wieder attraktiver zu gestalten, sind die Politik und Tarifvertragsparteien gefragt. Hierzu gehören Verbesserungen des Entgeltsystems (Entgeltordnung) – vergleichbar der Entgeltordnung des Bundes. In anspruchsvollen Bereichen, wie in der Wirtschaftskriminalität, der IT- und Nachrichtentechnik, der Kriminalwissenschaften, des Sozialbereichs oder in der Medizin sind hochqualifizierte Beschäftigte unter den vorhandenen Tarifstrukturen am Markt nicht zu gewinnen und im Beschäftigungsverhältnis nicht zu halten. Es müssen dringend finanzielle Verbesserungen und Anreize geschaffen werden. Das Beamtenrecht muss modern gestaltet und die Besoldungserhöhungen wieder analog der Tarifergebnisse angepasst werden.

Nur durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen kann der öffentliche Dienst wieder attraktiv und wettbewerbsfähig sein. ←

10. Organisation

Kontinuität und Flexibilität: Das richtige Maß finden

Die GdP versteht die Aufbauorganisation der rheinland-pfälzischen Polizei als ein System, das einerseits einen verlässlichen Rahmen für Kontinuität und gute Arbeitsleistung bietet, andererseits aber für Anpassungen und Fortschreibungen zugänglich ist, wenn die Entwicklung der Rahmenbedingungen dies erfordert. Kriminalitäts-, Sicherheits- und Verkehrslage auf der einen sowie die technische und digitale Fortentwicklung auf der anderen Seite sollen bei der Fortentwicklung der Organisation in maßvollen Entwicklungszyklen berücksichtigt werden. Die demografische Entwicklung der Bevölkerung und des Personalkörpers der Polizei sowie neue Leitbilder beim Thema Bürgerbeteiligung sind ebenfalls akzeptierte Einflussgrößen für die organisatorische Fortentwicklung der Polizei.

Stellenwert der Polizei: „Innen- und Kommunalministerium“

Die bisher verfolgte Zielrichtung eines Landespolizeipräsidiums verliert aus GdP-Sicht zugunsten einer flachen Organisationsstruktur an Bedeutung, allerdings muss sich der Stellenwert der Polizei im Ministerium abbilden.

Vielmehr hält die GdP vor dem Hintergrund des seit 2011 gebildeten „Superministeriums“ für Infrastruktur, Inneres und Sport (ISIM) die Einrichtung eines „reinen“ Innenministeriums mit einem umfassenden und vernetzten Verständnis für Sicherheits-, Katastrophenschutz- und Präventionsarbeit für dringend erforderlich; dies auch in einer Vernetzungsfunktion staatlicher und kommunaler Sicherheitsarbeit.

Bei allem Bemühen der politisch Verantwortlichen unter der Leitung des Ministeriums stellt die GdP fest, dass die derzeitige ministerielle Struktur der herausragenden Bedeutung von Sicherheit, Katastrophenschutz und Prävention sowie dem Stellenwert der Polizei nicht gerecht wird. Innerhalb dieses „Innen- und Kommunalministeriums“ ist die Funktion und Bedeutung des Inspektors der Polizei dem der überwiegenden Anzahl der Bundesländer anzupassen. Ein Inspekteur im Rang eines Referatsleiters als „Gleicher unter Gleichen“ wird dem nicht gerecht, zumal in der Polizei Rheinland-Pfalz auf ein Landespolizeipräsidium verzichtet wird.

Dieser Stellenwert muss auch in der Bewertung der „Top-Funktionen“ der Polizei zum Ausdruck kommen. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert für die Leiter der Polizeidirektionen, den Leitern der Kriminaldirektionen sowie für die Leiter der Führungsstäbe eine Anhebung in das Statusamt A 16.

Die Polizeiorganisation hat sich weitgehend bewährt

Die GdP plädiert für eine bürgerorientierte „Fortentwicklung mit Augenmaß“ und stellt fest, dass sich die Aufbauorganisation weitgehend bewährt hat.

Hochschule der Polizei

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert die Einrichtung einer eigenständigen Hochschule der Polizei in Rheinland-Pfalz unter dem Dach des Innenministeriums. Sie soll künftig weitere Schwerpunkte in der Forschung setzen. Die GdP fordert die Einrichtung von Professuren.

Polizeitechnik eigenständig fortentwickeln

Die GdP betont die Eigenständigkeit der Zentralstelle für Polizeitechnik (ZPT). Die Ressourcen der ZPT müssen der Aufgabe angepasst werden. Es ist zu prüfen, ob Vergaben durch Insourcing vermieden werden können. Die Schnittstellen zur Landespolizeischule (LPS) und der Bereitschaftspolizei (BePo) sollten minimiert werden.

Kooperationen im Bereich Wasserschutzpolizei

Die Wasserschutzpolizei wird als landesweite Einrichtung auch in Zukunft erforderlich sein. Die GdP strebt nationale und internationale Kooperationen an.

Serviceleister Bereitschaftspolizei

Gleiches gilt für die Bereitschaftspolizei. Sie ist für das Einsatzgeschehen sowie als Unterstützer und Serviceleister unverzichtbarer Bestandteil der Sicherheitsarchitektur und –arbeit der Polizeipräsidien.

Landeskriminalamt (LKA)

Das LKA hat unverzichtbare Zentralstellenfunktion und bildet die Brücke zur Zusammenarbeit mit den Ländern und dem Bund.

Fünf Polizeipräsidien

Die Gewerkschaft der Polizei bekennt sich zur Regionalität und akzeptiert, dass diese einheitlichen organisatorischen Grundstrukturen in Facetten unterschiedliche Lösungen erfordern.

Davon ausgehend spricht aus Sicht der GdP nichts dagegen, den polizeilichen Einzeldienst des Landes weiterhin in fünf Polizeipräsidien zu gliedern.

Ein gelegentlich diskutierter Wegfall der Ebene der Polizeidirektionen ist aus GdP-

Sicht nicht zielführend – auch vor dem Hintergrund der Erfahrungen in anderen Bundesländern. Die derzeitige Organisationsform mit ebenenspezifischen Zuständigkeiten und Kompetenzen hat sich bewährt. Dies ist vor allem im Sinne einer gesunden Nähe der Entscheidungsträger zum Sachverhalt und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sachgerecht. Ein Kreativität und individuelle Lösungen generierendes Besprechungswesen ist bei den vorherrschenden Führungsspannen noch möglich.

Verkehrsdirektion und Zentrale Dienste (VDZD)

Die Anbindung der Polizei-Autobahnstationen und der Verkehrsüberwachungseinheiten ist aktuell (2014) unterschiedlich. Die GdP favorisiert eine klar strukturierte Organisation mit der Bündelung von Linienaufgaben in einer „Verkehrsdirektion und Zentrale Dienste“. Im Ergebnis könnten Polizei-Autobahnstationen, Zentrale Verkehrsaufgaben, Zentrale Prävention, die Diensthundestaffel und ggf. auch die Führungszentrale in einer „VDZD“ abgebildet werden.

Der **Führungsstab** der Polizeipräsidien soll im Gegenzug von seinen bisherigen Linienaufgaben befreit und auf die Stabsaufgaben konzentriert werden.

Die Polizeiinspektion ist die polizeiliche Kerndienststelle

Die Polizeiinspektionen des Landes sind polizeiliche Kerndienststelle und Ansprechpartner der Bürgerinnen und Bürger in allen Sicherheitsfragen. Nach wie vor erwarten die Bürgerinnen und Bürger eine jederzeit ansprechbare, erreichbare und in vertretbarer Zeit vor Ort verfügbare Polizei. Die Frage der Standorte der Dienststellen ist unter dem Gesichtspunkt einer Einsatzgrundzeit (Reaktionszeit) für die Polizei zu diskutieren. Die GdP befürwortet einen flexibleren Umgang

mit Aufbau- und Ablauforganisationsformen. Sie erachtet eine gemeinsame Gewährleistung polizeilicher Reaktionen in angemessener Zeit durch mehrere Dienststellen mit einer „taktischen Linie Wechselschichtdienst“ für zielführend. Dabei sollen auch die heutigen Standorte der Polizeiwachen mit in den Fokus genommen werden, nicht zuletzt im Sinne einer effizienten und flexiblen Nutzung von Polizei-Liegenschaften.

Bezirksdienste bleiben das ständige Bindeglied zwischen Polizei und Kommune, es ist deshalb von Vorteil, dass sie bei den Verbandsgemeindeverwaltungen räumlich verortet sind.

Die "Marke" Kriminalpolizei

Die Verwendung von Beamten der Kriminalpolizei in den Polizeiinspektionen wird beibehalten; Einzelfall- und Ausnahmeregelungen liegen im Ermessen der Präsidien.

Die Organisation der Kriminalpolizei in den Zentralen Kriminalinspektionen und den Kriminalinspektionen hat sich bewährt. Die Präsidien sorgen über die Organisation hinaus mit der Einrichtung von Ermittlungsgruppen, Arbeitsgruppen, Projekten und Kommissionen für angemessene Reaktionen auf festgestellte Phänomene. Durch die taktische und technische Vorplanung und Konzeption dieser Einheiten und die konsequente Nutzung elektronischer Möglichkeiten können neue Wege behördenweiter und übergreifender Zusammenarbeit gegangen werden.

Die **digitale Entwicklung** wird aufbau- und ablauforganisatorische Anpassungen erforderlich machen, beispielsweise bei der „Digitalen Forensik“.

Die Arbeitsbereiche Umweltkriminalität, Sexualdelikte / Gewalt gegen Frauen und Kinder / Rotlicht sowie "Spurensicherung" sollen dauerhaft als Markenkern der Polizei auch organisatorisch dargestellt und sichtbar sein. Die Organisationsoptimierung aus dem Jahr

2012 bedarf deswegen einiger kleiner Korrekturen: K/1 ist wieder von K/2 zu trennen, K/17 wird K/17 und K/18, Umweltkriminalität wird organisatorisch in Sachgebieten dargestellt

Häuser des Jugendrechts

Ein Haus des Jugendrechts in Koblenz steht leider nach wie vor aus, obwohl sich dieses an den Standorten der übrigen Polizeipräsidien bewährt hat. Die Idee ist konsequent fort zu entwickeln, um diese sinnvolle Form der Zusammenarbeit auch in Mittelzentren abzubilden.

Spezialeinheiten, K/16 und Fahndung

Die GdP bekennt sich zu den K/16 bei den Präsidien sowie zu leistungsstarken Spezialeinheiten (MEK und SEK), deren Personalstärke und Ausstattung den Aufgaben angepasst ist.

Die Fahndungseinheiten in den Polizei- und Verkehrsdirektionen, bzw. Zentralen Verkehrsdiensten haben sich landesweit und auch inhaltlich unterschiedlich entwickelt; hier sollte der Status erhoben und Fortentwicklungsmöglichkeiten geprüft werden. Dabei gilt aus Sicht der GdP, dass regionalspezifische und individuelle Aufgabenwahrnehmung nicht von Nachteil sein muss.

Zentralisierungen von Aufgaben in den PP „mit Augenmaß“

Die GdP erkennt bei der Zentralisierung von Notrufannahmestellen einen Handlungsbedarf, bekennt sich aber hier – wie auch bei der damit verbundenen Einsatzsteuerung – zu maßvollen „rheinland-pfälzischen“ Lösungen. Auch teilzentrale Lösungen können die angestrebten Effekte generieren. Zentralisierungen dürfen keinen signifikanten Personalbedarf an anderer Stelle – etwa in den FZ/LZ – auslösen, während Verbesserungen lediglich erhofft werden.

Polizeiverwaltung

Die Serviceleistung der modernen Polizeiverwaltung unterstützt den operativen Dienst und ist neben Schutz- und Kriminalpolizei die dritte tragende Säule. Sie passt sich in Aufbau- und Ablauforganisation den Aufgaben an, beispielsweise ersetzt die Zentrale Bußgeldstelle (ZBS) die Referate PV 6.

Kommune und Polizei: "Kultur der Zuständigkeit"

Die GdP erkennt, dass im Ergebnis der überschuldeten Haushalte der Kommunen, immer mehr Oberzentren und Mittelzentren ihren Kräfteansatz im Kommunalen Vollzugsdienst reduzieren. In den Verbandsgemeinden ist ein solcher allenfalls rudimentär verfügbar. Im Ergebnis bleiben viele Aufgaben bei der Polizei hängen. Fast drei Drittel der Menschen in Rheinland-Pfalz lebt außerhalb der großen Städte.

Die GdP fordert im Interesse der Bürgerinnen und Bürger gerade auf dem Land keine unnötigen Zuständigkeitsdiskussionen, sondern eine Kultur der Zuständigkeit auf beiden Seiten: Kommune und Polizei. So favorisiert die GdP institutionalisierte und strukturierte Besprechungsrunden – „Kommune und Polizei“, die erforderliche Maßnahmen im Spannungsfeld „Sicherheit – Ordnung – Sauberkeit“ vor allem aber mögliche Ursa-

chen von Ordnungsstörungen und / oder Kriminalität erörtern und nach Lösungen suchen. Das GdP-Modell „Polizeibeiräte auf PI-Ebene“ beschreibt Wege, die gemeinsam fortentwickelt und finalisiert werden sollten.

Internationalität

Einhundert Jahre nach Beginn des Ersten Weltkrieges, 75 Jahre nach Beginn des Zweiten Weltkrieges, 25 Jahre nach dem Fall der Berliner Mauer ist die Internationalität der Polizeiarbeit für die GdP eine Selbstverständlichkeit. Rheinland-Pfalz, mit seiner zentralen Lage im Herzen Europas, ist geradezu prädestiniert, diese Zusammenarbeit nicht nur mit den angrenzenden Nachbarstaaten zu forcieren. Die GdP begrüßt die Fortentwicklung dieser Zusammenarbeit (z.B. CEPOL) und spricht sich für strukturierte und dauerhafte Kontakte und Konzepte aus.

Justiz

Vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung in der Polizei und zurückgehenden Personalzahlen erachtet die GdP die Effizienzsteigerung vor allem bei der Bearbeitung von Alltags- und Massenkriminalität für unverzichtbar; hier sind mit der sachleitenden StA gemeinsame Konzepte zu entwickeln. In unserer digitalisierten Welt sind elektronische Schnittstellen zwischen Polizei und Justiz unverzichtbar. ↵

11. Polizei und Verfassungsschutz

Aus den Erfahrungen im Komplex Nationalsozialistischer Untergrund (NSU)

Von 2000 bis 2006 wurden in verschiedenen Großstädten Deutschlands acht türkischstämmige und ein griechischer Kleinunternehmer ermordet (NSU-Morde). Angesichts der bisherigen Erkenntnislage der Bundesanwaltschaft, gestützt durch die Ergebnisse des NSU-Untersuchungsausschusses des Bundestages und dem Verlauf der seit dem 6. Mai 2013 andauernden Gerichtsverhandlung in München, dürften diese Taten zweifelsfrei der rechtsterroristischen Organisation Nationalsozialistischer Untergrund (NSU) zuzuordnen sein. Der NSU wird zudem zu Last gelegt, unter anderem im Januar 2001 einen Sprengstoffanschlag in Köln, im Juni 2004 ein Nagelbombenattentat ebenfalls in Köln und im April 2007 den Mord an der Polizeibeamtin Michèle Kiesewetter verübt zu haben.

Am 22. August 2013 legt der NSU-Untersuchungsausschuss einen Abschlussbericht vor. Am Ende konnte der Ausschuss nicht mit letzter Sicherheit klären, weshalb die Sicherheitsbehörden den mutmaßlichen rechtsterroristischen Mördern und ihren rassistischen Hintergrund mehr als ein Jahrzehnt lang nicht auf die Spur kamen – obwohl (oder weil) sie doch über ihre Informanten/Quellen dicht am Geschehen waren. Der Vorsitzende des Ausschusses sprach von einem „historisch beispiellosen Behördenversagen“.

Rolf Gössner, Internationale Liga für Menschenrechte, meinte unter anderem: „Aus diesem strukturellen Kontrolldefizit müssen dringend politische Konsequenzen gezogen werden. Die parlamentarischen Kontrolleure blickten in unglaubliche Abgründe einer organisierten Verantwortungslosigkeit der Sicherheitsorgane. Bund und Länder sind gefordert, weit reichende Konsequenzen zu ziehen [...]. Und das kriminelle V-Leute-System darf genauso wenig verschont bleiben, wie der demokratisch nicht kontrollierbare In-

landsgeheimdienst „Verfassungsschutz“ insgesamt. Denn dieses Geheimsystem hat sich als erhebliches Gefahrenpotential für Demokratie, Bürgerrechte und den Rechtsstaat herausgestellt.“

Organisation von Polizei und Nachrichtendiensten

Die Sicherheitsarchitektur in Deutschland ist mit Blick auf die Abwehr von Gefahren für die freiheitlich demokratische Grundordnung (FdGO) vom so genannten Trennungsgebot zwischen Polizei und Nachrichtendienst geprägt. Verknüpft mit der föderalistischen Struktur hat dies zur Folge, dass neben 17 Landeskriminalämtern, 17 Landesämtern für Verfassungsschutz, das Bundesamt für Verfassungsschutz, das Bundeskriminalamt, der Bundesnachrichtendienst und der Militärische Abschirmdienst im Grunde mit den gleichen Phänomenbereichen befasst sind. Alle Organisationen verfügen über ein vergleichbares taktisches und rechtliches Instrumentarium.

Gewerkschaftspolitische Bewertung

Die Erkenntnisse aus den Aktivitäten der rechtsterroristischen Gruppe „Nationalsozialistischer Untergrund (NSU)“ haben erhebliche Defizite in der Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden zutage gefördert. Damit konnten erhebliche Straftaten bis hin zu Tötungsdelikten nicht rechtzeitig verhindert und aufgeklärt werden. Eine Kollegin hat ihr Leben gelassen, ein Kollege wurde schwerst verletzt. Daneben wurden erhebliche Defizite bei der (parlamentarischen) Kontrolle, insbesondere im Hinblick auf die Verfassungsschutzbehörden offenkundig.

Die derzeitige Sicherheitsarchitektur ist durch folgende Aspekte gekennzeichnet:

- Zuständigkeiten zur Gefahrenabwehr im Bereich der politisch motivierten Kriminalität sind mehrfach vergeben

- Es bestehen erhebliche und aufwändige (materielle und personelle) Redundanzen hinsichtlich der eingesetzten Mittel und Maßnahmen.
- Beträchtlicher Koordinationsaufwand zwischen den unterschiedlichen Aufgabenträgern bzw. Informationsdefizit durch erhebliche Schnittstellen.
- Die Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden hat sich als überaus defizitär erwiesen.
- Das praktizierte Trennungsgebot hat keinen Verfassungsrang.
- Die deutsche Sicherheitsarchitektur weicht vom überwiegenden Teil der Europäischen Union ab.
- Durch die Tätigkeit der Verfassungsschutzbehörden wurde aus polizeilicher Perspektive kein signifikanter Erkenntnismehrwert zu den Ergebnissen der Polizei erkennbar.

Auflösung des Verfassungsschutzes?

In der rheinland-pfälzischen GdP wird die Forderung artikuliert, die Verfassungsschutzbehörden in den Ländern aufzulösen und die Aufgaben durch die Polizei wahrnehmen zu lassen. Die Einschreitschwelle sollte entsprechend der aktuellen Rechtslage bei der konkreten Gefahr bzw. dem hinreichenden Verdacht einer Straftat liegen. Aktivitäten von Personen und Organisationen, die sich im Vorfeld einer konkreten Gefahr oder Straftat bewegen, sollten durch ein wissenschaftliches Institut beobachtet und bewertet werden, um die politische Beratung zu gewährleisten. Angesichts der zunehmenden globalen Vernetzung innerhalb der Phänomenbereiche kann die internationale Zusammenarbeit durch das Bundesamt für Verfassungsschutz in enger Kooperation mit den übrigen Sicherheitsbehörden, insbesondere dem Bundeskriminalamt, gewährleistet werden. ↵

12. Ausstattung und Sachhaushalt

Schritt halten im Informationszeitalter

Die rheinland-pfälzische Polizei verfügt über moderne Führungs- und Einsatzmittel und auch die vorhandene Informations- und Kommunikationstechnik befindet sich im bundesweiten Vergleich auf hohem Niveau. Auf dem Erreichten kann man sich jedoch nicht ausruhen, denn insbesondere aufgrund der kurzen technischen Innovationszyklen ist es wichtig, mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten. Das gilt auch und gerade zu Zeiten knapper Haushaltsmittel. Eine Entkopplung würde die Gefahr mit sich bringen, dass die Polizei ihre Aufgaben nicht sachgemäß wahrnehmen kann und höhere Folgeinvestitionen nach sich ziehen.

Wichtige Modernisierungs- und Infrastrukturmaßnahmen – wie die Erneuerung der Leitstellentechnik und die Einführung des Digitalfunks – tragen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Polizei ebenso bei wie die Investitionen zum Ausbau der modernen Kriminaltechnik und die den Ansprüchen der polizeilichen Praxis genügenden Einsatz- und Überwachungstechnik. In der allgemeinen Ausstattung muss die Polizei über leistungsfähige, marktübliche Technik verfügen. Durch Technikverbünde, z.B. im Rahmen von Bund-Länder-Kooperationen, gemeinsamer Beschaffungsmaßnahmen, abgestimmter technischer Schwerpunktsetzungen, der Zentralisierung teurer Spezialtechnik und der Fremdvergabe von Aufträgen im Einzelfall kann dem Kosten- und Innovationsdruck entgegen gewirkt werden.

Kooperationen sind wichtig, jedoch kein Allheilmittel. Aufwand und Nutzen müssen sich stets die Waage halten. Die Kompetenzen in zentralen polizeilichen Aufgabenfeldern stehen nicht zur Disposition.

Potenzial der Neuen Medien und

Kommunikationstechnik nutzen

Digitale Medien, insbesondere Internetdienste, wie soziale Netzwerke, sind heute allgegenwärtig und werden auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Die Gesellschaft steht erst am Anfang einer umfassenden Digitalisierung, die später die Vernetzung von Alltagsgegenständen und Internetverkehr in Echtzeit nach sich ziehen wird. Im polizeilichen Alltag hingegen spielt diese Technik gegenwärtig eine vergleichsweise untergeordnete Bedeutung. Gleiches gilt für die Nutzung mobiler Computer- und Kommunikationstechnik.

Die Polizei muss sich dem technischen Wandel stellen, um sich nicht von einer immer größer werdenden Bevölkerungsschicht zu entkoppeln. So muss die Polizei im Internet ganz selbstverständlich präsent und ansprechbar sein. Der Bürger muss die Möglichkeit haben, die Polizei rund um die Uhr im Internet zu erreichen, Anzeigen aufzugeben und die Beamtinnen und Beamten des Bezirks- und Ermittlungsdienstes zu erreichen. Das Potenzial mobiler Computer- und Kommunikationstechnik muss im alltäglichen Dienst, auch im Funkstreifenwagen, zur Verfügung stehen und stärker genutzt werden. Ziele sind die mobile Datenerfassung und medienbruchfreie Übertragung in ein zeitgemäßes Vorgangsbearbeitungssystem und das Nutzen der Geräte vor Ort als Informationsquelle / Datenbank zur Einsatz- und Ermittlungsunterstützung.

IT-Sicherheit nicht zu Lasten der Handhabbarkeit und Praktikabilität!

Die Sicherheit von IT-Systemen wird von zunehmender Bedeutung sein. Sicherheitsbelange sollten jedoch nicht so weit führen, dass die Handhabbarkeit von Systemen

nachhaltig beeinträchtigt wird. Moderne Technik darf nicht ausschließlich nach ihrem Risiko beurteilt werden. Sichere Systeme, die nicht handhabbar sind, führen zu Umgehungsstrategien beim Nutzer und werden potenziell unsicher. Nutzbarkeit und Einsatztauglichkeit von Systemen und Anwendungen müssen daher bei Umsetzung von IT-Sicherheitsmaßnahmen durch die Beteiligung von Anwendern überprüft und Teil des Planungsprozesses werden.

Wissen und Erfahrung der Mitarbeiter für die Organisation bewahren

Das weltweit verfügbare Wissen verdoppelt sich gegenwärtig etwa alle 5-7 Jahre und aufgrund der immer umfassender werdenden Vernetzung und der leistungsfähigeren, schnelleren Technik bedarf es eines intelligenten Informations- und Wissensmanagements, um der Daten- und Informationsflut zu begegnen. Die Polizei muss über ein leistungsfähiges Dokumentenmanagementsystem verfügen, um Informationen besser systematisieren, kanalisieren und personalisieren zu können. Eine moderne Software ist ein entscheidender Baustein beim Aufbau eines strukturiertes Wissensmanagements, das dem Ziel dient, dass in der Organisation vorhandene wertvolle Erfahrungs- und Spezialwissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren und zu bewahren.

Auch die vielfältigen Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorberuflich oder privat erworben wurden, müssen besser als bisher erkannt und für die Organisation Polizei potenziell nutzbar gemacht werden.

Auswirkungen von Technik auf Personal und Organisation berücksichtigen

Bei der Beschaffung und Einführung neuer Technik haben sich projektbezogene Orga-

nisationsformen bewährt, die auf einer umfassenden Ablauf- und Maßnahmenplanung fußen. Dabei muss ein ganzheitlicher Betrachtungsansatz gewählt werden, der bereits im Vorfeld darauf abzielt, mögliche Auswirkungen der Technik auf Aspekte der Organisations- und Personalentwicklung festzustellen und zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn von deren Einführung personelle oder monetäre Einsparungen erwartet bzw. mit dieser verknüpft werden.

Leistungsfähige Technik erfordert qualifiziertes Personal

Im Wettbewerb mit der Wirtschaft um technische Fachkräfte, insbesondere mit IT-Know-How, wird es immer schwieriger, geeignetes Personal für die Polizei zu gewinnen und langfristig zu binden. Hierzu bedarf es eines breitgefächerten Maßnahmenbündels, das sowohl die Einstellung Externer als auch die Qualifizierung ausgewählter Polizeibeamtinnen und –beamter umfasst. Die Spezialisten-/Beschäftigtenprogramme der Landesregierung haben sich bewährt und müssen fortgeführt werden, um einen ausgewogenen „Personalmix“ von Polizeibeamtinnen und –beamten und IT-Spezialisten in den technischen Fachdienststellen der Polizei zu gewährleisten. Die Schaffung attraktiver Entgeltmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte, die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch größere Heimarbeitsanteile oder die Option der Verbeamtung sind geeignete Maßnahmen, um Personal langfristig an die Polizei zu binden. Besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte zudem die Möglichkeit der Fachkarriere ermöglicht werden, um das Expertenwissen in der Polizei zu bewahren.

Komplexität reduzieren, Anwender beteiligen

Die Komplexität technischer Systeme und eingesetzter Software kann beim Anwender

das Gefühl der Überforderung hervorrufen. Bereits aus diesem Grund müssen Standards entwickelt werden, um einheitliche bzw. vergleichbare technische Rahmenbedingungen zu schaffen und der Gefahr entgegenzuwirken, zu viele Anforderungen zu realisieren. Eine stärkere Standardisierung verbunden mit einer zentralen – oder zentral koordinierten – Beschaffung von Polizeitechnik trägt darüber hinaus dazu bei, Folgekosten im Bereich Betrieb und Betreuung sowie Aufwendungen in der Fortbildung zu reduzieren. Der ZPT kommt dabei eine wichtige Aufgabe als zentraler technischer Dienstleister der rheinland-pfälzischen Polizei zu. Die fachaufsichtlichen Kompetenzen der ZPT sollten im Hinblick auf die IT-Infrastruktur sowie die eigenständig entwickelten Softwareprodukte der Polizei RP weiter gestärkt bzw. ausgebaut werden.

Eine konsequente Anwenderbeteiligung über den gesamten Prozess der Beschaffung bis zur Einführung der Technik ist für deren Akzeptanz von Bedeutung. Die Beteiligung der Anwender ist in der Polizei Rheinland-Pfalz geübte Praxis und muss beibehalten werden. Sie darf jedoch vor dem Hintergrund haushälterischer Zwänge nicht zur Proforma-Beteiligung verkommen, die keine wirkliche Einflussnahme zulässt. Die Polizeibehörden und –einrichtungen müssen zugleich daran interessiert sein, durch die Entsendung von Fachberatern/-innen einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der Fachlichkeit zu leisten.

Anwendungen und Informationspools müssen in regelmäßigen Abständen daraufhin überprüft werden, ob sie noch erforderlich und für ihren Einsatzzweck geeignet sind. Bei der Einrichtung neuer elektronischer Informationsplattformen müssen die personellen Auswirkungen künftig stärker berücksichtigt werden. Die Einstellung, Aufbereitung und Pflege von Daten sollte als eigene Aufgabe verstanden werden und kann in Zeiten

knapper Personalressourcen kaum noch neben den Alltagsaufgaben stattfinden.

Arbeitsbedingungen verbessern, neue Zusammenarbeitsformen nutzen

Die moderne IT bietet ein großes Potenzial, Arbeitsbedingungen und –abläufe zu verbessern und Aufwände zu reduzieren. Das gilt es zu nutzen. Über den Ausbau der Telearbeit kann ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet werden. Die Nutzung von Konferenzsystemen kann z.B. dazu beitragen, das Besprechungswesen zu effektivieren und Abstimmungsprozesse zwischen den Polizeibehörden und –einrichtungen zu vereinfachen.

In der Aus- und Fortbildung sollen durch einen stärkeren Technikeinsatz virtuelle Lehr- und Unterrichtsformen auf- und ausgebaut werden. Dies stärkt die Eigenverantwortlichkeit beim Lernenden und ermöglicht zugleich, die Wissensvermittlung quantitativ und qualitativ auf eine breitere Grundlage zu stellen.

Im Bereich der polizeilichen Ermittlungen und der technischen Ermittlungsunterstützung wird zu prüfen sein, ob und inwieweit virtuelle Formen der Zusammenarbeit, z.B. bei der Bekämpfung der Internetkriminalität, zu einer Unterstützung oder Entlastung stark beanspruchter Organisationseinheiten beitragen können.

Kriminal- und Einsatztechnik

Die Kriminaltechnik ist unverzichtbarer Bestandteil der polizeilichen Aufgabenerfüllung. Sie trägt ganz wesentlich zur Aufklärung von Straftaten bei und unterstützt bei deren Verhinderung. Qualitativ hochwertige und kompetente Spurensicherung und –auswertung bedürfen einer aktuellen, dem Stand der Wissenschaft entsprechenden Inf-

rastruktur. Um den steigenden Anforderungen an den Sachbeweis Rechnung zu tragen, müssen die Kernbereiche der KT des LKA und die KT-Labore der Polizeipräsidien Qualitätsstandards genügen, die eine Akkreditierung bzw. Auditierung ermöglichen.

Neue Potenziale lassen sich in der KT durch die Kooperation mit Forschungsinstituten und Universitäten erschließen.

Die Ausstattung mit Führungs- und Einsatzmitteln bedarf der kontinuierlichen Überprüfung und Fortschreibung auf Grundlage einer stetigen Beobachtung, Analyse des poli-

zeilichen Einsatzgeschehens und einer sorgsam Marktbeobachtung. Insbesondere die zunehmende Gewaltbereitschaft gegenüber Polizeibeamtinnen und –beamten macht es erforderlich, die Schutzausstattung und Bewaffnung hinsichtlich ihrer Eignung und Erforderlichkeit zu überprüfen.

Das Serviceangebot des LKA und der ZPT muss sich den technischen Entwicklungen anpassen und zukunftsfähig ausgestaltet sein.

Dabei müssen Personalstand und Technik den Herausforderungen in der Kriminalitätsbekämpfung angepasst werden. ⇐

13. Polizei und privates Sicherheitsgewerbe

Ausgangslage

Wach- und Sicherheitsgewerbe bietet für Unternehmen und Privatpersonen ein breites Spektrum von Sicherheitsdienstleistungen an:

- Objektschutz,
- Geld- und Wertdienste,
- Flughafensicherung,
- Personenschutz,
- Pforten- und Empfangsdienste,
- Werkschutz,
- Werksfeuerwehr,
- Schutz von Veranstaltungen oder von Wohngebieten,
- Notruf- und Serviceleitstellen,
- Begleitung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV),
- Ermittlungen etc.

Im Jahr 2012 waren ca. 250.000 Menschen in der Sicherheitswirtschaft in ca. 4.000 Sicherheitsunternehmen beschäftigt. Dabei wurde ein Gesamtumsatz von annähernd 12. Milliarden Euro erwirtschaftet.

Seit 1999 gibt es bundesweit zahlreiche Kooperationsvereinbarungen mit der Polizei.

Gewerkschaftspolitische Bewertung und Schlussfolgerungen:

Das private Sicherheitsgewerbe hat sich auf hohem Niveau etabliert.

Das Gewaltmonopol des Staates bzw. der Polizei wird weitgehend anerkannt.

Allerdings sind Grauzonen und auch kriminelle Strukturen teilweise erkennbar (z.B. Aktivitäten von Ermittlungsdiensten, Detekteien etc.). Die Möglichkeiten der privaten Sicherheit (z.B. Global Player) sind im Ausland teilweise größer, als die der Polizei. Private Sicherheit kann zudem polizeiliche Arbeit in

bestimmten Bereichen sinnvoll ergänzen (z.B. Zugangskontrollen in Flughäfen und Stadien). Es mangelt größtenteils jedoch an bundesweit gültigen Rahmenbedingungen zur Zusammenarbeit, Qualitätsstandards und qualifizierten Zugangsvoraussetzungen für entsprechendes Personal.

Die GdP fordert die Weiterentwicklung der gewerberechtigten Sachkundeprüfung bzw. Zugangsvoraussetzungen.

Die Gewährleistung von Sicherheit ist fundamentaler Bestandteil der durch den Staat zu gewährleistenden Daseinsvorsorge. Das Gewaltmonopol des Staates bzw. der Polizei darf zu keinem Zeitpunkt zur Disposition gestellt werden. Sicherheit darf zudem kein exklusives Produkt für diejenigen sein, die es sich leisten können.

Tätigkeiten des privaten Sicherheitsgewerbes können eine sinnvolle Ergänzung der Arbeit der Sicherheitsbehörden, insbesondere der Polizei, sein.

Die Globalisierung bestimmter Entwicklungen offenbart Grenzen der Polizei und der Justiz, weshalb private Sicherheit nicht nur ein großer Wirtschaftsfaktor, sondern in bestimmten Bereichen zur Informationsgewinnung unverzichtbar ist.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert jedoch, dass die Zusammenarbeit zwischen Polizei und Sicherheitsgewerbe nur auf der Grundlage klar gefasster Kooperationsvereinbarungen erfolgen kann und dem Grundsatz „Beobachten, Erkennen, Melden“ für das Sicherheitsgewerbe erfolgen kann. Bund und Ländern sollten sich auf ein (Rahmen-) Konzept „Verbund Polizei und private Sicherheitsdienste“ zur Festlegung verbind-

licher Maßstäbe für die Reichweite der Zusammenarbeit, Aus- und Fortbildung, Qualitätsanforderungen bzw. Leistungsstandards verständigen. Der Informationsaustausch findet seine Grenzen in den gesetzlichen Vorgaben. Es sollte angestrebt werden, die Zuständigkeit für das Sicherheitsgewerbe bei den Innenbehörden anzusiedeln (weg von den Wirtschaftsbehörden). Der gesetzliche Zugang zum Sicherheitsgewerbe, entsprechende Qualifizierung und Sachkundennachweise, müssen erhalten bleiben.

Es sollte das Bestreben einer Harmonisierung des europäischen Dienstleistungsmarktes unter Regelung folgender Bereiche vorangetrieben werden:

- Zulassung für Unternehmen und Arbeitnehmer
- Grundausbildung
- Befugnisse
- Waffen
- Hunde
- Uniform und
- öffentliche Auftragsvergabe. ↩

14. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Polizei:

Ein "modernes Unternehmen"?

Der Polizeiberuf stellt hohe Ansprüche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist mit hohen Belastungen verbunden. Vor dem Hintergrund der aktuellen und in Zukunft noch zunehmenden Personalnot bei gleichzeitiger Leistungsverdichtung wird ein hohes Maß an Flexibilität und Engagement in diesem besonderen Beruf eingefordert. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten hat zudem weitere Aufgaben im Privatleben, sie sind selbst Eltern oder Kinder, haben Kind oder Kinder oder Eltern zu versorgen. Außerdem wollen wir nicht nur leben, um zu arbeiten, sondern arbeiten um zu leben!

Die GdP bekennt sich zu einer Polizei, die auf familienbedingte Ansprüche eingeht. Für die Arbeitszeiten sind schon heute flexible Gestaltungen möglich, diese müssen weiter ausgebaut werden. Insbesondere im Wechselschichtdienst muss es flexible Angebote geben, insbesondere weil hier zu Zeiten Dienst verrichtet wird, die nicht von klassischen Betreuungsangeboten abgedeckt werden. Innerhalb des dienstlich Nötigen und Möglichen sollte das ausgeschöpft werden, was den Balanceakt zwischen Beruf und Familie unterstützen kann. Das Betreuungsangebot ist noch nicht an allen Orten komplett und bedarf des Ausbaus.

Die Teilzeitbeschäftigung ist bereits an vielen Stellen möglich, aber noch lange nicht ausreichend gut akzeptiert. Hier handelt es sich nicht um minderwertig Beschäftigte, sondern um Menschen, die – zeitlich befristet – neben dem Polizeiberuf Verantwortung für einen oder mehrere Menschen übernehmen. Auch Führungspositionen können z.B. in der Variante des Job-Sharing besetzt werden. Hier müssen die Dienststellen in die

Pflicht genommen werden, bei Stellenbesetzungen entsprechend auszuschreiben und aktiv nach einer zweiten Person zu suchen.

Ein Aufstocken der Arbeitszeit durch Ergänzung der Tätigkeit in alternierender Telearbeit wird durch die GdP ausdrücklich begrüßt. Klar sollte sein: Je familienfreundlicher die Dienststelle mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin umgeht, desto geringer sind die Abwesenheitszeiten.

Ziel der GdP ist es, eine Dienstvereinbarung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Innenministerium abzuschließen.

Personalplanung

Die Personalplanung muss, wie schon seit langen Jahren gefordert, auf die Ausfälle durch Schwangerschaften, Elternzeiten und Teilzeitbeschäftigung eingehen. Bei letzteren sind die Männer nicht aus dem Fokus zu lassen. Die Frage muss gestellt werden, ob es in den Polizeibehörden und –einrichtungen aber auch in einzelnen Arbeitsbereichen ausreichend Personal gibt, um die Aufgaben und Ziele umzusetzen.

Personal (-entwicklungskonzept)

Die GdP setzt sich für eine intensive und wiederkehrende Analyse der Beschäftigungsverhältnisse ein. Werden die Mitarbeiterinnen entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt, ist das Maß an Aus- und Fortbildung ausreichend angepasst?

Besonders bei Frauen muss darauf geachtet werden, dass sich ihre Beurteilungen ähnlich entwickeln, wie die der Männer. Nicht wenige Frauen haben gute Abschlüsse, in Führungspositionen sind sie allerdings unterrepräsentiert. Besonders durch Teilzeitbe-

schäftigungen oder Ausfälle im Zusammenhang mit Schwangerschaften kann es zu Einbrüchen in der Karriere kommen. Eine Untersuchung ist hier ein erster Schritt. Wer könnte dies besser überwachen und sich einmischen, als eine Gleichstellungsbeauftragte, die das Vertrauen ihres Klientels durch eine demokratische Wahl genießt?

Dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen spezielle Förderungsmöglichkeiten angeboten werden, im Bereich der Auswahl für das 4. Einstiegsamt wird das Instrument des Mentorings bereits genutzt. Dies sollte auch für das 3. Einstiegsamt an passenden Stellen angeboten werden. Gezieltes Ansprechen von Frauen für Führungspositionen muss selbstverständlich werden.

Aus- und Fortbildung

Die Aus- und Fortbildung hat sich heute auch an den Notwendigkeiten der Beschäftigten

mit Familienpflichten zu orientieren. Dezentrale Fortbildung wird begrüßt, Angebote mit Kinderbetreuung parallel zu Lehrgängen ebenso. Eine Sensibilisierung und Fortbildung der Führungskräfte auch in der Thematik Vereinbarkeit ist zwingend erforderlich, ebenso wie die rechtlich gebotene Berücksichtigung der Belange von Frauen und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Beurteilungen.

Gesundheit

Frauenspezifische Aspekte der Gesundheitsförderung müssen Eingang in das Gesundheitskonzept der GdP finden. Frauen erkranken aus unterschiedlichen Gründen, in unterschiedlicher Art und Weise und müssen angemessen behandelt werden. Dauerhafte Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind auch ein Gesundheitsrisiko. ↩

15. Führung und Zusammenarbeit

Führung und Zusammenarbeit als Erfolgsgarant dauerhafter Arbeitszufriedenheit

Gute Führung und Zusammenarbeit sind wichtige Voraussetzungen für dauerhaftes Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und damit für die Leistungsfähigkeit der Polizei. Die Wissenschaft spricht heute in diesem Zusammenhang von „Salutogener Führung“, also einem Führungsverhalten, das für die Gesundheit der Beteiligten förderlich ist.

Die stärkere Präsenz von Führungspersonen bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist eine erkannte Herausforderung. Wert schätzende und vertrauensvolle Zusammenarbeit und Kommunikation sind Grundlage für ein gemeinsames und erfolgreiches Miteinander. Hierzu gehören auch der offene Umgang mit Fehlern sowie deren Ursachen und Wirkungen als Chance zur Weiterentwicklung.

Führungspersonen können sich nicht allein über ihre Stellung im hierarchischen System nach dem Subordinationsprinzip legitimieren. Neben dem aktiven Vorleben der Werte des Leitbildes ist eine hohe soziale Kompetenz in der Personalführung wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese werden zunehmend kritischer und fordernder.

Erfolgreiche Führungspersonen geben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung, Struktur, Halt und Entlastung. Sie berücksichtigen die Ansprüche der unterschiedlichen Generationen und beherrschen einen adäquaten Umgang mit gut und weniger gut motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Organisation verändert sich ständig, rasant und ungeplant. Hierauf muss das Führungshandeln angepasst werden. Gut funktionierender Netzwerkarbeit kommt hier eine hohe Bedeutung zu. Führungspersonen müssen basierend auf einer klaren strategischen Ausrichtung durch (Führungs-) Kommunikation Organisations- und Personalentwickler sein.

Diese 10 Thesen - verabschiedet vom Landesdelegiertentag 2010 - verdeutlichen die GdP-Sicht auf die Themen Führung, Zusammenarbeit und Steuerung:

- 1) Polizeiarbeit ist im Ersten- und im Auswertungsangriff ein hochkomplexer Vorgang, der immer wieder schneller, individueller und teils außergewöhnlicher Lösungen und Reaktionen bedarf, die den ganzen Mann / die Frau fordern.
- 2) Daraus folgt, dass der Prozess von Führung und Zusammenarbeit weder „stupider“ Befehlstaktik noch stereotyper Ablauforganisationen zugänglich ist.
- 3) Das Ziel sind kreative und selbständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Dienst gute technische Arbeitsbedingungen, Wertschätzung und soziale Unterstützung erfahren.
- 4) Alles ist an den Menschen ausgerichtet, den Menschen, die in der Organisation Polizei arbeiten und den Bürgerinnen und Bürgern zu deren Nutzen letztlich jede polizeiliche Tätigkeit sein muss.
- 5) Dabei leisten die Polizistinnen und Polizisten bei Gefahrenabwehr, Strafverfolgung und Prävention konsequente Arbeit auf der Basis der aktuellen und verinnerlichten polizeilichen Ziele.
- 6) Jede Führungsebene prüft kritisch, ob Aufgaben und Entscheidungen auf die nächste niedrigere Ebene verlagert werden können (strukturelle Delegation).

- 7) Polizeiarbeit ist in weiten – sehr wichtigen – Bereichen nicht quantifizierbar und deshalb betriebswirtschaftlichen Methoden wie „Controlling“ oder „Benchmarking“ nur sehr begrenzt zugänglich.
- 8) Wenn nur die quantifizierbaren Teile polizeilicher Arbeit in scheinbar modernen Zählmethoden zur Geltung kommen, läuft die Polizei Gefahr, den Blick für das Wesentliche zu verlieren.
- 9) Die Definition von „Leistung“ wird allzu schnell auf das „Zählbare“ reduziert, was Kreativität und Motivation behindert und zu falschen Bewertungen, Beurteilungen und Personalentscheidungen führt.
- 10) Führungsverhalten ist geprägt von sozialer Kompetenz - „Überzeugt sein“ und „Überzeugen können“ - und nicht von stereotypen Ritualen; entsprechende

Bedeutung kommt der Personalauswahl zu.

Führung in Binnenkrisen

Die „Digitale Welt“ produziert und beschleunigt Krisen. Unzureichend Krisenkommunikation belastet das Verhältnis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es bedarf eines ganzheitlichen Konzepts zum Krisenmanagement. Bürokratische Strukturen und der vorhandene hierarchische Aufbau hemmen notwendige Interaktionsprozesse. Führung aus einem Guss bedeutet eine enge und kontinuierliche Zusammenarbeit der Führungskräfte aller Ebenen.

Die Gesamtausrichtung ihrer Organisation ist nicht mehr allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar. Strategische Führungsentscheidungen müssen fachlich kompetent, transparent und verlässlich getroffen werden. ⇐

16. Personalförderung

Mit innovativen Instrumenten die systematische Förderung von Fach- und Führungskräften in der Polizei sicherstellen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels steht die öffentliche Hand vor der Herausforderung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an die Organisation Polizei zu binden und auch für Ältere attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Zur Bewältigung einer immer komplexeren Berufs- und Arbeitswelt bedarf es der systematischen Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Instrumente der Personalförderung sollen sie befähigen, die zukünftigen Anforderungen in ihrem Beruf zu bewältigen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Förderung ist eine transparente, gerechte und stetige Förderpolitik. Die Sicherung des Fach- und Führungsnachwuchses durch die Ausschöpfung der Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Polizei. Diesen Anforderungen kann die Polizei nur durch ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept als Bestandteil eines strategischen Personalmanagements gerecht werden.

Anforderungen bestimmen

Grundlage für die Festlegung von Anforderungen bilden Aufgaben, Organisationsstruktur, Strategien und Ziele der Polizei. Erst auf Basis einer klaren und eindeutigen Beschreibung der Aufgaben sowie einer ganzheitlichen strategischen Ausrichtung können die Ziele der Polizei Rheinland-Pfalz in einem ständigen Prozess fortentwickelt werden. Sie bilden die Basis für die Erstellung von Anforderungsprofilen, die beschreiben, über welche Kenntnisse, Fähigkeiten

und Fertigkeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen müssen. Grundlage für ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept ist die Beschreibung und Bewertung aller Stellen im Polizeidienst unabhängig von Laufbahn und Status.

Stellen- und Funktionsbeschreibungen

Stellenbeschreibungen sollen Auskunft über die wahrzunehmenden Aufgaben des Stelleninhabers sowie über die erforderlichen Anforderungen und Qualifikationen geben. Sie beschreiben die Stellenbezeichnung sowie die Rangstufe des Stelleninhabers. Darüber hinaus stellen sie die Einordnung einer Stelle innerhalb der Organisation der Polizei dar. Sie enthält die der Stelle zugewiesenen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.

Der Zusammenhang von Tätigkeitsprofil, Anforderungsprofil und Qualifikationsprofil zeigt auf, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Wahrnehmung der gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben ausreichend qualifiziert sind. Tätigkeiten mit vergleichbaren Anforderungen sollen in Stellenbündel zusammengeführt werden.

Stellenbewertungen

Stellenbewertungen auf Basis analytischer Dienstpostenbewertungen ermöglichen die anforderungs- und leistungsgerechte Zuordnung der Stellen zu den Statusämtern der jeweiligen Laufbahn der Polizei Rheinland-Pfalz. Von besonderer Bedeutung für ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept ist die durchgängige Bewertung aller Stellen innerhalb der Organisation der Polizei.

Entscheidend für Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit ist die haushaltsrechtliche Hinterlegung der Stellenbewertungen mit den

erforderlichen Haushaltsmitteln. Erst die unmittelbare Zuweisung zum Statusamt nach Übertragung der Stelle und Ablauf der Probezeit stellt die Attraktivität von Fach-, Projekt- und Führungskarrieren sicher.

Regelbeförderungen für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter

Kolleginnen und Kollegen erwerben mit ihrem Fachhochschulabschluss die Grundqualifikation für die Aufgabenwahrnehmung in der Funktion des Sachbearbeiters. Diese wird durch Erkenntnisgewinn in der Aufgabenwahrnehmung und Erfahrungswissen vervollständigt. Deshalb ist dieser Wissenszuwachs durch Regelbeförderungen zu honorieren. Nach Eintritt in das 3. Einstiegsamt soll bei Feststellung der Eignung nach drei Jahren die Beförderung in das Besoldungsamt A 10 und nach weiteren drei Jahren in die A 11 erfolgen.

Dies gilt ebenso für die Kolleginnen und Kollegen, die am Bewährungsaufstieg teilgenommen haben.

Verfahren zur Stellenbesetzung ab A 12

Alle Funktionsübertragungen in Statusämter der Besoldungsstufen A 12 und höher sind ebenenspezifisch auszuschreiben. Im Rahmen eines Personalauswahlverfahrens sind anhand von Anforderungsprofilen und anlassbezogener Beurteilungen die geeigneten Stelleninhaber auszuwählen. Nach Ablauf einer Probezeit und Feststellung der Eignung ist das entsprechende Statusamt - wie in der Wirtschaft und der allgemeinen Verwaltung üblich - unmittelbar zu übertragen.

Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen

Das Mitarbeitergespräch ist das Instrument, mit dem auf allen Funktionsebenen die Be-

dürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erschlossen werden. Es dient dem konstruktiven Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die aktuelle Arbeitssituation, erkundet persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie vereinbaren ihre individuellen Ziele orientiert an den Organisationszielen sowie der persönlichen Karriereplanung.

Beurteilungen

Zur Durchführung von Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren sind anlassbezogen Eignungs- und Potenzialbeurteilungen zu erstellen, die sich an den individuellen Anforderungen der Stelle orientieren. Die Beurteilung ist ein standardisiertes Instrument, das aufbauend auf den Mitarbeitergesprächen eine sachgerechte Entscheidungsgrundlage für ein Personalauswahlverfahren darstellt. Zur sachgerechten Durchführung von Beurteilungen bedarf es eines zeitgemäßen, effizienten und diskriminierungsfreien Beurteilungssystems, das sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch der Organisation an einer optimalen Personalauswahl für die spezifische Aufgabenwahrnehmung gerecht wird.

Personalförderkonzepte

Zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Polizei ist es notwendig, Kolleginnen und Kollegen mit besonderen Fähigkeiten sowohl in fachlicher Hinsicht als auch im Hinblick auf die Übernahme von Führungsverantwortung frühzeitig zu erkennen und gezielt zu fördern.

Die Polizei der Zukunft soll bunter und vielfältiger aufgestellt sein. Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund wie auch Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte müssen zukünftig in allen Bereichen ausreichend ver-

treten sein. Das bereits bestehende Förderkonzept zur Vorbereitung auf das 4. Einstiegsamt ist durch weitere Konzepte sowohl für Fachkarrieren als auch Führungsaufgaben im 3. Einstiegsamt zu ergänzen.

Förderverwendungen

Förderverwendungen sollen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit eröffnen, sich außerhalb ihres bisherigen Tätigkeitsfeldes in persönlicher und fachlicher Weise weiter zu entwickeln. Die Möglichkeiten für Fachkarrieren und Führungsfunktionen sind auszuweiten.

Die Zulassung zur Förderverwendung ist über ein Auswahlverfahren unter Beteiligung der Personalvertretungen zu ermöglichen.

Karriereplanung

Ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten aufzeigen, wie sie Einfluss auf ihren persönlichen Karriereverlauf nehmen können. Dabei verschaffen Hauptentwicklungswege und Regelverwendungszeiten Planungssicherheit sowohl für eine mögliche Führungs- als auch eine Fachkarriere. Insbesondere die Erstverwendungen nach Abschluss der Ausbildungen im 3. und 4. Einstiegsamt sollten grundsätzlich unter den gleichen Rahmenbedingungen erfolgen, sofern nicht besondere Kenntnisse und Fähigkeiten eine anderweitige Verwendung aufzeigen.

Im Bereich der Führungskarriere gewinnt die Verwendungsbreite eine besondere Bedeutung, wobei sowohl Stabs- und Linienfunktionen als auch Tätigkeiten in der Lehre und ministerielle Verwendungen in gleichem Maße zu berücksichtigen sind. Daneben erfordert eine Projektkarriere eine besondere Betrachtung.

Neben der Aufstiegskarriere können auch horizontale Veränderungen, wie erweiterte Selbständigkeit und zusätzliche Verantwortungsübernahme, eine Karriere prägen.

Mentoring

Durch Mentoring-Programme sollen die persönliche Weiterentwicklung und die berufliche Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt werden. Mentoring ist Teil eines Personalentwicklungskonzeptes und soll allen zukünftigen Führungskräften und Fachkräften angeboten werden. Die Mentorinnen und Mentoren müssen auf Basis fachlicher und persönlicher Anforderungen für die Aufgabenwahrnehmung speziell ausgewählt und qualifiziert werden.

Coaching

Die Übernahme besonderer Führungsfunktionen, wie beispielsweise die Leitung herausragender Projekte, stellt die Betroffenen vor Herausforderungen, die durch die polizeiliche Aus- und Fortbildung nur bedingt vermittelt werden können. Hier soll den Betroffenen durch internes oder externes Coaching zusätzliche Unterstützung gewährt werden.

Nachfolgeplanung und Wissenstransfer

Die Nachfolgeplanung ist ein wichtiges Steuerungsinstrument, um insbesondere in Zeiten hoher Ruhestandsversetzungen das Erfahrungswissen zu erhalten. Die inhaltliche Ausgestaltung ist abhängig vom jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle und den notwendigen Personalentwicklungsmaßnahmen für die Nachfolgerin oder den Nachfolger. Die zeitgerechte Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren ist eine Grundvoraussetzung, um den Wissenstransfer sicherzustellen. Wiederbesetzungssperren führen zwangsläufig zu Wissens- und Qualitätsverlusten. Grundsätzlich sind überlappende Einarbeitungszeiten einzuplanen. Zur

Sicherstellung eines standardisierten Verfahrens ist der Prozess im Rahmen eines Gesamtkonzeptes Personalentwicklung konzeptionell zu entwickeln.

Fachkarriere

Die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung erfordert aufgrund steigender fachlicher Anforderungen immer komplexere Qualifikationen. Zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften ist deshalb neben der Führungskarriere auch die Fachkarriere ein wichtiger Baustein zur Sicherstellung von Qualität in der Aufgabenwahrnehmung. Neben Qualifikation und Erfahrungswissen im Beruf sollten auch Anreize für Zusatzqualifikationen über interne und externe Bachelor- und Master-

studiengänge gesetzt werden. Dies gilt beispielsweise in den Fachrichtungen Informationstechnik, digitale Forensik, Nachrichtentechnik, Betriebswirtschaft, Projektmanagement und Kriminaltechnik. Dabei gewinnt die Vernetzung von polizeilichem Fachwissen und spezialisiertem Wissen an Bedeutung. Nach einem Auswahl- und Zulassungsverfahren sollte geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen der Besuch ausgewählter Studiengänge ermöglicht werden, die nach Abschluss des Studiums die Übertragung entsprechend bewerteter Funktionen ermöglichen. Die Instrumente der Personalförderung sollten dabei – aufbauend auf möglichen Vorkenntnissen – bereits während der Tätigkeit als polizeiliche Sachbearbeiter oder Sachbearbeiterin unmittelbar nach der Ausbildung zum Tragen kommen. ↩

17. Großeinsätze der Polizei

Polizei und Einsatzlagen

Die Bewältigung von Einsatzlagen ist auch zukünftig ein wichtiger Parameter, an der eine professionelle Polizei nicht zuletzt auch vom Bürger gemessen wird. Dabei stehen Alltagslagen, wie sie sich regelmäßig im Wechselschichtdienst der Polizei ereignen, z. B. Gewaltdelikte wie Gewalt in engen sozialen Beziehungen (GesB), Wohnungseinbrüche usw., genauso im Fokus der Öffentlichkeit, wie Sonderlagen, z.B. herausragende Bedrohungslagen, Entführungen, Erpressungen oder Geiselnahmen oder auch neue Formen des Bürgerprotestes. Die vielfältige und zukünftig nur schwer prognostizierbare Nutzung des Internets erhöht dabei die Anforderungen an die Polizei.

Die Polizei kann bei immer knapperen Ressourcen den Erwartungen der Bürger und den eigenen Ansprüchen nur gerecht werden, wenn eine permanente Effizienzüberprüfung des Personaleinsatzes und der Ausstattung stattfindet und Prioritäten transparent diskutiert und klar definiert werden.

Ziel einer demokratischen und offenen Gesellschaft ist dabei, die Verfügbarkeit der Polizei auch in der Fläche zu erhalten und gleichzeitig die Personalausstattung für die Bewältigung von Großlagen zu gewährleisten. Um diesen Anforderungen zu genügen, ist eine leistungsfähige Bereitschaftspolizei zur Unterstützung des polizeilichen Einzeldienstes und zur Bewältigung von Großeinsätzen unerlässlich.

Die vielfältigen und prognostizierbar zusätzlichen Einsatzbelastungen müssen in den künftigen Personalbedarfsberechnungen berücksichtigt werden.

Die Aufgabenwahrnehmung durch die originär zuständigen Behörden und Stellen kann

die Polizei mittelfristig entlasten. Die Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Organisationen ist für die Polizei bei ihrer Aufgabenerfüllung obligat – dies schließt auch die Beteiligung an und die Durchführung gemeinsamer Übungen zur pro-aktiven Vorbereitung auf künftige Herausforderungen mit ein.

Profitorientierte Unternehmen strapazieren bereits jetzt übermäßig die Inanspruchnahme der Polizei. Sie binden die Polizei in erheblichem Umfang, was zwangsläufig zu Prioritätenverschiebungen und Defiziten in anderen Bereichen führt. Die GdP fordert eine Kostenbeteiligung der Veranstalter. Eine solche Sicherheitsabgabe muss dann unmittelbar in die Sicherheitsarchitektur reinvestiert werden.

Polizei und Bundespolizei

Landes- und Bundespolizei leisten einen elementaren Beitrag zur Gewährleistung der inneren Sicherheit. Auch wenn in vielen Einsatzlagen oder bei Aus- und Fortbildung eine Zusammenarbeit erforderlich ist und praktiziert wird, hält die GdP an der getrennten Organisationsform und den klar differenzierten Aufgabenzuweisungen auch perspektivisch fest.

Polizei und Bundeswehr

Die GdP hält an der grundsätzlichen Aufgabentrennung zwischen Polizei und Bundeswehr fest. Die entsprechenden Regelungen aus dem Grundgesetz haben sich bewährt. Die Polizei als Garant der inneren Sicherheit und die Bundeswehr arbeiten ausschließlich auf Basis der grundgesetzlichen Regelungen zusammen (Art. 35, 87a und 91 GG). ⇐

POLIZEI 2026 in Stichworten

1. Die Polizei Rheinland-Pfalz und sich ergebende gesellschaftliche Entwicklungen – Wechselwirkungen und Herausforderungen

- auf Dauer angelegtes Zukunftsradar

2. Kriminalitätsbekämpfung

- Kriminaltechnik
- Arbeitsweise der Häuser des Jugendrechts in der Fläche übernehmen
- polizeiliche Präsenz in der Fläche und eine angemessene Reaktionszeit
- langfristig ein VZÄ-Wert von 9000 sichern
- Fachkarrieren in der Kriminalpolizei sind auszubauen
- Fähigkeiten bei der Verarbeitung und Auswertung von Massendaten (Telekommunikation, Bilder, Video, Audio, Navigation, Ortung)

3. Verkehrssicherheitsarbeit

- Einsatz moderner Technik bei Unfallaufnahme und –bearbeitung

4. Recht und Neue Medien

- Rechtliche Möglichkeiten mit personellen und technischen Möglichkeiten im Einklang

5. Beteiligungsrechte in einer demokratischen Polizei

- Umfassende Beteiligung der Personalvertretungen

6. Gesunde Polizei – Leistungsstarke Polizei!

- Gestaffelte Verkürzung der Wochenarbeitszeit für Lebensältere
- Verlängerung des Zusatzurlaubs für WSD / SD

- gemeinsame Organisation des Wechselschichtdienstes durch mehrere Polizeiinspektionen
- Zeitliche Faktorisierung von Nachtarbeitszeit
- Weitgehende Beseitigung von Rufbereitschaften
- Arbeitsmedizin für die Polizei durch eigene Ärzte
- Vorsorgekuren für Polizei-beschäftigte
- Bildungs- und Trainingsangebote zur Verhaltensprävention

7. Bildung in der Polizei Rheinland-Pfalz

- Online-Bewerbung
- studieren, wohnen, essen und leben auf dem Campus
- Eigenständigkeit einer Hochschule für die Polizei Rheinland-Pfalz
- kooperative Forschungsprojekten sowie die Durchführung eigener anwendungsorientierter Forschungsvorhaben
- Einrichtung von Professuren
- Öffnung der DHPol für weitere Studiengänge

8. Beamtenpolitik

- Mitnahme erworbener Pensionsansprüche und Rentenansprüchen
- abschlagfreier Übergang in den Ruhestand nach 45 Dienstjahren
- abschlagfreier Übergang in den Ruhestand nach 40 Jahren bei Dienstunfähigkeit oder bei Schwerbehinderung
- Hilfsangebote für von Dienstunfall Betroffene
- Beweislastumkehr für die Anerkennung von Dienstunfällen
- freien Heilfürsorge für alle Polizistinnen und Polizisten

9. Tarifrecht / Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter

- Polizeibeamtinnen und –beamte aus administrativen und technischen Arbeitsbereichen herauslösen
- Nachbesetzungen durch Tarifpersonal oder Verwaltungsbeamtinnen und –beamte
- Jede ausgewiesene Stelle muss mit dem erforderlichen Budget hinterlegt sein

10. Organisation

- Ziel eines Landespolizeipräsidiums wird aufgegeben
- Reduzierung des Innenministeriums auf Sicherheits- und Kommunalaufgaben
- Funktion und Bedeutung des Inspektors der Polizei aufwerten
- Einrichtung einer eigenständigen Hochschule der Polizei in Rheinland-Pfalz
- Eigenständigkeit der Zentralstelle für Polizeitechnik
- Kein Wegfall der Ebene der Polizeidirektionen
- Verkehrsdirektion und Zentrale Dienste
- Sicherung der Standorte der Polizeiinspektionen unter dem Gesichtspunkt einer Einsatzgrundzeit (Reaktionszeit)
- K/1 von K/2 trennen
- K/17 aufsplitten in K/17 und K/18
- Einrichtung von Sachgebieten Umweltkriminalität
- Schaffung von Polizeibeiräte auf PI-Ebene

11. Polizei und Verfassungsschutz

- Auflösung des Verfassungsschutzes
- Vorfeld-Beobachtungen durch ein wissenschaftliches Institut

12. Ausstattung und Sachhaushalt

- Den technischen Entwicklungen anpassen und zukunftsfähig ausgestalten

13. Polizei und privates Sicherheitsgewerbe

- gewerberechtlichen Sachkundeprüfung

14. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Balanceakt zwischen Beruf und Familie
- Teilzeitbeschäftigung
- Job-Sharing
- spezielle Förderungsmöglichkeiten
- Mentorings

15. Führung und Zusammenarbeit

- ganzheitliche Konzepte zum Krisenmanagement

16. Personalförderung

- Stellen- und Funktionsbeschreibungen
- analytische Dienstpostenbewertungen
- unmittelbare Zuweisung zum Statusamt
- Regelbeförderungen nach A 10 und A 11
- internes oder externes Coaching
- Nachfolgeplanung als wichtiges Steuerungsinstrument
- Fachkarriere

17. Großeinsätze der Polizei

- Personalausstattung für die Bewältigung von Großlagen
- Sicherheitsabgabe als Kostenbeteiligung gewerblicher Veranstalter

Umschlagseite innen Werbung

Rückseite Werbung