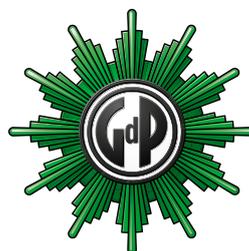


Wir sind das Regulative für die Exekutive

Positionen der Gewerkschaft der Polizei für eine attraktive und zukunftsfähige Polizeiverwaltung



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bundесvorstand

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft der Polizei
Bundesvorstand
Stromstraße 4, 10555 Berlin

Verantwortlich:

Abt. III
Jeldrik Grups
Stromstr. 4, 10555 Berlin
jeldrik.grups@gdp.de
www.gdp.de

Stand:

November 2021

Layout:

Wölfer Druck+Media, 42781 Haan

Wir sind das Regulative für die Exekutive.

Positionen der Gewerkschaft der Polizei für eine attraktive und zukunftsfähige Polizeiverwaltung

... dass ein Streifenwagen im Einsatzfall vorfahren kann, setzt umfangreiche Vorarbeiten voraus, denn Streifenwagen müssen u.a. beschafft und instandgehalten werden.

... dass die Notrufnummer 110 rund um die Uhr erreichbar ist, ist nur dann gewährleistet, wenn die Leitstellentechnik im Hintergrund eingerichtet ist und von kompetenten Fachleuten fortlaufend administriert wird.

An den genannten Beispielen wird deutlich: Für eine funktionsfähige operative Aufgabenwahrnehmung der gesamten Polizei ist eine – wie selbstverständlich – im Backoffice erbrachte Infrastrukturdienstleistung unverzichtbar. Doch diese Dienstleistung im Hintergrund ist nicht selbstverständlich. Sie wird erbracht von den vielen motivierten Beschäftigten der Polizeiverwaltung – dem Polizeiverwaltungspersonal bestehend aus Verwaltungsbeamt:innen, Tarifbeschäftigten und Polizeivollzugsbeamt:innen. Es zeigt sich: Gute exekutive Polizeiarbeit funktioniert nur Hand in Hand mit einer zukunftsfähigen Polizeiverwaltung. Wir sind eine Polizei. Ohne Verwaltung läuft in der Polizei gar nichts.

>> Wir sind das Regulative für die Exekutive! <<

Damit die Polizeiverwaltung als Arbeitgeber attraktiv bleibt und für die Zukunft gut aufgestellt ist, müssen die Bedingungen stimmen. Gute Arbeitsbedingungen für das Polizeiverwaltungspersonal stellen sicher, dass motivierte Beschäftigte ihre wichtige Arbeit für die Gesamtorganisation der Polizei kompetent und zuverlässig erledigen können – jetzt und in der Zukunft. Und zwar deutschlandweit. Analog und digital.

Was es aus unserer Sicht dafür braucht, haben wir im vorliegenden Positionspapier für eine attraktive und zukunftsfähige Polizeiverwaltung aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei ausgeführt.

Für eine attraktive und zukunftsfähige Polizeiverwaltung fordern wir:

1. Einsatz von Verwaltungspersonal für Verwaltungsaufgaben

2. Selbstbewusstes Marketing bei der Personalgewinnung

3. Attraktive Entwicklungsmöglichkeiten

4. Polizeiliche Kompetenz gehört in eigene Hände

5. Ein zukunftsweisendes Gesundheitsmanagement

6. Zielgerichtete Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten

7. Eine Work-Life-Balance, die Raum bietet, das Leben individuell zu gestalten

8. Digitalisierung für und mit uns

1. Einsatz von Verwaltungspersonal für Verwaltungsaufgaben

Das Polizeiverwaltungspersonal ist wesentlicher Bestandteil der Polizei und im Rahmen des gemeinsamen Gesamtauftrags fest in diese integriert. Insofern unterscheidet sich das Verwaltungspersonal in der Polizeiverwaltung vom Personal der allgemeinen Verwaltung.

Wir lehnen es ab, dass aus allgemeiner Personalnot heraus verstärkt exekutive Kolleginnen und Kollegen in der Polizeiverwaltung eingesetzt und mit aufgabenfremden Tätigkeitsfeldern betraut werden.

Diese falsche – aber weitverbreitete – Praxis führt dazu, dass Personal, das in der Polizeiverwaltung zum Einsatz kommt, im exekutiven Bereich fehlt.

Sie führt zu allgemeiner Demotivation. Und sie ändert nichts am grundsätzlichen Problem: dem grassierenden Personalmangel in allen Bereichen der Polizei – im exekutiven Bereich sowie bei der Polizeiverwaltung.

Wir fordern daher, die Polizeiverwaltung mit ausreichendem und eigens ausgebildetem Verwaltungsfachpersonal auszustatten!

Dafür müssen die Stellen und Dienstposten in der Polizeiverwaltung genau definiert sein, sodass sie grundsätzlich von fachspezifisch ausgebildeten Verwaltungsbeschäftigten wahrgenommen werden. Das Polizeiverwaltungspersonal soll genauso spezifisch eingesetzt werden, wie fachausgebildetes Personal, zum Beispiel im IT-Bereich. Das führt im Ergebnis dazu, dass das Image der Polizeiverwaltung nach Innen und Außen auch insgesamt verbessert wird.

2. Selbstbewusstes Marketing bei der Personalgewinnung

Organisation, Personalmanagement, Controlling/Strategie, Haushaltsmanagement, Beschaffungswesen, Gebäudemanagement, Technik, Werkstätten, Einsatzlogistik/Verpflegung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Brandschutz, Umweltschutz, materielles Polizeirecht, Verwaltungsrecht, Schadensrecht, Kriminalwissenschaft und Forensik...

Die Tätigkeitsfelder bei der Polizeiverwaltung sind äußerst vielfältig. Jedoch ist vielen Menschen außerhalb der Polizei unbekannt, welchen attraktiven Tätigkeiten Beschäftigte bei der Polizeiverwaltung nachgehen. Deshalb muss die Personalgewinnung speziell für den Bereich der Polizeiverwaltung vorangetrieben werden. Wichtigstes Kriterium hierbei ist: Bewerber:innen müssen sich angesprochen fühlen. Die GdP fordert die Polizei als Arbeitgeber deshalb auf, ein selbstbewusstes, zielgruppenorientiertes Marketing für ein Arbeiten bei der Polizeiverwaltung zu forcieren. Hierüber ließen sich geeignete Kandidat:innen für ein Arbeiten in der Polizeiverwaltung begeistern.

Zu einer solchen zielgruppenorientierten Ansprache von Bewerber:innen gehört aus Sicht der GdP

- Selbstbewusstes Marketing mit Kernbotschaften, die die Attraktivität der Polizeiverwaltung als Arbeitgeber herausstellen (z.B.: „Wir sind das Regulative für die Exekutive“, „Wir sind eine Polizei! Ohne Verwaltung läuft in der Polizei gar nichts“, „Wir versorgen die Sicherheit“)

- Medienwirksame Kampagnen über Social Media

- Berufsspezifische Personalgewinnung – gerade im Bereich Bau und IT

- Werben auf Messen sowie an Schulen und Hochschulen

- Regelmäßige Ausschreibung bezahlter Praktika in der Polizeiverwaltung

- Einstellung von Quereinsteiger:innen mit Berufserfahrung

- Beschleunigung von Einstellungsverfahren (z.B. über verbessertes digitales Bewerbungsmanagement)

Bei der Realisierung dieser Forderung wird sich die Berufszufriedenheit erhöhen. Dadurch werden aktuell häufig geäußerte Veränderungswünsche im Hinblick auf die jeweils aktuell ausgeübte Funktion reduziert. Dies ist – auch unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Auftrags im Bereich der Versorgung und Logistik bei Einsatzlagen – von besonderer Bedeutung.

Bereits jetzt bietet die Polizeiverwaltung als Arbeitgeber viele Möglichkeiten. Durch eine zukunftsgerichtete Personalplanung und -entwicklung kann die Polizeiverwaltung als Arbeitgeber jedoch noch attraktiver werden. Die Polizeiverwaltung sollte sich bei der Personalgewinnung gezielt mit besonderen Anreizen hervorheben.

Beispielsweise schlägt die GdP hierzu folgendes vor:

- Attraktive Eingruppierungen und Dienstpostenbewertungen

- Aufhebung der Altersgrenze für eine Verbeamtung

- Förderung einer polizeispezifischen Ausbildung für die Polizeiverwaltung

- Anpassung von Laufbahnrecht und tarifrechtlichen Voraussetzungen

- konsequente Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten (z.B. aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst bzw. aus dem gehobenen Dienst in den höheren Dienst)

- Förderung von Fachkarriere ohne Führungsfunktion

- Finanzielle Anreize und Perspektiven

3. Attraktive Entwicklungsmöglichkeiten

Die bisher hohe Motivation der Beschäftigten in der Polizeiverwaltung droht von einer schleichenden Frustration verdrängt zu werden. Dies hängt zusammen mit den derzeit zu oft fehlenden Beförderungsmöglichkeiten und ständig steigenden Standzeiten im jeweiligen Amt, sowohl im mittleren als auch im gehobenen - und höheren Dienst.

Zusätzlich ist auch vor dem Hintergrund einer steigenden personellen Abwanderung aus der Polizeiverwaltung dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation des Verwaltungspersonals und damit auch für eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung erforderlich. Die Polizeiverwaltung benötigt attraktivere Entwicklungsmöglichkeiten.

Es müssen umgehend Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Leistung und Engagement lohnen und gute geleistete Arbeit entsprechende Wertschätzung erfährt. Dies gilt für verbeamtete Beschäftigte ebenso wie für die Tarifbeschäftigten, bspw. im Bereich der Eingruppierung.

Die GdP schlägt deshalb insbesondere folgende Maßnahmen zur Verbesserung von Attraktivität und Entwicklungsmöglichkeiten vor:

- Die Einführung einer Stellenzulage für den Bereich der Polizeiverwaltung in allen Bundesländern

- Gleiches Geld für gleiche Arbeit durch eine gleiche Stellenbewertung und Eingruppierung in allen Bundesländern

- Die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel für Personalmaßnahmen im Bereich Polizeiverwaltung (z.B. für Beförderungen, Eingruppierungen etc.)

- Die bundesweite Realisierung gemeinsamer Beurteilungsrichtlinien inkl. eines gemeinsamen Stellenplans in der Polizei

- Die funktions- und sachgerechte Dienstpostenbewertung bei der speziellen Aufgabenstellung für die Polizeiverwaltung

- Das konsequente Bereitstellen entsprechender Planstellen und Stellen.

- Eine gerechte Teilhabe an Personalentwicklungsmaßnahmen, verbunden mit Chancengleichheit in der Karriereplanung und -verfolgung, als Ausdruck von Wertschätzung als Ausprägung unabdingbar verknüpfter polizeilicher Aufgabenwahrnehmung

- Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten für das Bestandspersonal

- Die Personalentwicklung muss gelebt werden.

- Eine kontinuierliche Umsetzung der bereits bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten für Verwaltungsbeschäftigte

- Regelmäßige Fortbildungsmöglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z.B. durch Ermöglichung von mobilem Arbeiten

4. Polizeiliche Kompetenz gehört in eigene Hände: Gegen Outsourcing und Privatisierung

Die Beschäftigten der Polizeiverwaltung erbringen umfassende Dienstleistungen, die die Voraussetzung der auch zukünftig erfolgreichen polizeilichen Aufgabenerfüllung darstellen. Dadurch beeinflussen sie die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Polizeiorganisation. Zudem ist bei polizeilichem Tätigwerden der Kernbereich hoheitlichen Handelns betroffen. Die von der Polizeiverwaltung erbrachten Dienstleistungen stehen hiermit überwiegend in einem nicht aufzulösenden Zusammenhang. Es darf nie außer Acht gelassen werden, dass es sich bei der Polizeiarbeit um einen sensiblen und sicherheitsrelevanten Bereich handelt.

Die von der Polizeiverwaltung erbrachten Dienstleistungen können nur dann erbracht werden, wenn dafür das notwendige Personal unmittelbar und vor Ort zur Verfügung steht. Dieses muss berechtigt und in der Lage sein, die besonderen dynamischen Anforderungen einschätzen und beachten zu können. Mit der Auslagerung von Aufgaben und damit von Stellen, verliert die Polizeiverwaltung immer mehr an eigener Handlungsfähigkeit, insbesondere bei der Bewältigung von polizeilichen Großlagen aber auch in alltäglichen Arbeitsabläufen in der Polizeiverwaltung. Auf der Strecke bleibt die Polizeiorganisation, die auf häufig teurere und qualitativ teils schlechtere private Dienstleister umsteigen muss und sich damit vom Privatsektor abhängig macht.

Mit der zunehmenden Privatisierung öffentlicher Aufgaben hat der Staat mittlerweile seine eigene Handlungsfähigkeit so weit eingeschränkt, dass er verfassungsrechtlich vorgegebene Ziele teils unzureichend erfüllen kann. Darunter leidet letztendlich auch die Sicherheit der Bürger:innen.

Daher muss über die Rückgewinnung staatlicher Steuerungsfähigkeit nachgedacht werden. Weitere Schritte in Richtung eines Out-Sourcings bzw. einer Privatisierung polizeilicher Aufgaben, auch im Bereich der Verwaltung, lehnt die GdP ab.

Die ausschließlich betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise der Polizeiverwaltung, die den Überlegungen mit Blick auf verstärkte Privatisierung zugrunde liegen, wird dem Anspruch der Polizei als integrierte Organisation nicht gerecht.

Wir fordern deshalb den Erhalt bzw. die Rückkehr zu:

- In-House IT-Services

- eigenen KFZ- und Waffenwerkstätten

- eigenen Reinigungsdiensten und Handwerkern sowie die Aufgabenwahrnehmung der „kleinen Bauunterhaltung“ (Brand und elektrischem Anlagenschutz etc.)

- eigene Einsatzküchen und eine Versorgung durch eigenes Personal

- eigenen Kraftfahr- und Kurierdiensten

- eigenen umfassenden medizinischen und sozialen Diensten und Rettungssanitätern

- einem eigenen Beschaffungswesen

- einer eigenen Datenerfassung sowie der Abrechnung von Fürsorgeleistungen

Und damit verbunden, die Zuweisung bzw. den Erhalt des entsprechenden Personalkörpers.

5. Ein zukunftsweisendes Gesundheitsmanagement

Der vorbeugende Gesundheitsschutz ist eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn. Eine breit angelegte Gesundheitsförderung kann nicht nur zur Vermeidung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie berufsbedingten Erkrankungen beitragen, sondern auch die Motivation der Beschäftigten fördern, die Arbeitszufriedenheit verbessern und letztlich die Produktivität auf bekannt hohem Niveau erhalten.

Für die Polizeiverwaltung muss daher ein gleichwertiges und zukunftsorientiertes Gesundheitsmanagement für alle etabliert werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist dabei vor allem eine präventive Aufgabe. Vor diesem Hintergrund ist beispielsweise eine Teilnahme des Verwaltungspersonals am Dienst- und Gesundheitssport unter gleichzeitiger Übernahme des Versicherungsschutzes im Falle von Verletzungen zu fördern und sicherzustellen. Dazu zählt insbesondere auch der Präventionssport.

6. Zielgerichtete Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten

Eine dynamische und zukunftsorientierte Polizeiverwaltung funktioniert nur mit gesunden, zufriedenen und motivierten Beschäftigten.

Wesentliche Grundvoraussetzungen dafür sind:

- Beachtung des Arbeitsschutzes und damit verbundene Gefährdungsbeurteilungen

- Bereitstellung adäquater zeitgemäßer sowie zukunfts-fähiger Büroausstattung und die Gewährleistung einer ergonomischen Bürogestaltung und Ausstattung mit neuester Technik – im Büro und auch im Homeoffice

- Verbesserung der Kommunikationskultur

- Schaffung eines Leitbildes für die Organisation

- Beachtung des Ethikkodexes

- Stärkung innerer Kulturen wie Fürsorge, Wertschätzung und menschlicher Umgang.

7. Eine Work-Life-Balance, die Raum bietet, das Leben individuell zu gestalten

Gute Lebensqualität bedeutet gute Work-Life-Balance und gute Work-Life-Balance sorgt für hohe Lebensqualität – auch im Polizeiverwaltungsdienst!

Produktivität und Kreativität der Kolleg:innen in der Polizeiverwaltung müssen erhalten bleiben. Arbeit in modernen und attraktiven Strukturen steigert die Arbeitszufriedenheit und verhindert Fluktuationen und Demotivation. Ziel muss es sein, die Vitalität, das Wohlbefinden und die Agilität in der Polizeiverwaltung auf einem hohen Niveau zu halten.

Deshalb fordern wir

- eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung im Sinne und zum Vorteil der Beschäftigten

und

- eine Ausweitung der Möglichkeiten, im Polizeiverwaltungsdienst mobil Arbeiten zu können.

8. Digitalisierung für und mit uns

In vielen Bereichen der Polizeiverwaltung sind durch die Digitalisierung große Veränderungen entweder bereits eingetreten oder zukünftig zu erwarten. Für die GdP ist klar, die Digitalisierung muss auch im Bereich der Polizeiverwaltung ohne Zeitverzug innovativ aufgebaut werden. So gelingt es der Polizeiverwaltung mit dem digitalen Fortschritt schrittzuhalten und sich als attraktiver zukunftsfähiger Arbeitgeber zu positionieren.

Die GdP begleitet den Prozess der Digitalisierung aktiv und setzt sich dabei dafür ein, dass neue digitale Lösungen stets eine Erleichterung der Arbeit und keine Belastung für die Beschäftigten darstellen. Eine anwendungsfreundliche Zugangsmöglichkeit zu allen digitalen Lösungen ist unerlässlich. Barrierefreiheit, z.B. durch einfache Darstellung und Bedienbarkeit von IT-Anwendungen, sind unabdingbare Voraussetzungen. Entscheidend für das Gelingen der Digitalisierung sind transparente Einführungsprozesse, in denen sowohl die Beschäftigten, als auch die Personalvertretungen und Gewerkschaften intensiv einzubinden sind.

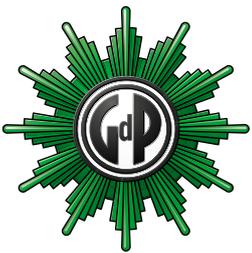
Dabei ist klar: Die Umsetzung der Digitalisierung unter Erfüllung notwendiger Qualitätsanforderungen, die die Beschäftigten schützen, erfordert Investitionen.

- So müssen zusätzliche Haushaltsmittel für die Aufstockung von Sach- und Personalhaushalt sowie Schulungen selbstverständlich sein.

- Freiwilliges, selbstbestimmtes mobiles Arbeiten, inkl. Homeoffice, muss auch bei der Polizeiverwaltung möglich sein. Die dazugehörige Infrastruktur muss geschaffen, benötigte Ausstattung bereitgestellt werden.

- In Veränderungsprozesse sind auch die Führungskräfte eng einzubinden, da sie nur so ihrer Führungsverantwortung in einer digitalisierten Arbeitswelt entsprechend gerecht werden können.

- Ein Outsourcing von IT-Dienstleistungen lehnen wir grundsätzlich ab.



Gewerkschaft der Polizei

Bundesvorstand

Gewerkschaft der Polizei
Stromstr. 4
10555 Berlin
www.gdp.de