



GEDANKEN UND VORSCHLÄGE DER GDP

Grundsätzlich ist die GdP der Meinung, dass sich die bisherigen örtlichen Strukturen mit sechs Direktionen bewährt haben. Sie orientieren sich an den Bezirksgrenzen, jede Direktion hat ihre eigenen Schwer- und Brennpunktbereiche. In der Vergangenheit haben sich Netzwerke der örtlichen Zusammenarbeit zwischen Polizei, Bezirk und anderen Institutionen wie Jugendämtern aufgebaut, um polizeispezifische Arbeiten zu bewerkstelligen. Mit einer neuen Struktur der örtlichen Direktionen werden aufgebaute Kooperationen auseinandergerissen, allein Mittes Bezirksbürgermeister wird in Zukunft drei Direktionsleiter als Ansprechpartner erhalten.

Ohnehin ist es zwar richtig, mit verstärktem Personal an Kriminalitätsschwerpunkten zu agieren. Die Polizei auf Basis der Örtlichkeiten von Kriminalitätsschwerpunkten zu strukturieren, ist aber zu kurzfristig angelegt, weil sie sich auch schnell verlagern können. Wenn wir aktuell über die Schaffung einer gewünschten zentralen Schwerpunktdirektion sprechen, ist es nicht nachvollziehbar, dass wir die bisherige Direktion 3 in Mitte in drei Bereiche teilen, die Verantwortung für das Regierungsviertel oder den Wedding teilweise aus dieser auslagern. Aus den genannten Gründen besteht aus unserer Sicht keine Not zu einer Neustruktur. Wir können aber nachvollziehen, dass für die Behördenleitung die Schaffung einer Landespolizeidirektion aus verschiedenen Gründen Sinn macht.

Trotz vorgebrachter gegenteiliger Meinung gegenüber den Befürwortenden der jetzt angedachten Neustruktur wird sich die GdP aktiv und konstruktiv in den Diskussionsprozess einbringen. Deshalb haben wir unsere ersten Gedanken formuliert.





1. Personalbörse

Von elementarer Bedeutung halten wir die Schaffung einer Personalbörse unter Mitbestimmung der (örtlichen) Schwerbehindertenvertretungen, (örtlichen) Frauenvertreterinnen und (örtlichen) Personalräten.

Viele Kollegen*innen – aus den Bereichen (Polizei-)Vollzug, Verwaltung und Tarif –, die ihren Dienst in einem Abschnitt, Referat K, Stab (insbesondere LD/FmbZ) oder einem Geschäftszimmer versehen, deren Dienststelle einer anderen Direktion angegliedert werden, fühlen sich als Verlierer*in.

Personalentwicklungsmaßnahmen geraten ins Stocken oder werden gar nicht mehr verfolgt, da sie sich in der neuen Direktion „hintenanstellen“ müssen. Persönliche und dienstliche Sorgen und Nöte der Kollegen*innen müssen ernst genommen werden!

Für Personalräte, Frauen- und Schwerbehindertenvertretungen muss die Möglichkeit geschaffen werden, die PE-Maßnahmen begleiten und kontrollieren zu können. Hierbei geht es auch darum, individuellen Nöten und Bedürfnissen nachgehen zu können, um diese aufzulösen. Ein gemeinsames Agieren, zum Wohle der Beschäftigten ist angeraten!

2. Zum Begleitgremium innerhalb der PG-Struktur (Projektorganisation)

Die GdP begrüßt die Einrichtung eines Begleitgremiums mit den Vorsitzenden (o.V.i.A.) der Gewerkschaften und Berufsvertretungen innerhalb der PG Struktur – Projektorganisation. Jedoch fordern wir ein Anwesenheitsrecht in den Sitzungen der Teilprojekte, sollten wir die Notwendigkeit sehen.

3. Kontaktbereichsbeamter*in

Personelle Hinterlegung und flächendeckende Einführung der/des Kiezbeamten*in / Kontaktbereichsbeamten*in und deren Vertreter*innen, damit Bürgerinnen und Bürger sowie Gewerbetreibende und soziale Einrichtungen zu ihrem/r polizeilichen Ansprechpartner*in vor Ort Vertrauen aufbauen können. Das führt zu mehr Bürgernähe und ist ein wesentlicher Aspekt der Prävention, wie z. B. auch bei der Schulwegüberwachung.

Derzeit geht man bei der belastungsorientierten Personalverteilung rechnerisch von 30 % der Kontaktbereichstätigkeit aus. Wir meinen, dass die Aufgabenwahrnehmung der Kontaktbereichsbeamten*innen, analog des Funkwagen- und Wachdienstes, festgeschrieben und 100%ig mit Stellen und Personal hinterlegt werden muss.

4. Einrichtung von „Direktionskommandos“

Schaffung von „Direktionskommandos“ (oder auch „Direktionsgruppenstreifen“). Die Direktionen sollen wieder in die Lage versetzt werden, eigenständig auf Lagen zu re-/agieren, direktionspezifische Aufträge zu übernehmen, aber auch – operativ – ihre Abschnitte im Rahmen des täglichen Dienstes zu unterstützen. Die Gründung von Direktionskommandos darf nicht zu Lasten der Dienstgruppen gehen.





5. Erhöhung der Sollstärken von Einsatzeinheiten

Die „Direktionskommandos“ sollten direkt nach dem Aufstocken der Hundertschaften der Dir E auf die vorgegebenen Sollstärke geschaffen werden.

Zur Stärkung der Basis und der Erhöhung der sichtbaren Präsenz auf den Straßen sollten die Sollstärken analog der frühen Einsatzbereitschaften auf 145 Mitarbeiter*innen erhöht werden. Aktuell liegen diese bei Stärken von 105 bis 117 Mitarbeiter*innen. In der Praxis erreichen die EE eine durchschnittliche Einsatzstärke von rund 60 Mitarbeiter*innen. Das darf nicht zu Lasten der örtlichen Direktionen erfolgen.

- 5a. Damit es bei der jetzigen Dynamik zur Neustruktur nicht untergeht, erinnern wir an das Antwortschreiben des Innensenators, Herrn Andreas Geisel, an den Personalrat der Dir 6 aus dem April 2017. Darin hat er mitgeteilt, dass der Standort Cecilienstraße für eine 3. BPA gegenüber der Gallwitzallee die wirtschaftlichere Lösung darstellt und auch eine gleichmäßigere Verteilung der BPA über das Stadtgebiet gewährleistet. Dabei fand auch der Aspekt der Anfahrtswege für die Mitarbeiter*innen Berücksichtigung.

6. Aufgabenwahrnehmung und Stellenproblematik

Derzeit wird lediglich das „Ist“ der vorhandenen Stellen als 100 % definiert und ist aus unserer Sicht nicht hinnehmbar und zukunftsweisend.

Wir meinen, dass bei der Lastenbetrachtung – insbesondere bei den Dienstgruppen – „100 %-Marken“ (Aufgaben/Stellen) definiert werden müssen, um den jetzigen und zukünftigen Aufgaben einer wachsenden Stadt gerecht zu werden. Nur so, kann eine (behördenweite) vernünftige und zukunftsweisende Personalplanung und Dienstkräftenmeldung durchgeführt werden.

An dieser Stelle weisen wir auf den kommenden Punkt 8, zu auskömmlichen personellen Ressourcen zur Erhöhung von Verkehrsüberwachungsmaßnahmen, hin.

7. AHu

Bekanntlich belasten Aufstellungen von AHu die Abschnitte über Gebühr. Es liegt auf der Hand, dass Strukturen zum Wegfall der nominalen AHu geändert werden sollten.

8. BVkD

Der Begleitschutz und Verkehrsdienst besteht aus ca. 800 Mitarbeiter*innen, die für Staatsbesuche, Versammlungen, Veranstaltungen und sonstige Verkehrsüberwachungen zuständig sind.

Nach unserer groben Berechnung wird bei der Gründung einer „Direktion Verkehrsdienst“ ein Mehr von ca. 50 Mitarbeiter*innen benötigt. Da die Reform finanziell und personell neutral umgesetzt werden soll, wäre dieser Gedankengang hier kontraproduktiv und bekräftigt die





Meinung der GdP, den BVkD bei der Dir E zu belassen. Der Vkd gilt auch als Rückfallebene für verdiente Mitarbeiter*innen der Dir E, die dort eine adäquate dienstliche Zukunft finden.

Alle Basisdienststellen müssen über personelle Ressourcen verfügen, um verkehrsunterstützende Maßnahmen durchführen zu können. Darüber hinaus sehen wir eine Erhöhung der Verkehrsüberwachungsmaßnahmen innerhalb aller örtlichen Direktionen als unabdingbar an.

9. K23 Verkehrsermittlungsdienst

Beim K23 VED handelt es sich um eine Ermittlungs- und TO-Dienststelle, deren Anbindung in den Direktionen bei den Referaten K sich bewährt hat. So kann eine zügige Bearbeitung im Zusammenhang mit der Aufnahme und den Ermittlungen von schweren Verkehrsunfällen gewährleistet werden. Daher ist eine Ausgliederung bei BVkD nicht zielführend. Schon gar nicht beim LKA, wie im weiteren unter dem folgenden Punkt 10 ausgeführt.

10. Neustruktur LKA

Unsere Polizeipräsidentin betonte, dass das LKA bisher nicht in die Betrachtung der Strukturreform eingeflossen ist. Jedoch ist ein ähnliches Vorgehen wie jetzt zur Neustruktur auch hier zu befürchten.

Wir warnen davor, auch hier zu zentralisieren. Ein Zentralisieren aller Kriminalbeamten*innen unter einem Dach „LKA“ ist aus unserer Sicht weder notwendig noch sinnvoll. Schon jetzt reden wir über das größte Landeskriminalamt Deutschlands. Wir sehen bei der Direktion Einsatz, wie schwer es ist, den Interessen aller Beschäftigten in gewünschtem Umfang nachzukommen. In diesem Licht lehnen wir ein weiteres Expandieren des LKA ab, zumal sich kiezorientierte Kriminalität nicht zentral bekämpfen lässt und das nur vor Ort funktionieren kann.

Wir können und dürfen die Direktionsleiter nicht aus der Verantwortung der Kriminalitätsbekämpfung entlassen und müssen sie personell mit einem Mehr an Kriminalisten in der Fläche stärken.

Wir haben in ganz Berlin keine Kriminalisten zweiter Klasse, die Qualität der Mitarbeiter*innen ist sowohl im LKA als auch in den örtlichen Direktionen hoch. So sollten wir eher darüber nachdenken, das LKA zu verschlanken und auf seine Kernaufgaben zurückzuführen. Dazu gehören überörtlich agierende Täter, Verfahren der Schwer- und Schwerstkriminalität sowie ggf. Fälle von herausragender Bedeutung.

Derzeit ist die Zentralstelle für Prävention des LKA direkt beim LKA angegliedert und soll gemäß Planung in den LKA St 4 überführt werden. Das halten wir für einen Fehler. Die Überführung der Zentralstelle für Prävention in einen Stabsbereich würde die (politische) Wertigkeit der Prävention herabsetzen und würde folglich als ein Stabsbereich von vielen betrachtet werden.





Die bereits beschlossene Neuschaffung eines LKA 8 entspricht dem Bundestrend einer zunehmend konzentrierten Arbeit im Bereich der Gefährder und des islamistischen Terrorismus, was wir ausdrücklich begrüßen.

11. Bußgeldstelle

In der Bußgeldstelle werden ca. 300 Kollegen*innen dienstlich verwendet; ca. 2/3 Tarifbeschäftigte und 1/3 Beamte*innen.

Hier werden neben den Verkehrsordnungswidrigkeiten die Umsetzungen sowie die Verwahrung sichergestellter Kfz bearbeitet. Der Querschnitt der Aufgaben zieht sich z. B. von der Gebührenabrechnungen bei Schwerlasttransporten bis zur Kosteneinzahlung bei unberechtigter Alarmierung. Die Querschnittsaufgaben dieser Verwaltungseinheit bedingen ein in der Behörde überörtliches Handeln und muss unseres Erachtens zwingend bei der neu zu gründenden ‚Dir ZS‘ angegliedert werden.

12. Hubschrauberstaffel

Zum Schluss weisen wir auf unser Positionspapier „Hubschrauberstaffel Polizei Berlin“ vom 26. April 2018 hin:

„Seit 2004 sorgt der Berliner Polizeihubschrauber für die Sicherheit der Hauptstadt – Ein gutes und sinnvolles Einsatzmittel, das aber aus verschiedenen Gründen nicht so genutzt wird, wie es möglich wäre. Der Landesbezirk Berlin der Gewerkschaft der Polizei zeigt mit einem aktuellen Positionspapier, wo Handlungsbedarf besteht und wie entscheidend es für Berlins zukünftige Sicherheit ist, dass jetzt die Weichen gestellt werden.“

Derzeit hat der Hubschrauberpilot die Aufgaben eines Staffelführers und Piloten in Personalunion inne. Die Etablierung einer Dienststellenleitung wäre für eine zukunftsfähige, eigenständige Hubschrauberstaffel, konzeptionell wegweisend.

Der Landesvorstand

