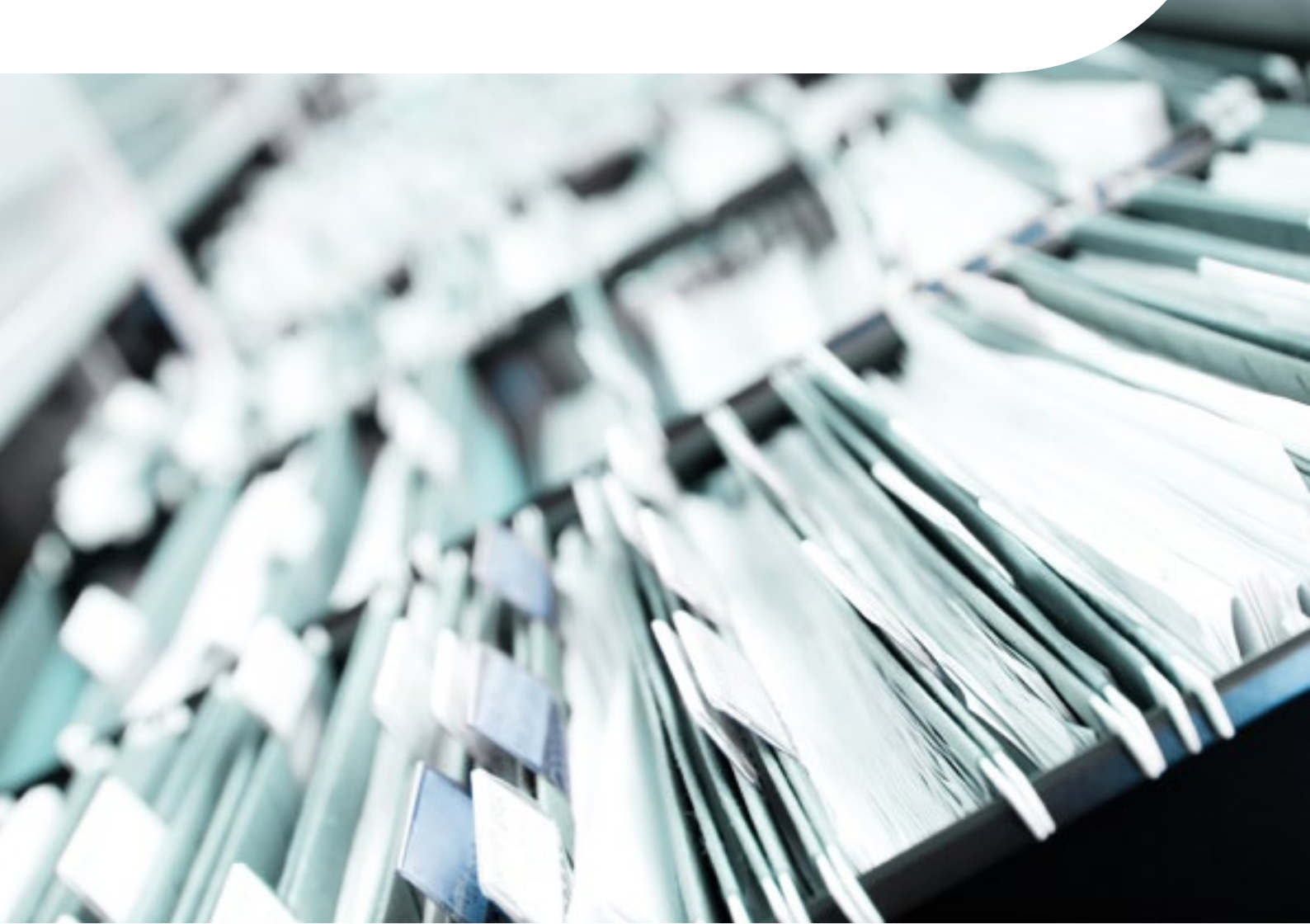


POSITIONSPAPIER

# Positionen der GdP zur Polizeiverwaltung



**Gewerkschaft  
der Polizei**

Bundeschvorstand

Stand: September 2018

# Inhalt

<b>1. Verwaltungsaufgaben für Verwaltungspersonal</b>	<b>3</b>
1.1 Polizeiverwaltungspersonal	3
1.2 Aufgaben und Aufbau der Polizeiverwaltung sind interessant und abwechslungsreich	3
1.3 Ziele und Selbstverständnis der Polizeiverwaltung	3
1.4 Wir sind uns der Bedeutung einer kompetenten funktionstüchtigen Polizeiverwaltung bewusst. Das gilt auch unter den sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen	4
<b>2. Entwicklungsmöglichkeiten des Personal- und Laufbahnrechts</b>	<b>4</b>
2.1 Attraktivitätsprogramme starten	4
2.2 Vorgenanntes kann nur wie folgt erreicht werden:	4
<b>3. Raus aus der Sackgasse „Privatisierung/Outsourcing“</b>	<b>5</b>
3.1 Wir fordern deshalb den Erhalt bzw. die Rückkehr zu:	5
3.2 Zunehmende Belastung im Rahmen von Einsatzlagen	6
3.3 Polizei / Privatwirtschaft	6
3.4 Zusätzliche Privatisierungsabsichten	6
<b>4. Verbesserung der Rahmenbedingungen/ Führungskultur</b>	<b>6</b>
4.1 Gesundheitsmanagement	6
4.2 Herstellung von Arbeitszufriedenheit	6
<b>Notizen</b>	<b>7</b>



**Oliver Malchow**  
Bundesvorsitzender  
Gewerkschaft der Polizei



**Elke Gündner-Ede**  
Mitglied im Geschäftsführenden  
Bundesvorstand  
der Gewerkschaft der Polizei

Die Situation des Verwaltungsbereichs in den einzelnen Ländern und dem Bund stellt sich ausgesprochen different dar. Dieses ergibt sich aus einer

- unterschiedlichen Organisation
- stark abweichenden Aufgabenstellungen
- föderalen Struktur

Als Kernaufgaben für die Polizeiverwaltung sind jedoch zu definieren:

- Organisation
- Personalmanagement
- Controlling/Strategie
- Haushaltsmanagement
- Beschaffungswesen
- Gebäudemanagement
- Technik
- Werkstätten
- Einsatzlogistik/Verpflegung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutz
- Brandschutz
- Umweltschutz
- Materielles Polizeirecht
- Kriminalwissenschaft/Forensik
- Verwaltungsrecht
- Schadensrecht

Gerade durch die Föderalismusreform gibt es in den Bundesländern unterschiedliche strukturelle Veränderungen. Damit kann dieses Positionspapier als Handlungshilfe angesehen werden.

In erster Linie gilt es, einen besonderen Fokus darauf zu richten, die Akzeptanz und den Respekt für die anspruchsvolle Arbeit der Polizeiverwaltung zu gewinnen. Das Ziel sollte dabei sein, zu erkennen, dass professionelle Verwaltungsarbeit mit einem funktionierenden speziell ausgebildeten Personalkörper in allen Organisationseinheiten von besonderer Bedeutung ist.

## Impressum

### Herausgeber:

Gewerkschaft der Polizei  
Bundesgeschäftsstelle Abt. III

### Verantwortlich:

Hans Jürgen Marker  
hansjuergen.marker@gdp.de  
10555 Berlin Stromstr. 4  
www.gdp.de

### Stand:

September 2018

### Layout & Druck:

Wölfer, Druck + Media 42781 Haan

# 1. Verwaltungsaufgaben für Verwaltungspersonal

## 1.1 Polizeiverwaltungspersonal

Polizeiverwaltungspersonal ist wesentlicher Bestandteil der Polizei und im Rahmen seines Gesamtauftrags in diese fest integriert. Insofern unterscheidet es sich vom Personal der allgemeinen Verwaltung.

Aus der Personalnot heraus werden in der Polizeiverwaltung verstärkt exekutive Kolleginnen und Kollegen mit aufgabenfremden Tätigkeitsfeldern eingesetzt. Deshalb ist die Polizeiverwaltung verstärkt mit Fachpersonal auszustatten. Verwaltungspersonal bildet die Berufsgruppe des Fachpersonals.

Sie sollen genauso spezifisch eingesetzt werden, wie fachausgebildetes Personal, beispielsweise im IT Bereich.

Diese Integration findet statt, weil ein hohes Maß an Motivation durch Einbindung in den gemeinsamen übergeordneten Aufgabenzusammenhang erreicht wird. Ganzheitlichkeit, Einheitlichkeit, innerer Zusammenhalt und Integrität innerhalb der Gesamtorganisation Polizei sind wesentliche Garantien für den sozialen Status der Polizei, ihr positives Bild bei den Bürgerinnen und Bürgern, das von Verlässlichkeit und Vertrauen geprägt ist. Das haben Umfragen zum Ansehen von Berufsgruppen wiederholt gezeigt. Und diese Stärke wächst, je mehr sich die Polizei gerade im Inneren auf alle Kräfte verlassen kann, auch auf den „Back-Office-Bereich“.

Diese innere Festigkeit gibt auch der Polizeiverwaltung und dessen Personal das Gefühl, kein Fremdkörper sondern wichtiger Bestandteil und Teilhaber des Gesamtauftrages Polizei zu sein.

Eine Effizienz von personellen Ressourcen wird dann erreicht, wenn erkannt wird, dass durch fachspezifische Personalbesetzungen eine Entlastung für die Exekutive entsteht. Dadurch wird nicht nur die Produktivität sondern auch die Qualität der Polizeiarbeit insgesamt gesteigert.

Die Personalgewinnung muss vorangetrieben und begleitet werden. Eine aktive Werbung für die Attraktivität der Arbeit in der Polizeiverwaltung, idealer Weise auch durch eine spezielle Einstellungsberatung, könnte die Bewerberzahlen erhöhen. Typische Verwaltungsaufgaben erscheinen meist eintönig und langweilig. Im Bereich der Polizeiverwaltung werden Eindrücke und Einblicke in die typische Polizeiarbeit ermöglicht, die gerade dieses Meinungsbild widerlegt. Personalwerbung für Verwaltungsstellen im Schulunterricht sowie auf Ausbildungsmessen wären dabei mögliche Instrumente.

## 1.2 Aufgaben und Aufbau der Polizeiverwaltung sind interessant und abwechslungsreich

Die Polizeiverwaltung findet sich in allen Ländern und allen Polizeibehörden auf vielen Ebenen wieder. Sie stellt im Wesentlichen den Personalkörper für sämtliche Intendantur-, Logistik- und andere Servicebereiche dar.

Das gesamte Spektrum der Aufgaben einer Polizeiverwaltung wird z. Zt. vielfach nicht allein durch das Verwaltungspersonal wahrgenommen.

Die bisherigen praktischen Erkenntnisse zeigen auf, dass sich diese Situation nicht bewährt hat und untermauern die Forderung der GdP zum Einsatz von ausgebildetem Fachpersonal in der Verwaltung. Bei der Realisierung dieser Forderung wird sich die Berufszufriedenheit erhöhen und deutlich zu erkennende Veränderungswünsche im Hinblick auf die jeweils aktuell ausgeübte Funktion werden reduziert.

Dies ist auch allein unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Auftrags im Bereich der Versorgung und Logistik bei Einsatzlagen von besonderer Bedeutung.

Zusammenfassend wird eine größere Berufszufriedenheit eintreten.

## 1.3 Ziele und Selbstverständnis der Polizeiverwaltung

- Wir stehen zum Dienst am Bürger für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit und für unseren Anteil am polizeilichen Gesamtauftrag.
- Wir stehen zu den vielfältigen und abwechslungsreichen Herausforderungen unserer Aufgabenbereiche.
- Wir sorgen für zügige interne logistische Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzugsdienst.
- Wir sorgen für Wirtschaftlichkeit bei gleichzeitiger Versorgungssicherheit in allen polizeilichen Lagen.
- Wir sorgen für Rechtskonformität bei allen Verwaltungsaufgaben.
- Wir stellen mit unserer beruflichen Qualifizierung, unserer lebenslangen Fortbildung und unserer professionellen Organisationsentwicklung sicher, dass nicht nur der Alltag gemeistert wird, sondern auch ungewöhnliche Ereignisse bewältigt werden können.
- Wir stellen durch unsere professionelle Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben sicher, dass Polizeibeamtinnen und -beamten ihre Kernaufgaben uneingeschränkt wahrnehmen können.
- Wir sehen uns in der Polizeiverwaltung als Dienstleistende und tragen täglich zur erfolgreichen Arbeit der Polizei bei.

## 1.4 Wir sind uns der Bedeutung einer kompetenten funktionstüchtigen Polizeiverwaltung bewusst. Das gilt auch unter den sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen.

Kenntnisse und Fertigkeiten ausbauen und fortschreiben ist hierfür Grundvoraussetzung. Würde nicht auf die sich ändernden Rahmenbedingungen laufend reagiert, müsste insgesamt damit gerechnet werden, dass die Teilaufgabe diesen Services nicht mehr gewährleistet werden kann.

Wichtig ist, dass das Studium/die Ausbildung darauf ausgerichtet ist, planbar und zuverlässig die Studierenden/Auszubildenden auf die speziellen Aufgaben im Bereich der Polizei vorzubereiten. Deshalb darf eine vernünftige Struktur für die praktische Ausbildung (Inhalte, Auszubildereignung etc.) nicht vernachlässigt werden. Ausbildungsgänge, die konsequent jährlich durchgeführt werden, können den jahrzehntelangen Personalabbau und die damit verbundenen derzeitigen Personalengpässe auffangen.

Kurzfristig benötigte finanzielle Mittel sollten dabei nicht im Vordergrund stehen, da der langfristige Erfolg und damit eine verbesserte polizeiliche Aufgabenerfüllung eine höhere

Bedeutung haben sollten, als einmal zu leistende Aufwendungen für eine entsprechende Qualifizierung.

Den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten muss wieder eine höhere Wertschätzung entgegengebracht werden. Personal ist die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes. Personalentwicklung kommt allen zugute.

Eine an der Aufgabenstellung der Polizeiverwaltung ausgerichtete Aus- und Fortbildung allein stellt dieses auf Dauer sicher. Dabei muss vor allem darauf geachtet werden, dass polizeispezifische Fortbildungen angeboten werden.

Es erfordert den Einsatz bzw. die Anwerbung von qualifizierten externen und internen Dozenten um den besonderen Problemstellungen des Arbeitsalltags gerade im Bereich der ständig wechselnden Rechtsprechungen (z.B. im Beurteilungswesen) oder föderaler Unterschiede hinsichtlich der Zuständigkeiten auf besonderen Rechtsgebieten (z.B. Erlaubnisbehörde im Waffenrecht), gerecht werden zu können.

Beamtinnen und Beamte, die einen Laufbahnwechsel anstreben, müssen besonders gezielt auf ihre neue Aufgabe in der Polizeiverwaltung vorbereitet werden. Die Aus- und Fortbildung muss die Möglichkeit bieten, sich professionell darauf vorzubereiten.

# 2. Entwicklungsmöglichkeiten des Personal- und Laufbahnrechts

## 2.1 Attraktivitätsprogramme starten

Es müssen weitere Attraktivitätsprogramme gestartet werden. Beispielsweise die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Einführung einer Polizeiverwaltungszulage für die Wahrnehmung der besonderen Aufgaben in der Polizeiverwaltung oder weiterer materieller und/oder nichtmaterieller Anreize.

Obwohl gerade der Bereich des Polizeiverwaltungsdienstes durch Dienstposten mit einer breiten Aufgabenvielfalt, einem hohen Maß an Entscheidungskompetenz, Verantwortung und Leitungsfunktion geprägt ist, spiegelt sich die Attraktivität dieser Laufbahn nicht in entsprechenden beruflichen Perspektiven wieder.

Bevor aufgrund fehlender Beförderungsmöglichkeiten und ständig steigender Standzeiten im jeweiligen Amt, sowohl im mittleren als auch im gehobenen – und höheren Dienst die bisherige hohe Motivation von einer schleichenden Frustration überschattet wird, müssen umgehend Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Leistung und Engagement auch in diesem Bereich lohnen und entsprechende Wertschätzung erfahren. Gleiches gilt für die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten und die Wiederein-

führung des Bewährungsaufstiegs oder anderer tarifrechtlicher Instrumente.

Insbesondere vor dem Hintergrund des bereits begonnenen Exodus aus der Polizeiverwaltung heraus ist dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation des Verwaltungspersonals und damit auch für eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung gegeben.

## 2.2 Vorgenanntes kann nur wie folgt erreicht werden:

- Es müssen zusätzliche Haushaltsmittel für Personalmaßnahmen (z.B. Beförderungen, Eingruppierungen etc.) zur Verfügung gestellt werden.
- Soweit in den Ländern bei gemeinsamen Beurteilungs-RL in der Polizei noch kein gemeinsamer Stellenplan realisiert wurde, ist dieses kurzfristig nachzuholen.
- Die funktions- und sachgerechte Dienstpostenbewertung/ Bezahlung ist bei der speziellen Aufgabenstellung für die Polizeiverwaltung kurzfristig durchzuführen.

- Das Ergebnis dieser Bewertung muss konsequent durch Bereitstellen entsprechender Planstellen umgesetzt werden.
- Aber auch eine gerechte Teilhabe an Personalentwicklungsmaßnahmen verbunden mit Chancengleichheit in der Karriereplanung und -verfolgung muss ein Ausdruck

erforderlicher Wertschätzung als Ausprägung unabdingbar verknüpfter polizeilicher Aufgabenwahrnehmung sein. Dies ist geeignet, die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten deutlich zu erhöhen.

- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie<sup>1)</sup> ist zu verbessern.

## 3. Raus aus der Sackgasse „Privatisierung /Outsourcing“

Auch die Bediensteten in der Polizeiverwaltung schaffen Werte, sie erbringen umfassende Dienstleistungen als Voraussetzung der polizeilichen Aufgabenerfüllung und beeinflussen so die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Polizeiorganisation.

Diese „Dienstleistungen“ lassen sich nur dann nah an der polizeilichen Aufgabe bezahlbar und qualitativ hochwertig anbieten, wenn dafür das notwendige Personal unmittelbar vor Ort ist. Dieses muss in der Lage sein, die besonderen dynamischen Anforderungen einschätzen und beachten zu können.

Mit der Auslagerung von Aufgaben und damit von Stellen aus der Polizeiverwaltung verliert diese immer mehr an eigener Handlungsfähigkeit, insbesondere bei der Bewältigung von polizeilichen Großlagen sowie in alltäglichen Arbeitsabläufen in der Polizeiverwaltung. Sollte eine Privatisierung unvermeidbar erscheinen, muss das frei werdende Personal mit einer entsprechenden Ausbildung einer weiteren sinnvollen Verwendung/Unterstützung in der Polizeiverwaltung zugeführt werden.

Auf der Strecke bleibt die Polizeiorganisation, die auf teurere und schlechtere private Dienstleister umsteigen muss und damit von diesen abhängig wird.

Die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung bestimmt letztendlich auch die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. Die ausschließlich betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise der Polizeiverwaltung wird dem Anspruch der Polizei „als ein Ganzes“ nicht ansatzweise gerecht und führt unweigerlich in eine Sackgasse.

Die verfassungsmäßig vorgegebenen Aufgaben der Polizei werden dadurch nicht nur in Frage gestellt, sondern allein wirtschaftlichen Interessen unterworfen.

Die Rechtsprechung des BVerfG legt insgesamt die Annahme nahe, dass während der letzten Jahre im Zuge einer großangelegten Privatisierung öffentlicher Aufgabenfelder verfassungsrechtliche Bindungen missachtet wurden. Mit der zunehmenden Privatisierung öffentlicher Aufgaben hat der Staat mittlerweile jedoch seine eigene Handlungsfähigkeit

so weit eingeschränkt, dass er verfassungsrechtlich vorgegebene Ziele nur noch sehr unzureichend erfüllen kann. Daher muss über die Rückgewinnung staatlicher Steuerungsfähigkeit nachgedacht werden.<sup>2)</sup>

Es gibt hinreichend negative Beispiele für erfolglose Privatisierungen. Am bekanntesten ist das Desaster bei der englischen Bahn, deren Netz am Ende vom Staat wieder übernommen werden musste. In Deutschland ist das Schicksal der Bundesdruckerei (Berlin) nachhaltig in Erinnerung. Ebenfalls negative Erkenntnisse sind auch am Beispiel der Privatisierung des Facility-Managements (Hausmeister und Reinigungs-Dienstleistung) zum Bau- und Liegenschaftsbetrieb erkennbar.

### 3.1 Wir fordern deshalb den Erhalt bzw. die Rückkehr zu:

- 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 und einer eigenen Datenerfassung, sowie der Abrechnung von Fürsorgeleistungen

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

1) Siehe Positionspapier der GdP zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2) WSI-Mitteilungen 10/2008 „Grenzen der Privatisierung öffentlicher Aufgaben aus verfassungsrechtlicher Sicht“ Professor Dr. Siegfried Broß, Richter am BVerfG.

### 3.2 Zunehmende Belastung im Rahmen von Einsatzlagen

Polizeieigenes Technikpersonal, Handwerks- und Hausmeisterdienste, Küchenkräfte, Fahrdienste, Haus- und Hofarbeiter/-innen, Reinigungskräfte, Objektbetreuungs- und Versorgungskräfte, müssen bei diesen Einsatzlagen nicht mehr aufwändig ein- und unterwiesen werden. Ihr verlässliches Tätigwerden orientiert sich an einem definierten Qualitätsstandard und trägt auch zum Gesamterfolg des Einsatzes bei.

Durch die so entstandenen Freiräume können sich die verantwortlich handelnden Personen, auch die polizeilichen Einsatzkräfte, ausschließlich auf ihre primäre Aufgabenwahrnehmung konzentrieren.

### 3.3 Polizei / Privatwirtschaft

Bei polizeilichem Tätigwerden handelt es sich unstreitig um den Kernbereich hoheitlichen Handelns. Die von der Polizei-

verwaltung erbrachten Dienstleistungen stehen hiermit überwiegend in einem engen nicht aufzulösenden Zusammenhang. Daher darf bei der Abgabe von Aufgaben an Dritte die Polizei ihre hoheitliche Verantwortung in der Gesamtheit nicht aus den Händen geben.

Beispielhaft seien hier die Ausgliederung und Privatisierung genannt.

### 3.4 Zusätzliche Privatisierungsabsichten

Auch unter Beachtung länderspezifischer Privatisierungsabsichten bei den typischen Aufgaben der Polizeiverwaltung (gerade im Bereich der IT) darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es sich bei der Polizeiarbeit um einen sensiblen und sicherheitsrelevanten Bereich handelt.

Damit einhergehend bedarf es hierzu fachausgebildeten und erfahrenen Personals vor Ort. Auch Erkenntnisse aus einzelnen Bundesländern bestätigen keine Wirtschaftlichkeit zu den beabsichtigten Privatisierungsmaßnahmen.

## 4. Verbesserung der Rahmenbedingungen/Führungskultur

### 4.1 Gesundheitsmanagement

Der vorbeugende Gesundheitsschutz ist eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn. Sie ergibt sich aus der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und aus der Erkenntnis, dass Ausfallzeiten mit erheblichen Kosten bzw. fehlendem Personal verbunden sind. Der Dienstherr hat die Bediensteten bei ihrer Arbeitstätigkeit vor gesundheitlichen Schäden zu bewahren und ihr Wohlbefinden langfristig sicherzustellen.

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.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist demnach 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.

Zusammenfassend halten wir es für erforderlich, ein nachhaltiges, gleichwertiges und zukunftsorientiertes Gesundheitsmanagement für alle zu etablieren.<sup>1)</sup>

### 4.2 Herstellung von Arbeitszufriedenheit

- Beachtung des Arbeitsschutzes und damit verbundene Gefährdungsbeurteilungen
- Bereitstellung von adäquater Büroausstattung-/Einflussnahme auf eine ergonomische Bürogestaltung
- Verbesserung der Kommunikationskultur
- Schaffung eines Leitbildes für die Organisation
- Beachtung des Ethikkodexes.

<sup>1)</sup> Siehe Positionspapier der GdP zum BGM.





# **Gewerkschaft der Polizei**

Bundесvorstand

Gewerkschaft der Polizei  
Stromstr. 4  
10555 Berlin  
[www.gdp.de](http://www.gdp.de)