

## Anlage 1



### **Die besondere Altersgrenze für Polizeibeamte muss auch künftig mit der Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht werden!**

Die besondere Altersgrenze ist nicht als Recht des Individuums auf vorgezogenem Ruhestand anzusehen, sondern ist und war schon immer Instrument zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit besonderer Verwaltungszweige. Durch die Festsetzung der besonderen Altersgrenze hat der Gesetzgeber generalisierend und pauschalierend festgestellt, dass Angehörige unter anderem des Polizeivollzugsdienstes ab einem bestimmten Alter ohne Rücksicht auf ihre individuelle Leistungsfähigkeit den dienstlichen Anforderungen aus dem übertragenen abstrakten Funktionsamt nicht mehr genügen.

Damit begründet sich die besondere Altersgrenze auch heute noch aus der Tatsache, dass ältere Polizeibeamte im Normalfall nicht mehr über die geforderte psychische und physische Leistungsfähigkeit verfügen und nicht mehr in der Lage sind, multiple Stresssituationen zu bewältigen. Dieser Zeitpunkt ist spätestens mit der Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht.

Dies gilt besonders deshalb, weil die individuelle Belastung der Polizistinnen und Polizisten in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen ist.

#### **1. Aufgabenverdichtung**

*Verwaltungstätigkeiten wurden gestrichen*

Alle Polizeireformen hatten das Ziel, den Anteil der Polizistinnen und Polizisten im operativen Bereich zu erhöhen. Verwaltungstätigkeiten wurden drastisch reduziert oder aus dem Bereich der Vollzugspolizei in den Bereich Verwaltung verlagert. Dies führt bereits heute dazu, dass für eingeschränkt dienstfähige Polizeibeamte nicht mehr ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

*Personalsituation*

Durch den anhaltenden Personalabbau bei der Polizei wurde und wird immer mehr Arbeit auf immer weniger Schultern verteilt.

Eine Anhebung der Altersgrenze würde den Altersdurchschnitt der Polizei des Landes Bremen noch einmal deutlich anheben. Dabei beträgt seit 2006 das

Durchschnittsalter der im Polizeivollzugsdienst Bremen Beschäftigten bereits etwa 43 Jahre. Ein Anteil von über 26 % der Polizeibeamten war zwischen 1956 und 1961 geboren.

Nicht durch eine Anhebung der besonderen Altersgrenze, sondern durch kontinuierlich hohe Einstellungszahlen kann neben dem Erhalt erworbener Erkenntnisse auch ein Innovationsschwung erzielt werden, der die Leistungsfähigkeit der Polizei langfristig sichert.

Darüber hinaus würde eine Anhebung zwangsläufig zu einer längeren Verweildauer in den bereits wahrgenommenen Funktionen führen.

Dabei hat sich das Bild der Polizei seit den 80er Jahren deutlich geändert. Der (wünschenswerte) zunehmende Frauenanteil macht sich heute in fast allen Bereichen der Polizei bemerkbar. Bemerkbar machen sich aber auch die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und die Wahrnehmung der Elternzeit.

Um die erforderliche Nettoarbeitszeit zu erhalten, hätte schon allein aus diesen Gründen ein Personalüberhang eingestellt werden müssen. Doch ist diese Forderung fiskalischen Erwägungen zum Opfer gefallen.

Da der Frauenanteil nicht gleichmäßig über alle Jahrgänge der Polizistinnen und Polizisten verteilt, sondern in der Altersgruppe bis etwa 40 Jahre überproportional vertreten ist, eskaliert in der Folge der Ausfall der jüngeren Beamtinnen und Beamten. Ihre Tätigkeiten müssen weiterhin von Älteren übernommen werden.

## **2. Arbeitszeitmodelle**

Heute versehen etwa 92 % der Kolleginnen und Kollegen der Bereitschaftspolizei Schicht- oder Wechselschichtdienst, bei der Schutzpolizei sind es etwa 72 % , bei der Wasserschutz- und Verkehrspolizei etwa 71 % und bei der Kriminalpolizei etwa 25 %. Damit erklärt sich der erhebliche individuelle Anteil von Schicht- und Wechselschichtdienst schon allein hieraus.

Doch konnte früher relativ einfach zwischen Tagesdienst, Schichtdienst und Wechselschichtdienst unterschieden werden, so ist dies heute nicht mehr der Fall.

Zur Leistungssteigerung wurden die Arbeitszeitmodelle, zum Beispiel durch die Einführung bedarfsorientierter Dienste, den Bedürfnissen der Polizei angepasst. Diese Arbeitszeitmodelle erfordern jedoch höchste Flexibilität. Ein- und Umspringen in verschiedenste Dienste ist inzwischen der Normalfall. Und nicht zuletzt führt der zunehmende Einsatz in Sonderkommissionen und in der Sonderlage (Demonstration, Fußballspiele, Veranstaltungen) zu einer weiteren Unregelmäßigkeit der Arbeitszeit.

Das hat erhebliche soziale Folgen für die ganze Familie, für die Teilnahme am gesellschaftlichen, politischen Leben und für die individuelle Freizeit. Betroffen sind nicht nur die Polizistinnen und Polizisten selbst, sondern immer auch die Partner, die Familien. Letztlich werden durch die dargestellten Arbeitszeitmodelle fast alle Lebensbereiche, soziale Beziehungen, die Freizeitgestaltung, die Weiterbildung negativ beeinflusst.

### **3. Arbeitsinhalte**

Im operativen Polizeidienst weiß zu Dienstbeginn niemand abschließend, welche Tätigkeiten ihm abverlangt werden. Genauso, wie viele Aktivitäten im Vorfeld nicht planbar sind, ist auch der zeitliche Anfall der verschiedenen Tätigkeiten innerhalb eines Dienstes ebenfalls zufällig. Niemand kann Einfluss darauf nehmen, zu welchem Zeitpunkt bestimmte polizeiliche Dienstleistungen in Anspruch genommen werden. Ebenso wenig besteht die Möglichkeit, die Interventionstiefe einer Verrichtung in deren Vorfeld zu beeinflussen. Gleichartige Einsatzlagen können friedlich oder aber auch unfriedlich bis hin zum Einsatz von Waffen ablaufen.

Der Beruf des Polizeibeamten ist der Eingriffsverwaltung zuzuordnen und damit eben nicht mit anderen Berufen vergleichbar. Neue Rechtsgebiete und ständig neue Rechtsvorschriften sind zu beachten und so anzuwenden, dass die Maßnahmen auch einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

Taktisch und rechtlich richtige Entscheidungen zu jeder Tages- und Nachtzeit bedingen eine besondere persönliche Leistungsfähigkeit. Diese ist im Normalfall an dem Lebensalter zu orientieren. Auf keinen Fall kann sie auf Grundlage der Besoldungsgruppen unterschiedlich betrachtet werden. Gerade größte und schwierigste Einsatzlagen bis hin zu Entführungen und Geiselnahmen sind von Beamten des höheren Dienstes zu führen. Eine Anhebung der besonderen Altersgrenzen differenziert nach Besoldungsgruppen kann somit nicht schlüssig mit einer tatsächlichen Belastung erfolgen.

Wie die polizeiliche Kriminalstatistik zeigt, steigt in Bremen die Zahl der Gewaltverbrechen immer weiter. Straftäter werden immer jünger, immer gewaltbereiter. Es macht keinen Sinn, ihnen immer ältere Polizeibeamte gegenüberzustellen.

Nicht zuletzt ist auch eine zunehmende Gewaltbereitschaft gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten festzustellen. In der Zeit von 1945 bis Januar 2004 wurden 386 Polizeibeamte im Dienst von Rechtsbrechern getötet, rund 700 Beamte werden jedes Jahr so schwer verletzt, dass sie mehr als eine Woche ausfallen. In der Bürgerschaftsdrucksache 17/590 ist festgehalten: „Die Anzahl von Widerstandshandlungen gegen Polizeibeamtinnen und -beamte ist im Stadtgebiet Bremen laut Auskunft der Polizei Bremen insbesondere im Jahr 2006 stark angestiegen. ... Vorfälle wie der Angriff auf einen szenekundigen Beamten bei einem Fußballspiel vom 12. Mai 2007, der Angriff auf Polizeibeamte auf der Sielwallkreuzung vom 8. März 2008 und der Angriff auf Polizeibeamte in Bremen-Walle vom 9. Oktober 2008 zeigen eine bisher nicht bekannte Qualität in der Tatausführung von Störern.“

Bremen und Bremerhaven haben eine reine Großstadtpolizei mit den speziellen Anforderungen. Das Land Bremen hat 2007 mit 25,6 % den zweithöchsten Migrantenanteil in Deutschland. (Zum Vergleich Schleswig-Holstein 12,6 %). Nach der Bertelsmannstudie „Die Bundesländer im Standortwettbewerb 2007“ liegt Bremen in der Zielgröße „Sicherheit“ auf dem letzten und im Aktivitätsbereich „Sicherheit“ auf dem vorletzten Platz Deutschlands. Es fehlt ein ländliches „Rückzugsgebiet“ mit hoher sozialer Kontrolle. Es fehlt aber auch ein „Rückzugstätigkeitsfeld“ für ältere Polizisten.

Es sollte zu denken geben: In keinem anderen Bereich des öffentlichen Dienstes scheiden so viel Beamte wegen Krankheiten des Nervensystems aus, wie bei der Polizei. Ein deutliches Zeichen für die psychische Belastung, denen Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt sind. Damit ist auch aus betriebswirtschaftlichen Aspekten heraus eine Anhebung der besonderen Altersgrenze kontraproduktiv. Die hohen Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Polizeibeamtinnen und -beamten sind mit zunehmendem Alter immer schwerer zu erfüllen. In der Folge werden die Fehlzeiten durch Krankheit steigen und letztlich ergibt sich eine Senkung der Leistungsfähigkeit der gesamten Polizei.

In Bremen trug man bis Ende der 90er Jahre der besonderen Belastung der Polizei und Feuerwehrbeamten dadurch Rechnung, dass sie auf Antrag ohne Verlust etwaiger Versorgungsbezüge bereits mit 58 Jahren in Ruhestand treten konnten.

Dem gesellschaftlichen Wandel wurde allerdings auch in Bremen Rechnung getragen. Die Gewerkschaft der Polizei hat erst 2008 eine Änderung des § 178 Bremisches Beamtengesetz mitgestaltet und mitgetragen. Seither können Polizeibeamte auf Antrag ihren Ruhestand um insgesamt bis zu fünf Jahren

hinausschieben. Der Dienstherr kann seinerseits diese Anträge schon aus dienstlichen Gründen ablehnen. Die GdP ist der Auffassung, dass hiermit ein vernünftiger Kompromiss zwischen fiskalischen Erfordernissen des Staates und Erhalt der Leistungsfähigkeit der Polizei gefunden wurde.

Die Gewerkschaft der Polizei geht allerdings auch davon aus, dass jetzt keine Anhebung der besonderen Altersgrenze mehr in Betracht kommt.