



# **Attraktivitätsprogramm für die Polizei in Niedersachsen**



## Vorwort

In der aktuellen Diskussion werden neben der immer älter werdenden Gesellschaft auch die immer geringeren Schülerabgangszahlen als ein Indiz dafür genannt, dass die Privatwirtschaft und der Öffentliche Dienst, aber auch alle anderen Arbeitgeber, zukünftig einen Wettbewerb um die Nachwuchskräfte führen werden. Die Initiative des Innenministeriums vom 29.08.2008 (NOZ) zielt in die gleiche Richtung, nämlich den Bachelor-Studiengang „Öffentliche Verwaltung“ in Osnabrück noch attraktiver zu gestalten. Einige Wissenschaftler verwenden bereits eine Formulierung, die den beginnenden „Kampf um die Köpfe“ beschreibt. Auch die Polizei wird nicht ohne intensive Überlegungen diesen Wettbewerb mitgestalten können, nein sie wird ihn viel eher verlieren, wenn sie nicht die Beschäftigung im öffentlichen Dienst und damit auch den Polizeiberuf attraktiver gestaltet.

Aus diesem Grunde hat sich die Gewerkschaft der Polizei mit einem Berufsfeld beschäftigt und zwar das der Polizeivollzugsbeamtin und des -beamten mit dem Ziel, diesen Beruf attraktiver zu gestalten.

Die bevorstehende Tarifrunde 2009 – deren Ergebnis wir zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wollen – ist bewusst nicht in dieses Programm eingeflossen, da die Forderungen erst Anfang Dezember 2008 erhoben werden.



## I. Demographische Entwicklung der Polizei 2008 - 2026

Gemäß der aktuellen Altersübersichten (Stand 01.01.2008; S/K gemeinsam) werden in den folgenden 19 Jahren – statistisch gesehen – 11404 Ruhestandsversetzungen in einer Größenordnung erfolgen, die bereits heute ein Gegensteuern erforderlich macht. Durch die Auswirkungen der Lebensarbeitszeitverlängerung – so beschlossen durch die heutige Landesregierung – wird das Problem nicht verändert, sondern lediglich um zwei Jahre verschoben. Ausdrücklich nicht berücksichtigt sind die unnatürlichen Abgänge, die erfahrungsgemäß bei ca. 100 Fällen p. a. liegen.

<b>2008</b>	390
<b>2009</b>	394
<b>2010</b>	462
<b>2011</b>	440
<b>2012</b>	481
<b>2013</b>	469
<b>2014</b>	513
<b>2015</b>	540
<b>2016</b>	608
<b>2017</b>	674

<b>2018</b>	714
<b>2019</b>	774
<b>2020</b>	739
<b>2021</b>	758
<b>2022</b>	852
<b>2023</b>	824
<b>2024</b>	710
<b>2025</b>	617
<b>2026</b>	445

Die GdP fordert daher:

→ ab dem Jahre 2009 jeweils 600 Anwärtinnen und Anwärter p. a. einzustellen



## **II. Zweigeteilte Laufbahn**

Die Einführung der zweigeteilten Laufbahn war ein wesentlicher Schritt hin zu einer gerechten Bewertung der polizeilichen Arbeit. Wir als GdP nehmen für uns in Anspruch, mit der Politik, aber auch mit den Verantwortlichen im Innenministerium, maßgeblich an der Gestaltung und Umsetzung beteiligt gewesen zu sein. Auch der letzte Schritt, der Änderung des § 17a PoINLVO, hat mit dazu beigetragen, nunmehr einen Anteil der Stellen des gehobenen Dienstes von mehr als 98% erreicht zu haben. Im Zuge der Umsetzung werden in absehbarer Zeit auch diese Beamtinnen und Beamten in den gehobenen Dienst überführt sein.

Seit der Föderalismusreform sind die Länder in der Frage der Neugestaltung u. a. des Beamten- und Besoldungsrechtes unmittelbar zuständig. Auch wenn die GdP die Föderalismusreform an sich sehr kritisch einschätzt, besteht nun die Chance, notwendige Entscheidungen herbeizuführen. Dies ist in der bisherigen Diskussion auch immer wieder von den politisch Verantwortlichen eingebracht worden. Die GdP nimmt sie nun beim Wort.

## **III. Modernisierungsvorschlag für die Besoldungsgruppe A9 - A11**

Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt nach unseren Berechnungen Niedersachsen mit einer relativ hohen Anzahl von A9–Planstellen, einem geringeren Anteil A10–Planstellen und einen noch geringeren Anteil von A11–Planstellen nicht an der Spitze der Bundesländer. Deshalb sind in diesem Bereich erhebliche Verbesserungen vorzunehmen, um in der Wettbewerbssituation um die geeigneten Nachwuchskräfte standhalten und um die Attraktivität des Polizeiberufes bereits heute im Vergleich mit den übrigen Bundesländern aufnehmen zu können. Die ersten Abwerbungen im öffentlichen Dienst, z. B. im Lehrerbereich, erfolgen bereits durch die Initiativen anderer Länder.

Die GdP hat dazu einige Vorschläge entwickelt.

### **III a. Schritt 1**

Mit Abschluss einer Ausbildung an der Fachhochschule – oder vergleichbarer Abschluss – schrieb das damalige BBesG vor, dass eine Ernennung in ein Amt mit der Bewertung A10 BBesG erfolgen muss. Bereits 1975 hat der damalige Gesetzgeber diese



Einstufung suspendiert und eine Übertragung eines mit A9 bewerteten Amtes vorgenommen. Mit der Föderalismusreform können nun die Bundesländer eine eigene Regelung vornehmen.

Die GdP fordert daher:

- ➔ die Aufhebung des Suspendierungsbeschlusses aus dem Jahre 1975.
- ➔ die mittelfristige Neuausrichtung der Anzahl der Planstellen A10 bei 50% der Stellenausstattung.
- ➔ als einen ersten Schritt die Schaffung von 1500 zusätzlichen Hebungsmöglichkeiten nach A10 verteilt über die Jahre 2009, 2010, 2011.

### **III b. Schritt 2**

Die GdP schlägt eine Zusammenfassung der bisherigen Besoldungsgruppen A9 bis A11 in ein Amt vor. Ziel ist, in Erfahrungsstufen das durchschnittliche Lebenseinkommen A9 bis A11 in 5 oder 7 Erfahrungsstufen zu erreichen. Statt der bisherigen Form Eingangsamt A9, nach einigen Jahren Beförderung nach A10 und dann mit Glück eventuell noch eine Beförderung nach A11, wird mit diesem Amt eine perspektivische Besserstellung der Beamtinnen und Beamten erreicht. Die Beurteilung dient nicht mehr nur als Beförderungsinstrument, sondern erhielte endlich den Stellenwert, der ihr bisher nur theoretisch zugebilligt wurde. Ziel ist ferner, eine Versetzung in den Ruhestand im Vergleich zu heute aus der Besoldungsgruppe A11 zu erreichen. Dies umso mehr unter dem Gesichtspunkt, dass die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage nicht mehr uneingeschränkt gilt. Übergangsregelungen sind erforderlich und auszugestalten.

Die GdP fordert daher:

- ➔ die Schaffung einer eigenen Besoldungsgruppe A9 bis A11, mit dem Ziel, vergleichbar heute aus A11 bezahlt zu werden.
- ➔ Erreichen der Endbesoldung durch einen Stufenaufstieg, der aus 5, alternativ aus 7, Erfahrungsstufen besteht.
- ➔ die Hinterlegung der finanziellen Mittel für die Schaffung eines solchen neuen Amtes in der Polizei.



#### **IV. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A12**

Die aktuelle Stellenplanobergrenzenregelung besagt, dass der Anteil der Planstellen A12 insgesamt nicht mehr als 16% betragen darf. Dies wären ca. 2800 Planstellen. Derzeit liegt nach den Berechnungen der GdP der Anteil der bewerteten Stellen bei weniger als 5%. Dies sind im Bereich Schutz- und Kriminalpolizei ca. 810 Planstellen der Besoldungsgruppe A12 BBesG. Dem stehen erheblich mehr Dienstpostenbewertungen gegenüber. Nach unseren Berechnungen sind dies mehr als 1100 bewertete Dienstposten. Eine Hinterlegung dieser Bewertungen mit entsprechenden Planstellen ist in absehbarer Zeit nicht erkennbar.

Übrigens hat die GdP in ihren Recherchen für dieses Attraktivitätsprogramm festgestellt, dass die Anzahl der Planstellen in den jeweiligen Besoldungsgruppen in den Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Besonders aber im Bereich A12 und A13 ist ein erheblicher Unterschied zu beinahe allen übrigen Bundesländern feststellbar. Und dies nicht nur numerisch, sondern auch in Relation zu der Zahl der Polizeivollzugsbeamten. Und um allein im Ländervergleich vom beinahe Schlusslicht in die Mitte der Rangliste zu gelangen, gäbe es einen Beförderungsschub nach A12, der in etwa dem Überhang der Dienstpostenbewertungen entspricht.

##### Die GdP fordert daher:

- ➔ langfristig die Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzenregelung von 16%
- ➔ mittelfristig die Schaffung zusätzlicher Planstellen A12 in einer Größenordnung, die mit einer Dienstpostenübertragung – nach einer Probezeit von 6 Monaten – auch eine Beförderung sicherstellt.
- ➔ kurzfristig ein Konzept zur Schaffung der entsprechenden Planstellen, um den derzeitigen Missstand zu beheben.



## V. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A13

Die aktuelle Stellenplanobergrenzenregelung besagt, dass der Anteil der Planstellen A13 insgesamt nicht mehr als 6% betragen darf. Dies wären ca. 1000 Planstellen. Derzeit liegt nach Berechnungen der GdP der Anteil der bewerteten Stellen bei weniger als 3%. Dies sind im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei ca. 370 Planstellen der Besoldungsgruppe A13. Dem stehen erheblich mehr Dienstpostenbewertungen gegenüber. Nach unseren Berechnungen sind dies in etwa 450 bewertete Dienstposten, die in absehbarer Zeit nicht mit einer Planstelle hinterlegt werden. Auch hier gilt: Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt Niedersachsen weit hinter dem Durchschnitt zurück.

### Die GdP fordert daher:

- ➔ langfristig die Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzenregelung von 6%
- ➔ mittelfristig die Schaffung zusätzlicher Planstellen A13 in der Größenordnung, die mit einer Dienstpostenübertragung – nach einer Probezeit von 6 Monaten – auch eine Beförderung sicherstellt.
- ➔ kurzfristig ein Konzept zur Schaffung entsprechender Planstellen, um den derzeitigen Missstand zu beheben.

## VI. Höherer Dienst

Ungefähr 2% der Planstellen im Bereich der Polizei sind Stellen des höheren Dienstes. Bisher hat der Gesetzgeber sich stets geweigert, diesen Anteil zu erhöhen, obwohl seit einigen Jahren von der GdP eine vergleichbare Ausdehnung des Anteils des höheren Dienstes auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen eingefordert wird. Derzeit liegt der Anteil des höheren Dienstes in der Polizei Niedersachsen, bei etwa 1,7%. Ein Wert, der im Vergleich zu den übrigen Bundesländern zwar nicht das Schlusslicht bildet, aber verbesserungswürdig ist. Bereits in der Vergangenheit hat die GdP mehrfach darauf hingewiesen, dass der Anteil des höheren Dienstes nicht der Bewertung der polizeilichen Arbeit entspricht. Deshalb hatte die GdP einen Anteil von 10% bereits 1997



gefordert. Im Rahmen einer Polizeifachtagung der CDU im Jahre 2006 hat die GdP konkret eine bessere Bewertung der Polizei insgesamt eingefordert. Und die Frage der richtigen Bewertung beginnt bei den Polizeipräsidenten in unserem Lande. Die Politik hat bisher alles getan, um eine sachgerechte Bewertung und eine Erhöhung des prozentualen Anteiles des höheren Dienstes zu verhindern. Da diese Ausweitung des höheren Dienstes sicherlich auch ein langwieriger Prozess sein wird, könnte hier über den Praxisaufstieg, verankert in dem Entwurf einer neuen Laufbahnverordnung, beschränkt bis auf das Erreichen der Besoldungsgruppe A15, erfolgen. Dazu gehört auch eine einheitliche Bewertung aller PI-Leiter in der Besoldungsgruppe A16.

Die GdP fordert daher:

- ➔ eine gerechte sachgerechte Bewertung des höheren Dienstes in der Polizei.
- ➔ einen Ausweitung des Anteils der Stellen des h. D in einem ersten Schritt auf 3%.





## VII. Anpassung der Erschwerniszulagen

### a.) Erschwerniszulagen für bestimmte Verwendungen

Die Bundesregierung hat für ihre Bundesbeamten die Erschwerniszulagen erhöht. Durch die Föderalismusreform gelten Anpassungen für Bundesbeamtinnen und -beamte jedoch nicht mehr automatisch auch für die Beamtinnen und Beamten der Länder.

Nach Auffassung der GdP sind die dienstlichen Belastungen für die betroffenen niedersächsischen Polizeibeamtinnen und -beamten ebenso hoch wie für die des Bundes. Deswegen erwartet die GdP eine Anpassung der Erschwerniszulagen gem. § 22 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV) auch für unsere niedersächsischen Kolleginnen und Kollegen.

Bisher erhalten Polizeibeamtinnen und -beamte des Landes Niedersachsen in der Verwendung

- in einem mobilen Einsatzkommando
- in einem Spezialeinsatzkommando für besondere politische Einsätze
- unter einer auf Dauer angelegten veränderten Identität (Legende) als verdeckter Ermittler

gem. § 22 Abs. 2 der EZuIV eine Zulage in Höhe von 153,39 € monatlich.

In Fragen der Kriminalitätsbekämpfung wollen wir nicht nach Beschäftigten erster und zweiter Ordnung klassifiziert werden. Da Terroristen und andere Kriminelle in Niedersachsen ebenso gefährlich sind wie in anderen Bundesländern und die Gefahren durch z.B. den islamistischen Terrorismus bundesweit anerkannt werden, fordern wir auch für die Polizeibeamtinnen und -beamten in Niedersachsen eine Erhöhung der Erschwerniszulagen auf die Höhe der Bundesregelungen. Das bedeutet:

- in einem mobilen Einsatzkommando 300,-- €
- in einem Spezialeinsatzkommando für besondere politische Einsätze 300,-- €
- unter einer auf Dauer angelegten Identität (Legende) als verdeckter Ermittler 260,-- €
- als Tatbeobachter in einer Beweissicherungs- und Festnahmeinheit (neu) 150,-- €



## b.) Erschwerniszulagen für Schichtdienst / Dienst zu ungünstigen Zeiten

Die Vergütung dieser Zeiten wird derzeit noch im Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit der Erschwerniszulagenverordnung geregelt. Darin sind folgende Zulagengewährungen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen festgelegt:

- Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) gemäß § 4 der Erschwerniszulagenverordnung beträgt je Stunde:
  - an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, an Oster- und Pfingstsonntagen ab 12.00 Uhr, sowie am 24. und am 31. Dezember ab 12 00 Uhr 2,72 €
  - in der Nachtzeit von 20 00 Uhr bis 06 00 Uhr 1,28 €
  - an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr 0,64 €
  - an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr für Beamtinnen und Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben 0,77 €
- Wechselschicht-/Schichtzulage gemäß § 20 Erschwerniszulagenverordnung in Höhe von
  - Wechselschichtzulage monatlich 102,26 €
  - Schichtzulage monatlich bis zu 61,36 €

Seit der Einführung der Wechselschichtzulage im Jahr 1991 wurde diese mehrere Jahre nicht mehr erhöht. Das gilt auch für Zulagen an Samstagnachmittagen und Nachtdienste, die sich seit Jahren auf dem gleichen Niveau bewegen. Sie sind nicht dynamisch und deshalb von allgemeinen Besoldungserhöhungen ausgenommen.

### Die GdP fordert daher:

- ➔ Anhebung der Zulage für DUZ auf mindestens 5,- €/Std..
- ➔ die Gewährung der Polizeizulage darf nicht zu einer Halbierung der Schicht- und Wechselschichtzulage führen.
- ➔ die Anzahl der Nachtarbeitsstunden darf nicht mehr ausschlaggebend für die Gewährung der Schicht- und Wechselschichtzulage sein.



### c.) Taucherzulage / Zulage für fliegendes Personal

Die GdP fordert daher:

- eine entsprechende Anpassung der Erschwerniszulage in der prozentualen Erhöhung wie für die Zulage gem. §22.

## **VIII Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage**

Durch das Versorgungsreformgesetz im Jahre 1998 ist auch die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage eingeschränkt worden. Den Wegfall der Ruhegehaltsfähigkeit mit der Notwendigkeit von Einsparungen bei den Versorgungslasten zu begründen, wird der besonderen Situation der Polizeibeamtinnen und -beamten in Niedersachsen nicht gerecht. Mit der Polizeizulage werden u. a. die besonderen Belastungen im Vollzugsdienst abgegolten. Diese besonderen Belastungen bestehen bei den heutigen Ansprüchen an die Polizei und insbesondere der zurzeit zunehmenden Aggressivität gegenüber Polizeibeamten weiterhin.

Lediglich in Bayern und im benachbarten Rheinland-Pfalz wurden Übergangsregelungen bis zum Jahre 2010 geschaffen.

Die GdP fordert daher:

- die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage.

## **IX Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 Jahre**

Die Erhöhung der Altersgrenze auf nunmehr 62 Jahre wurde begründet mit der Einführung des Digitalfunkes in Niedersachsen. Insbesondere dienstältere Kolleginnen und Kollegen, die genaue Vorstellungen hinsichtlich ihrer letzten Dienstjahre hatten, mussten abrupt ihre Planungen ändern. Einen besseren Weg zeigt die Bayerische Landesregierung auf. Dort entspricht der Übergangszeitraum für die Anhebung der Altersgrenze dem der Rentenregelung.

Aufgrund der unterschiedlichen Lebensplanungen kann sich die Gewerkschaft der Polizei ein flexibles System im Zusammenhang mit der Altersgrenze vorstellen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben den Wunsch länger zu arbeiten, viele jedoch auch den



Wunsch, mit 60 Jahren auszuscheiden. Nach unserer Auffassung kann man diese beiden Möglichkeiten planbar für das Land gestalten.

Die GdP fordert daher:

- die Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 und eine Möglichkeit der persönlichen Flexibilisierung der Altersgrenze.

## **X     Attraktivitätsprogramm für die Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten in der Polizeiverwaltung**

Das Papier der GdP hat die Überschrift „Attraktivitätsprogramm für die Polizei in Niedersachsen“. Das bedeutet, dass unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem Verwaltungsbereich, die gemeinsam mit der Exekutive an der Inneren Sicherheit arbeiten, mit in das Programm einbezogen werden müssen.

Erhebliche Arbeitsverdichtungen durch den Abbau von Verwaltungspersonal, geringe Perspektiven in der beruflichen Weiterentwicklung sind Fakt. Die Personalgewinnung stellt sich bereits erheblich schwieriger für die Polizei dar, bzw. verlassen Beschäftigte die Polizei, da sie bei den Kommunen bessere Zukunftsaussichten registrieren.

Außerdem ist für uns nicht akzeptabel, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte vermehrt Verwaltungsaufgaben übernehmen müssen.

In einem weiteren Schritt wird die GdP die Weiterentwicklung für die Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten der Polizeiverwaltung vorstellen.

**Unsere Kolleginnen und Kollegen setzen sich täglich großen Gefahren aus. Das Land nimmt das als selbstverständlich hin.**

**Es ist Zeit, etwas für die Polizei und die Attraktivität des Berufes zu tun!**

Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen