



Gewerkschaft
der Polizei NRW



Projekt 1800

Sicherung des Personalbestands der Polizei

Eine Standortbestimmung der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen



**Die Politik muss entscheiden.
Jetzt – nicht in einer fernen Zukunft!**



Weil immer mehr Polizistinnen und Polizisten das Pensionsalter erreichen, droht der Polizei in den kommenden Jahren ein massiver Personalverlust. Bleibt es bei 1500 Einstellungen, gehen bis 2025 über 3700 Beamte mehr in Ruhestand, als gleichzeitig junge Kolleginnen und Kollegen als Nachersatz zur Verfügung stehen. Nimmt man die Abgänge aus anderen Gründen mit in den Blick, vom vorzeitigen Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen bis zu den Ausfallzeiten durch Familienphasen, wächst das Minus sogar auf 4300. Das sind mehr als zehn Prozent aller Polizistinnen und Polizisten in NRW.

Deshalb führt kein Weg daran vorbei, die Zahl der Kommissaranwärterinnen und -anwärter an die wachsende Zahl der Pensionierungen anzugleichen.

Sonst kann die Polizei ihre Kernaufgaben im Bereich der Einsatzwahrnehmung und der Kriminalitätsbekämpfung nicht mehr erfüllen. Das weiß auch die Politik.

Mit jedem Jahr, das sie ungenutzt verstreichen lässt, wird es schwieriger, die Handlungsfähigkeit der Polizei zu erhalten. Denn Polizistinnen und Polizisten gibt es nicht von der Stange, sondern sie müssen erst eine dreijährige Ausbildung durchlaufen, bevor sie für den Polizeidienst zur Verfügung stehen.

Eine Erhöhung der Ausbildungskapazität auf 1800 Anwärtnerinnen und Anwärtler verlangt große Anstrengungen von allen Beteiligten, aber sie kann gelingen, ohne dass der hohe Ausbildungsstandard in NRW darunter leidet. Die dazu notwendigen Entscheidungen müssen aber jetzt fallen. Denn die Ausbildungskapazitäten bei der Polizei lassen sich nicht beliebig erhöhen. Was die Politik heute versäumt, kann sie später nicht mehr nachholen.

Arnold Plickert
Vorsitzender der
Gewerkschaft der Polizei NRW

Problemdarstellung

Im Projektbericht des Innenministeriums aus dem Jahr 2006 zum Thema „Altersstruktur der Polizei NRW“ wurden Vorschläge für eine strategische Personalplanung gemacht, damit die Polizei in NRW ihre Kernaufgaben auch in Zukunft erfüllen kann.

Zu diesem Zeitpunkt lagen bereits die Daten einer durch das Innenministerium im Jahre 2002 veranlassten Inspektion der Kreispolizeibehörden zum Thema Personalverwendung vor, die eindeutig belegt haben, dass sich in der nordrhein-westfälischen Polizei spätestens ab 2015 eine negative Alterspyramide entwickeln würde – mit erkennbaren Folgen für die Aufgabenwahrnehmung.

Die Vorschläge der GdP für eine antizyklische Einstellung von 1000 bis 1500 Kommissaranwärterinnen und -anwärtern pro Jahr wurden von der damaligen Landesregierung nicht berücksichtigt, obwohl der bereits absehbare dramatische Anstieg der Pensionierungszahlen dadurch hätte abgefangen werden können.

Auch die von der GdP mehrfach vorgeschlagene Regionalisierung der Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber, die zu einer gleichmäßigeren Altersstruktur in den Behörden beigetragen hätte, findet bis heute aus ideologischen Gründen keine Unterstützung durch die Landesregierung.

Einstellungssituation 2000 bis 2014

Die Zahl der Neueinstellungen bei der Polizei pendelte in den Jahren 2000 bis 2009 zwischen 500 und 1100.

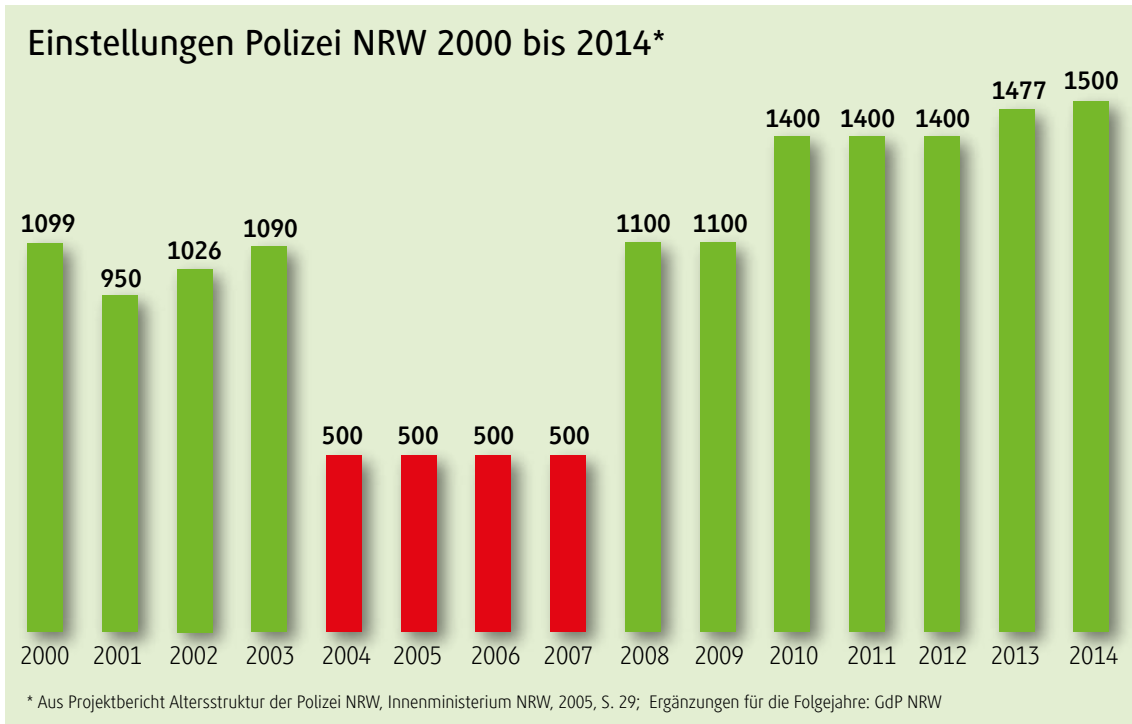
Bis 2005 versuchte die damalige rot-grüne Landesregierung zunächst die zurückgehende Personalstärke dadurch auszugleichen, dass sie die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf 41 Stunden verlängert und die Lebensarbeitszeit um zwei Jahre erhöht hat. Parallel dazu wurden die Einstellungszahlen ab 2004 halbiert.

Damit konnte auch die 2005 ins Amt gekommene neue schwarz-gelbe Landesregierung gut leben. Sie hielt zunächst an der niedrigen Einstellungsquote von 500 fest. Das änderte sich erst 2008. Aber auch das ab dann umgesetzte Konzept von 1100 Neueinstellungen pro Jahr war lediglich ein erster Schritt, um die Zahl der Neueinstellungen an den zu erwartenden Anstieg der Pensionierungszahlen anzupassen.

Selbst die von der gegenwärtigen Landesregierung beschlossene Erhöhung der Einstellungszahlen auf zunächst 1400 und ab 2014 auf 1500 Kommissaranwärterinnen und -anwärter reicht nicht aus, um in den kommenden Jahren die altersbedingten Abgänge auszugleichen.

Projekt 1800

Sicherung des Personalbestands

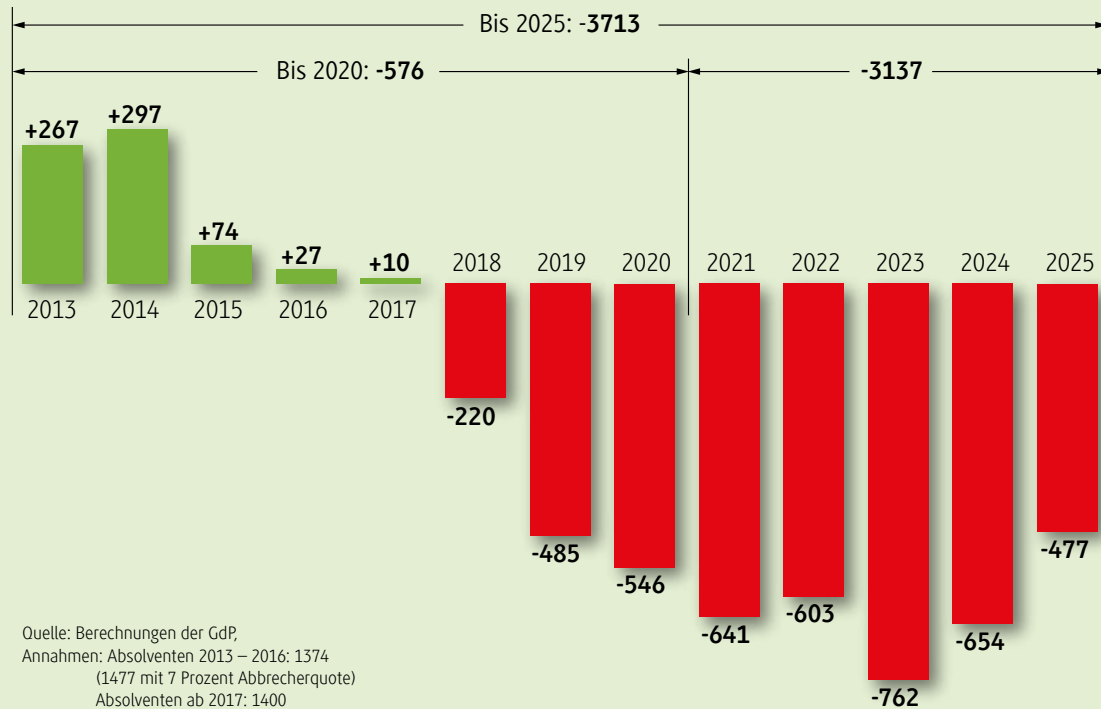


Hinzu kommt, dass es seit Jahren bei der Polizei dieses Landes einen stetigen Aufgabenzuwachs gibt (Rocker, Salafisten, häusliche Gewalt, Computerkriminalität, Tageswohnungseinbrüche), mit weiter steigender Tendenz. Die Erledigung polizeilicher Kernaufgaben ist deshalb bereits heute mit dem zur Verfügung stehenden Personal nur schwer zu bewältigen. Trotzdem werden bei unveränderten Einstellungszahlen bis 2025 rechnerisch weitere 3700 Stellen bei der Polizei in NRW wegfallen, weil die Zahl der Pensionierungen die der Neueinstellungen deutlich übertrifft. Dabei sind die sogenannten sonstigen Abgänge (Todesfälle, Kündigungen, Dienstenthebungsverfahren, Wechsel in andere Bundesländer/zu anderen Bundesbehörden, Polizeidienstuntauglichkeit, Teilzeit und Erziehungsurlaub) noch nicht eingerechnet. Darüber hinaus scheiden 5 bis 7 Prozent der neu eingestellten Kommissarwärterinnen und -anwärter aus den verschiedenen Gründen während der Ausbildung aus. Daher wird sich die Anzahl der Fehlstellen bis 2025 voraussichtlich sogar auf 4300 erhöhen.

Die Pensionierungszahlen der nachfolgenden Grafik basieren ausschließlich auf dem Datenmaterial des Innenministeriums NRW. Sie sprechen für sich.

3700 Polizisten weniger

Personalentwicklung bei der Polizei NRW 2013 – 2025



Ausgebildete Polizeibeamte können nicht einfach am Arbeitsmarkt gewonnen werden, sondern sie müssen erst eine dreijährige Bachelorausbildung durchlaufen, bevor sie für die Polizeiarbeit verfügbar sind.

Bereits 2018 werden wir erstmalig vor der Situation stehen, dass 220 Nachwuchspolizistinnen und -polizisten weniger zur Verfügung stehen, als gleichzeitig ältere Kolleginnen und Kollegen in Ruhestand gehen. Mit dramatisch steigender Tendenz in den Folgejahren. Deshalb muss die Politik endlich auf den sich abzeichnenden massiven Personalengpass bei der Polizei reagieren.

Fehlende strategische Neuausrichtung

Fehlende strategische Grundentscheidungen haben seit der Jahrhundertwende dazu geführt, dass in der Polizei in NRW nicht die erforderlichen Neueinstellungen vorgenommen wurden, um die absehbaren Personalabgänge kompensieren zu können. Aufgabenbezogene Überlegungen hinsichtlich der Einstellungspraxis wurden dabei fast gänzlich durch fiskalische Überlegungen verdrängt. Hinzu kommt, dass bereits zwischen 2000 und 2010 mehr als 2000 Polizeistellen in NRW weggefallen sind.

Projekt 1800

Sicherung des Personalbestands

Resümee der bisherigen Entwicklung

Um den drohenden Personalverlust bis 2025 in Höhe von mindestens 3700 Polizistinnen und Polizisten zu kompensieren, reichen die jetzigen 1500 Einstellungen nicht aus.

Auch eine Aufgabenkritik mit nachfolgender Externalisierung von Polizeiarbeit würde keine nennenswerte Kompensation bringen, es sei denn, polizeiliche Kernaufgaben, die sich am Gemeinwohl orientieren (z. B. Unfallaufnahme, Anzeigenaufnahme und -bearbeitung) sollen abgebaut oder verlagert werden. Dies kann aber niemand wollen. Dies ist weder zielführend noch bürgerfreundlich.

Zwar hat der Innenminister jüngst eine Kommission zur Überprüfung der künftigen Personalausstattung der Polizei eingesetzt, trotzdem kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Arbeitsgruppe gänzlich andere Ergebnisse zutage fördern wird, als die bereits bekannten. Insbesondere bedarf es für die Feststellung des faktischen Personalabbaus durch die Pensionierungen keiner weiteren Arbeitsgruppe. Sie kann allenfalls einen Beitrag zu der Frage leisten, wie viele Fehlstellen dem Bürger zugemutet werden können, denn die Zahl der Fehlstellen ist längst hinlänglich bekannt. Was fehlt ist dagegen eine Verstetigung der Einstellungszahlen mit einer ausgewogenen Personalstruktur. Aus diesem Grund führt an einer Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1800 Kommissaranwärterinnen und -anwärter kein Weg vorbei.

Um die steigende Zahl der Kommissaranwärterinnen und -anwärter bewältigen zu können, müssen neben der Bereitstellung der dazu erforderlichen Mittel die Kapazitäten an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV), am Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP) und in den Kreispolizeibehörden noch stärker gebündelt werden. Dies muss in enger Kooperation und Abstimmung aller Beteiligten erfolgen. Parallel dazu muss durch eine veränderte Einstellungspraxis in allen Behörden eine homogene Altersstruktur aufgebaut werden, damit die Polizei in NRW auch in Zukunft ihre Aufgaben im vollen Umfang wahrnehmen kann.

Umsetzbarkeit des Projekts 1800

Eine Einstellung von 1800 Kommissaranwärterinnen und -anwärtern hat Auswirkungen auf alle Ausbildungsträger:

- die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
- das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW
- und alle Polizeibehörden mit Praxisaufgaben im Rahmen der Ausbildung

Diese Auswirkungen müssen systemisch aufgefangen und in das ggf. zu modifizierende System Theorie-Training-Praxis (TTP) integriert werden.

Diese polizeiliche Bachelorausbildung hat sich bewährt. Sie ist bundesweit anerkannt. Durch die Erhöhung der Einstellungszahlen sind aber folgende Fragen in den Blick zu nehmen und gemeinsam neu zu analysieren:

Projekt 1800

Sicherung des Personalbestands

- Personalausstattung der Ausbildungsträger (Lehrpersonal, Verwaltungspersonal)
- Kursgrößen
- Raumfragen (Seminarräume, Gebäudekapazitäten)
- Studienzeiten und Studienpläne (Curricula)
- Auswahlverfahren
- Zentrale/dezentrale Einstellung und Verwendung
- Zahl der Einstellungstermine
- Tutorenzahl

Für die einzelnen Ausbildungsträger hat eine Erhöhung der Einstellungszahlen die nachfolgend dargestellten Konsequenzen.

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHÖV)

- proportionale Aufstockung des Lehrpersonals und der Verwaltung
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lehrbeauftragte aus den Behörden
- Abstimmung mit den anderen Fachbereichen und dem Senat, wobei die anderen Fachbereiche (Rente sowie Kommunale Verwaltung) die geplanten Strukturveränderungen nicht zwangsläufig übernehmen müssen
- verbesserte PC-Ausstattung für die Studierenden an den Studienorten
- Lösung der Kapazitätsprobleme an den FHÖV-Standorten (insbesondere in Duisburg)
- Neukonzeption der Modulbeschreibungen bei einer möglichen Umstellung auf ein „Zwei Semester-Modell“ wie an anderen Hochschulen

Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP)

- Aufstockung des Lehrpersonals, wenn ein Einstellungstermin gehalten wird
- mögliche Personaleinsparung durch Ausweitung der Auslastungszeiten des LAFP über die derzeitigen 31 Trainingswochen im Jahr hinaus
- Aufstockung von Personal im Bereich Logistik, Versorgung (Mensa, Ausrüstung etc.)
- längerer/durchgängiger Betrieb ohne Sommerpause
- ggf. Anpassung der Trainingsmodule bei einem anderen Studienverlauf
- höherer Planungsaufwand
- Auswahlverfahren während des ganzen Jahres
- Entwicklung von Lösungen für das bestehende Nadelöhr bei den Verkehrsübungsplätzen für das Fahr- und Sicherheitstraining, den Schießhallen und den Übungsstätten für das Amok-Training

Ausbildungsbehörden einschließlich Kooperationsbehörden

- Belastung des WWD durch steigende/permanente Tutorentätigkeiten
- Entlastung durch den möglichen Wegfall von Einzelprüfungen und weiterer Straffung der Prozessbewertung, falls die Prüfungen keinen nennenswerten Mehrwert bringen
- ggf. Bereitstellung von eigenen Ausbildungsfahrzeugen

Projekt 1800

Sicherung des Personalbestands

- Prüfung, ob bei zwei Einstellungsterminen eine gleichmäßigere Verteilung der Studierenden über das ganze Jahr erreicht werden kann (studierendenfreie Zeiten in den Behörden würden größtenteils entfallen)
- Lösung der personellen und materiellen Ressourcenfragen (Büroarbeitsplätze, PC, Spinde usw.)
- möglicherweise Auswahlverfahren während des ganzen Jahres
- ggfs. höhere Motivation der Studierenden und der Behörden sowie Erreichung einer gleichmäßigeren Altersstruktur durch ein dezentrales Einstellungsverfahren
- Folgen eines ggf. eingeführten zweiten Einstellungs- und Versetzungstermins für die Behörden
- höhere Reisekosten/TE

Forderungen der GdP

Eine Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1800 Kommissaranwärterinnen und -anwärter ist aus Sicht der GdP zwingend erforderlich. Angesichts der Faktenlage muss die Politik die dazu erforderlichen Grundsatzentscheidungen möglichst schnell treffen, bevor die polizeilichen Kernaufgaben aus Personalmangel nicht mehr wahrgenommen werden können.

Gleichzeitig muss bei der Polizei eine ausgewogene Altersstruktur aufgebaut werden (siehe Positionspapier der GdP zur Personalgewinnung). Dabei muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen der beteiligten Ausbildungsträger (FHöV, LAFP, Polizeibehörden) qualitative und quantitative Veränderungen sehr zeitaufwändig und personalintensiv sind. Der dabei notwendige Abstimmungsprozess erfordert einen hohen organisatorischen Aufwand, der die unterschiedlichen Interessen berücksichtigen und darüber hinaus integrativ wirken muss. Dies wurde bereits bei der Entwicklung des Studienverlaufsplanes im Zuge der Bacheloreinführung und bei Überarbeitung des Studienplanes während der Reakkreditierung deutlich.

Deshalb muss ergebnisoffen geprüft werden, wie die erforderlichen Mehreinstellungen in der Praxis umgesetzt werden können. An der Qualität der Bachelorausbildung dürfen dabei keine Abstriche gemacht werden.

Einstellungstermine

Ein Einstellungstermin

Die Erhöhungen der Einstellungszahlen in den letzten Jahren basieren auf einem Einstellungstermin pro Jahr. Dabei waren im Wesentlichen organisatorische und personelle Fragen (quantitativ) durch die jeweiligen Ausbildungsträger zu lösen.

Bei einer erneuten Erhöhung der Einstellungszahlen ergeben sich auf Grund der Rahmenbedingungen der einzelnen Ausbildungsträger absolute Höchstgrenzen, die nicht überschritten werden dürfen, damit ein geordnetes Bachelorstudium sichergestellt ist.

Der Vorteil eines Einstellungstermins wäre allerdings die Fortsetzung des akkreditierten Studienverlaufsplanes, so dass „lediglich“ personelle und administrative Fragen zu klären wären. Möglicher-

weise könnten zudem auch kleinere Anpassungen hinsichtlich des Studienablaufs und der -inhalte vorgenommen werden. Die Erhöhung der Einstellungszahlen ließe sich dann bereits im nächsten Haushaltsjahr realisieren.

Zwei Einstellungstermine

Analog der Sommer- und Wintersemester-Struktur der anderen Hochschulen des Landes könnten zwei Einstellungstermine die Rahmenbedingungen der Ausbildungsträger verbessern. Die Belastung würde sich gleichmäßiger auf das gesamte Jahr verteilen, allerdings mit unterschiedlichen Auswirkungen auf die einzelnen Ausbildungsträger. Zahlenmäßig unterschiedlich starke Einstellungstermine (z. B. 1200 zu 600) oder ein variabler Studienverlauf könnten zudem zu einem effektiveren Personaleinsatz im LAFP und zu einer gleichmäßigeren Auslastung in den Praxisbehörden führen.

Allerdings wären bei einer Umstellung auf zwei Einstellungstermine umfangreiche Vorarbeiten notwendig, die etwa zwei Jahre dauern dürften. Der jetzige Studienverlaufsplan müsste vollständig an eine neue Semesterstruktur angepasst werden, wobei die Modulhalte gleich bleiben können, es sei denn, es gäbe Evaluierungsbedarf. Lediglich die Module müssten deshalb neu gestaltet werden. Dies ist erfahrungsgemäß aber ein sehr langwieriger und arbeitsintensiver Prozess, weil neben didaktischen und curricularen Erfordernissen auch die Besonderheiten der einzelnen Ausbildungsträger zu berücksichtigen sind.

In Anbetracht der fortgeschrittenen Zeit wäre eine Umsetzung realistischer Weise erst 2017 möglich. Die dazu erforderlichen Entscheidungen müssten zudem noch in diesem Jahr getroffen werden.

Kombilösung

Alternativ könnten für eine Übergangsphase bereits im bestehenden Studiengang die Einstellungszahlen durch eine Neukonzeption der Auslastungszeiten moderat erhöht werden, bevor dann z.B. in zwei Jahren vollständig auf zwei Einstellungstermine umgestellt wird.

Raumkapazität/Baubedarf

Angesichts der beschränkten Haushaltsmittel und dem bestehenden Handlungs- und Zeitdruck bleiben kaum Möglichkeiten für Neubauten. Allerdings müssen – auch unabhängig von der Erhöhung der Einstellungszahlen – die bereits jetzt geplanten Kapazitätserweiterungen an der Fachhochschule (insbesondere in Duisburg und Köln) schnellstmöglich umgesetzt werden. Deshalb gilt es jetzt, vorrangig die bereits vorhandenen Raumkapazitäten zu nutzen. Nach unseren Berechnungen könnte sich zudem die Situation ab 2027 wegen der dann wieder rückläufigen Pensionierungszahlen leicht entspannen.

Inwieweit auch beim LAFP die entsprechenden Liegenschaften angepasst werden müssen, bliebe abzuklären. Hier sollte aber zumindest ein „Notfallplan“ entwickelt werden. In diesen Plan sollte z. B. die Reaktivierung der Liegenschaft in Linnich ebenso miteinbezogen werden, wie die längerfristige Anmietung von externen Räumlichkeiten für die kommenden zehn Jahre.

Projekt 1800

Sicherung des Personalbestands

Bewerbungsverfahren

Bei zwei Einstellungsterminen pro Jahr müssten auch die Werbekampagnen entsprechend angepasst werden, was weitere strukturelle Veränderungen beim LAFP und den Behörden nach sich ziehen würde.

Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren auch bei zwei Einstellungsterminen rechtssicher gestaltet ist (Bestenauslese).

Möglicherweise lassen sich durch einen zweiten Einstellungstermin aber zusätzliche Interessentengruppen für die Polizei gewinnen (z. B. frühzeitige Studienabbrecher und Interessenten nach der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung).

Lehrbetrieb/Vorlesungen

Eine mögliche Ausweitung der Vorlesungszeiten an der Fachhochschule und der Trainingszeiten beim LAFP (nachmittags/abends, Samstag) bedingt logischerweise einen erhöhten Personal- und Serviceeinsatz sowie andere Dienstzeiten. Hier gilt es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen. Das gilt auch für die Gremien der Fachhochschule (Fachbereich und Senat) und die Personalvertretungen.

Nutzung möglicher Synergie-Effekte

Einsparungen könnten bei Nutzung eines einheitlichen Personalverwaltungs- und Prüfungsdatensystems erzielt werden.

Die erhöhten Einstellungszahlen müssen analog dem zukünftigen Bedarf der einzelnen Behörden verteilt werden. Dies erfordert möglicherweise eine Anpassung der regionalen Zuordnung der Kreispolizeibehörden auf die Bildungszentren, um eine gleichmäßige Belastung aller Kreispolizeibehörden zu gewährleisten. Zudem ist eine Optimierung der Auslastung der Ressourcen der jeweiligen Ausbildungsträger erforderlich.

Allen Beteiligten muss klar sein, dass eine Erhöhung der Einstellungszahlen nicht zum Nulltarif möglich ist.

Fazit

Die Gewerkschaft der Polizei ist sich bewusst, dass die Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1800 Kommissaranwärterinnen und -anwärter alle Ausbildungsträger vor große Herausforderungen stellt. Der demografischen Entwicklung mit den hohen Pensionierungszahlen bis zum Jahr 2026 kann aber nur mit Neueinstellungen in entsprechender Höhe begegnet werden.

Selbst bei 1800 Einstellungen ab 2016 muss die Polizei in NRW immer noch einen Abbau von 1000 Beamtinnen und Beamten kompensieren. Das bedeutet, dass wir ab 2025 mit insgesamt 3000 Polizistinnen und Polizisten weniger auskommen müssen als im Jahr 2000.

Diese Zahl unterstreicht, wie dramatisch die Personalsituation bei der Polizei in NRW auch bei einer erneuten Erhöhung der Einstellungszahlen ist. Kommt es nicht zu den geforderten zusätzlichen Neueinstellungen, hätte das erhebliche Auswirkungen auf die innere Sicherheit unseres Landes, vor allem im Bereich der Einsatzwahrnehmung und der Kriminalitätsbearbeitung.

Die Erhöhung der Einstellungszahlen ist auch unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen umsetzbar. Konzeptionell bessere Realisierungsmöglichkeiten sprechen allerdings zumindest auf den ersten Blick für eine Umstellung auf zwei Einstellungstermine. Nach einem absehbaren Vorbereitungszeitraum von etwa zwei bis drei Jahren sollte dies machbar sein. Auch der personelle Mehraufwand könnte damit überschaubar bleiben. Diese Frage sollte trotzdem ergebnisoffen geprüft werden.

Alternativ zu einer Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1800 Kommissaranwärterinnen und -anwärter ab dem Jahr 2016 bzw. 2017 könnte bereits ab dem Jahr 2015 die Zahl der Neueinsteiger auf 1700 bis 1750 erhöht werden. Dies hätte in Bezug auf den Nachersatz rechnerisch fast den gleichen Effekt, wie eine spätere Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1800 Anwärterinnen und anwärter. Dieser Weg wäre zudem schneller und unkomplizierter umzusetzen.

Die enormen strukturellen Veränderungen, mit allen Vorbereitungsmaßnahmen, Arbeitsgruppen, Änderungen im Studienverlaufsplan, Akkreditierung usw., die bei einer Entscheidung für zwei Einstellungstermine erforderlich sind, würden einen deutlich höheren Arbeitsaufwand bedeuten, der sich durch eine rechtzeitige Erhöhung der Einstellungszahlen vermeiden ließe.

Aber egal, für welchen Weg sich die Politik am Ende entscheidet, beide Wege machen deutlich, dass alle Ausbildungsträger bis an die Grenzen des Machbaren gehen müssen, um die notwendige Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1700 bis 1750 bzw. auf 1800 Kommissaranwärterinnen und -anwärter realisieren zu können.

Die nicht mehr zu kaschierende negative Personalentwicklung, die zu erwartenden hohen Pensionierungszahlen bei der Polizei und die ständig zunehmende Arbeitsverdichtung machen in jedem Fall eine zeitnahe Entscheidung über eine Erhöhung der Einstellungszahlen erforderlich.

Wir mischen uns ein.



Gewerkschaft der Polizei NRW

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Geschäftsstelle
Gudastraße 5 – 7, 40625 Düsseldorf
Telefon 0211 2910110
Fax 0211 2910146
info@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

Autoren
Volker Huß, Jochen Littau

Fotos
Manfred Vollmer/Gewerkschaft
der Polizei NRW

Druck
Druckerei Wölfer, Haan

September 2014