



Gewerkschaft
der Polizei NRW



Professionelle Führung der Polizei NRW langfristig sichern!

Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung

September 2013



Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Besoldungsrunde 2013/2014 hat uns allen erschreckend vor Augen geführt, welche Wertschätzung dem Führungspersonal, darunter alle Angehörigen des höheren Dienstes, in der Polizei NRW von der Landesregierung entgegengebracht wird: nämlich keine.



Allein um den Haushalt zu sanieren wurde all denen, die in der Polizei besondere Verantwortung übernehmen und mit ihrem Handeln maßgeblich den hohen Qualitätsstandard in der nordrhein-westfälischen Polizei prägen, für die nächsten zwei Jahre eine Nullrunde verordnet und damit de facto ein Reallohnverlust.

Vor diesem Hintergrund ist im Hinblick auf die anstehende Dienstrechtsreform Anlass zu den schlimmsten Befürchtungen gegeben. Einem alten polizeilichen Grundsatz folgend möchte die GdP daher „vor die Lage kommen“.

In Fortschreibung unseres Positionspapiers „Zukunft des höheren Dienstes in der Polizei NRW“, aber auch der Resolution zur „Professionellen Führung in der Polizei NRW“, werden wir gemeinsam mit den Beschäftigten des höheren Dienstes die Forderungen an die Landesregierung formulieren, die sicherstellen, dass die Polizei NRW und vor allem das Führungspersonal dieser Polizei unter dem Deckmantel einer „Dienstrechtsreform“ nicht schlichtweg zum Sparschwein der Landesregierung gemacht wird.

Mit freundlichen Grüßen

Arnold Plickert
Landesvorsitzender



Rückblick

Bereits im Jahr 2010 hat die GdP in dem umfangreichen Positionspapier „Zukunft des höheren Dienstes in der Polizei NRW“ eine Beschreibung der Situation der Führungskräfte in der Polizei NRW vorgenommen. Es wurde ein umfassender Forderungskatalog vorgelegt. Im Laufe des Jahres 2011 stellte sich heraus, dass den verantwortlichen Politikern in NRW nicht bewusst zu sein schien, wie groß die Diskrepanz zwischen hoher Professionalität, Qualität und hoher Wertschätzung des h. D. der Polizei NRW außerhalb der Grenzen Nordrhein-Westfalens einerseits und der mangelnden Wertschätzung innerhalb des Landes andererseits war. In zwei GdP-Tagungen brachten die Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes ihren Unmut zum Ausdruck. Im Anschluss wurde mit Unterstützung einiger dieser Kolleginnen und Kollegen eine Resolution verfasst, mittels derer auf die Situation im Höheren Dienst aufmerksam gemacht wurde. Entsprechende Vorschläge und Forderungen wurden formuliert, um den hohen Qualitätsstandard des höheren Dienstes in NRW auch zukünftig gewährleisten zu können. Diese Resolution, unterzeichnet von rund 200 Beschäftigten des höheren Dienstes, wurde Ministerpräsidentin Kraft und Innenminister Jäger am 31.03.2012 übergeben.

Nahezu zwei Jahre danach nimmt die GdP eine Bestandsaufnahme vor: Welche Forderungen sind erfüllt, welche sind immer noch offen und welche Forderungen sind aktuell neu zu stellen? Insbesondere vor dem Eindruck der jüngst erfolgten Nullrunde für alle Führungskräfte ab A 13 und im Vorfeld einer Dienstrechtsreform, die zu schlimmen Befürchtungen Anlass gibt, ist es notwendig, gemeinsam mit den Betroffenen Forderungen zu formulieren, die die Gewerkschaftspolitik der GdP für den höheren Dienst in der nächsten Zeit prägen wird.

Bestandsaufnahme

1. Stellenplan h. D.

a. Auflösung des Beförderungsstaus im h. D., insbesondere im Bereich A 14

Zur Behebung des Beförderungsstaus hat die GdP zwar als Sofortmaßnahme 25 zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten nach A 15 durchgesetzt, wenn es auch 3 Jahre gedauert hat. Die letzten 3 Stellen aus diesem Programm sind aktuell ausgeschrieben und werden noch im Jahr 2013 besetzt. Es ist schon jetzt abzusehen, dass infolge der Umsetzungspraxis das eigentliche Ziel nicht erreicht wird: weiterhin droht leistungsstarken Oberrätinnen und Oberräten (A 14) der Polizei eine Pensionierung aus dem 1. Beförderungssamt.

Wichtig ist daher, dass mindestens diese 25 Stellen im Stellenplan des höheren Dienstes ausgewiesen, bei der Funktionszuordnung berücksichtigt und nicht ab 2015 (wie geplant) wieder abgebaut werden, ansonsten gehen diese Beförderungen zu Lasten kommender Generationen.

Im Bereich der Beförderungen nach A 14 ist bis heute keine Verbesserung festzustellen. Noch immer warten Kolleginnen und Kollegen 8 – 10 Jahre auf ihre erste Beförderung im Höheren Dienst. Dies ist völlig demotivierend und keine vertretbare Beförderungsperspektive.

Auch deshalb sind mindestens die 25 Stellen fest im Stellenplan zu verankern und durchzuschlüsseln.

b. Sofortige Erhöhung der Planstellen/Funktionen des h. D.

Bereits im Positionspapier von 2010 hat die GdP als Konsequenz aus der Tatsache, dass NRW mit einem Anteil von lediglich 1,7% Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes im Vergleich zu den übrigen Bundesländern sicherlich am Ende der Skala liegt, gefordert, diesen Anteil anzuheben.

Legt man die im Haushalt vorgesehene Anzahl der Planstellen bei der Polizei zugrunde, beträgt der Anteil des h. D. hieran 1,7 %. Zieht man hiervon die Verwendungen im MIK, bei den drei LOB's, an der Fachhochschule, in Auslandsmissionen, als Verwaltungsbeamter, als Wissenschaftler und im Polizeiärztlichen Dienst ab, verbleibt für die Kreispolizeibehörden ein Anteil von rund 1 %. Im Vergleich zu anderen Bundesländern liegt NRW damit am unteren Ende der Skala. Eine Erhöhung der Planstellen/Funktionen des h. D. ist bisher weder erfolgt, noch vorgesehen oder in Aussicht gestellt.

Der Anteil Höherer Dienst sollte als Ziel auf 3 % angehoben werden.

2. Zugangsvoraussetzungen h. D.

a. Erhöhung und Verstetigung der Zulassungszahlen für den Aufstieg zum höheren Dienst

In den Jahren 2011(30), 2012(31), 2013(35), sind die Zahlen der Bewerber für den Aufstieg bereits angehoben worden. Selbst diese Zahlen reichen nicht aus, zeitnah alle Funktionen des h. D. zu besetzen und sind absehbar für die Jahre bis 2020 deutlich zu niedrig, um die Pensionierungszahlen aufzufangen. Dadurch ergibt sich nicht nur ein steigendes Defizit an Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten, sondern auch ein enormer Wissensverlust.

b. Sicherstellung eines angemessenen Anteils von Seiteneinsteigern

2012 und 2013 wurden jeweils 5 Seiteneinsteiger eingestellt. Diese Zahl ist angemessen.

c. Einführung eines Praxisaufstieges für qualifizierte Polizistinnen und Polizisten des gehobenen Dienstes

Der Praxisaufstieg ist bisher in der Laufbahnverordnung der Polizei NRW immer noch nicht vorgesehen. Im Rahmen der aktuellen Gespräche zur Dienstrechtsreform hat die GdP Minister Jäger angeschrieben und aufgefordert, diese Ungleichbehandlung gegenüber der öffentlichen Verwaltung zu beenden. Aufgrund der zu erwartenden Pensionierungszahlen in den Jahren bis 2020 ist der Praxisaufstieg alternativlos.

d. Überprüfung formaler Zugangshemmnisse zum Aufstieg wie z.B. der Altersgrenze

In mehreren, durch die GdP geführten, Verwaltungsgerichtsverfahren wurde die Altersgrenze mittlerweile leider höchstrichterlich bestätigt (BVerwG, 23.02.2012-2 C 76/10-; OVG NRW, 29.03.2012 -6 B 319/2012).

3. Verbesserung der organisatorischen Rahmenbedingungen für eine adäquate Ausbildung

Mit Erlass vom 06.02.2012 wurde die Richtlinie über die Förderphase vor dem Studium höherer Dienst geändert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde verbessert. Verändert wurde u. a.:

- a) Das erste Jahr der Förderphase kann in jeder Kreispolizeibehörde abgeleistet werden.
- b) Im zweiten Jahr der Förderphase kann die Praxisphase auch zum Teil in einer Landesoberbehörde (LOB) absolviert werden.

4. Erstellung eines angemessenen organisatorischen wie individuellen Personalentwicklungskonzeptes

Mit Erlass vom 16.12.2011 (403-59.03.04-) wurde das Personalentwicklungskonzept (PEK) für Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte des h. D. in Kraft gesetzt. Dieses PEK (Eckpunkt Papier zu den Grundsätzen für die Besetzung von Führungsfunktionen in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16) hat die Anforderungen und Erwartungen nicht erfüllt. Ein individuelles PEK existiert nach wie vor nicht. Mit dem Inhalt und der Umsetzung sind sowohl Behördenleitungen als auch Betroffene unzufrieden.

Das PEK h. D. muss deshalb kurzfristig evaluiert sowie um Bausteine zur Lösung der Altersstrukturprobleme (Ausgleich von Wissens- und Erfahrungsverlusten durch hohe Pensionierungszahlen) und Maßnahmen zur individuellen Personalentwicklung ergänzt werden.

5. Anwendung des Prinzips der Bestenauslese auf die Besetzung der Funktionen von Behördenleitungen; Behördenleitungsfunktionen prinzipiell auch Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten des höheren Dienstes zugänglich machen

Behördenleitungen werden bisher weiterhin politisch besetzt. Es liegt lediglich ein Gesetzantrag der FDP-Landtagsfraktion vor (Drs.: 16/2336), dazu wird am 16.09.2013 ein Sachverständigengespräch stattfinden, bei dem die GdP Stellung nehmen wird. Dass die Besetzung von Behördenleiterfunktionen durch Polizeivollzugsbeamtinnen bzw. -beamte des h.D. sachgerecht ist, zeigt die aktuelle Neuordnung der Polizei in Baden-Württemberg. Damit haben nahezu alle Länderpolizeien und die Bundespolizei den Zugang von Polizeibeamtinnen und -beamten zu den Behördenleiterfunktionen bei der Polizei vorgesehen.

6. Analytische Bewertung aller Dienstposten ab A13 g. D. (einschließlich Polizeipräsidentinnen/Polizeipräsidenten)

Bisher gibt es weder eine ministerielle noch eine parlamentarische Initiative hierzu.

7. Angemessene Beteiligung von Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes an Entscheidungsprozessen aus ihren Zuständigkeits- bzw. Fachbereichen

Eine nachhaltige Veränderung ist bislang nicht eingetreten und scheint auch angesichts jüngster Vorgänge nicht gewünscht. Es entsteht zunehmend der Eindruck, dass die Beteiligung nicht aus Zeitdruck oder sonstigen Gründen versäumt, sondern bewusst unterlassen wird.

Aktuelle Situation

1. Mangelnde Wertschätzung

Auch mehr als ein Jahr nach Übergabe der Resolution an die Ministerpräsidentin ist die aktuelle Stimmung in der nordrhein-westfälischen Polizei nach wie vor wesentlich von einer massiv empfundenen mangelnden Wertschätzung geprägt. So werden die in Folge unterschiedlicher politischer Entscheidungen auftretenden Sicherheitsprobleme auf die Polizei abgewälzt. Trotz zunehmender Gewalt bei Versammlungen und Fußballereinsätzen bindet die Rechtsprechung die Polizei mit Entscheidungen, die z. B. die Ingewahrsamnahme größerer Störergruppen faktisch unmöglich machen. Ernsthafte politische Signale, die Arbeit der Polizei in diesen schwierigen Themenfeld zu unterstützen, sind nicht erkennbar. Die Führungskräfte der Polizei stellen sich zunehmend die Frage, welche Politiker eigentlich noch für das

Thema Innere Sicherheit eintreten. Sie sind in großer Sorge, dass sich dies auf die Arbeitsergebnisse aller Beschäftigten der Polizei NRW und somit auf die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger negativ auswirkt. Ohne eine fühlbare Wertschätzung aller Beschäftigten der nordrhein-westfälischen Polizei können Führungskräfte ihre Schlüsselfunktion bei der erfolgreichen Wahrnehmung der Aufgaben der Polizei nicht ausfüllen.

2. Dienstrechtsreform

Bei der anstehenden Dienstrechtsreform besteht die ernstzunehmende Gefahr, dass sich die bisherige politische Kurzsichtigkeit fortsetzt und die Landesregierung weitere pauschale Einsparungen vornimmt, das Vertrauen der Polizei in die Politik noch weiter zerstört und letztlich aufgrund von Sicherheitsdefiziten die Rechnung größer wird, als die beabsichtigten Einsparungen.

Die Ausgangslage (besondere physische und psychische Belastungen) für die besondere Altersgrenze (Vollendung des 62. Lebensjahres) für alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten hat sich nicht geändert. Die besonderen Belastungen (Demonstrationen, Fußballereinsätze, Rockerkriminalität, religiöser Extremismus, Cyber-Kriminalität, Wohnungseinbrüche usw.) haben sich für alle Polizeibeamtinnen und –beamten eher noch deutlich erhöht.

Legt man das aktuelle Ergebnis der „AG Verwendungseinschränkung II“ zugrunde, müsste man eher über die Wiederherstellung der „alten“ Rechtslage des vollendeten 60. Lebensjahres nachdenken. Eine **zwangsweise** Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das 62. Lebensjahr hinaus ist für die GdP undenkbar. Die GdP schlägt einen anderen Lösungsweg vor. Den erhöhten Belastungen und veränderten gesellschaftlichen Entwicklungen (z. B. unterbrochene Dienstzeiten durch Pflege und Kindererziehung, späterer Einstieg in das Beamtenverhältnis, Versorgungsausgleich nach Scheidung, abgesenktes Besoldungs- und Versorgungsniveau) sollte durch eine Flexibilisierung des Eintritts in den Ruhestand in einem Antragskorridor von vollendetem 55. bis vollendetem 65. Lebensjahr Rechnung getragen werden.

Dies würde auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf nachhaltig fördern.

Die besonderen Belastungen des „Wechselschichtdienstes“ sollten durch eine Faktorisierung dieser Zeiten zu einer Zuruhesetzung deutlich vor dem vollendeten 62. Lebensjahr ohne Versorgungsabschlag führen. Die aktuelle Regelung, für 25 Jahre durchgängigen Wechseldienst ein Jahr früher in Pension gehen zu können, entspricht in keiner Weise den realen Belastungen.

Die versprochene Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ist längst überfällig.

Eine Umwandlung von Stellen des gehobenen Dienstes in Stellen des höheren Dienstes als konsequente Weiterführung der „Zweigeteilten Laufbahn“ und eine analytische Bewertung der Führungsaufgaben bei der Polizei NRW sind einzufordern.

Zur Deckung des Personalbedarfs im höheren Dienst ist ein Praxisaufstieg analog der Regelung in der Verordnung über die Laufbahnen der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (§ 40) durch Änderung der Laufbahnverordnung der Polizei (LVO Pol) ergänzend einzuführen.