



Gewerkschaft
der Polizei NRW



Nachersatz Ermittlungsdienst

Positionspapier der Gewerkschaft der Polizei NRW

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Autoren

Arbeitsgruppe Nachersatz

Verantwortlich für den Inhalt

Arnold Plickert
Wolfgang Spies

Fotos

Stephan Eickershof/WAZ FotoPool,
Manfred Vollmer,
Gewerkschaft der Polizei NRW

Satz und Druck

Druckerei Wölfer, Haan

Februar 2012



Verjüngung tut Not

Der Ermittlungsdienst ist hoffnungslos überaltert, eine Tatsache, die seit längerem bekannt ist. Ihm droht in den kommenden Jahren, wenn die Pensionierungswelle erst einmal ihre volle Wirkung entfaltet, ein Aderlass ohne gleichen, einhergehend mit einem Verlust an Erfahrungswissen, der die Leistungsfähigkeit der Polizei insgesamt zu beeinträchtigen droht. Deshalb sind die Überlegungen, die nächsten zwei, drei Jahre, in denen die Polizei – wenn auch nur minimal – über den Durst einstellt, auch dazu zu nutzen, den Ermittlungsdienst zu verjüngen, nicht falsch. Nur: Der Erlass, mit dem diese schnelle Verjüngung des Ermittlungsdienstes erreicht werden soll, ist alles andere als geeignet dazu, da er zu viele Schwachstellen enthält. Aber an der Notwendigkeit einer Verjüngung des Ermittlungsdienstes ändert das nichts.



Deshalb hat die GdP einen Alternativentwurf zum Nachersatz-Erlass vorgelegt. Ein Entwurf, der zeigt, wie eine nachhaltige Verjüngung der Ermittlungsdienste gelingen kann und gleichzeitig ein ausgewogenes Altersgefüge innerhalb der Behörden zwischen den einzelnen Direktionen gewährleistet wird. Ein Entwurf, der die Durchlässigkeit zwischen den Direktionen ermöglicht und Mindeststandards festlegt, der den Behörden aber trotzdem Gestaltungsspielraum lässt.

Die GdP beteiligt sich mit dem vorliegenden Positionspapier konstruktiv an den Anstrengungen, die Altersstruktur des Ermittlungsdienstes zukunftssicher zu gestalten.

Arnold Plickert
Stellvertretender
Landesvorsitzender

Wolfgang Spies
Vorstandsmitglied für den Bereich
Kriminalpolizei

I. Problembeschreibung

1.1 Fachliche Bewertung des MIK

Anfang 2011 kamen die Verantwortlichen im Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes NRW (MIK) zu der Feststellung, dass sich in einer Vielzahl der Polizeibehörden im Lande die Altersstruktur in den Direktionen Kriminalität problematisch darstelle. Zurückgeführt wurde das durch das MIK darauf, dass diese Behörden sich nicht an die geltende Erlasslage gehalten hätten.

Seit 2006 bis 2010 bestand für die Behörden die Verpflichtung, über die sog. 75 % Regelung im jährlichen Nachersatzerlass 75 % der ausscheidenden (pensionierten) Kolleginnen/Kollegen des Ermittlungsdienstes durch Lebensjüngere nach zu besetzen. Die genaue Formulierung in den Erlassen lautete wie folgt:

Zugang zum kriminalpolizeilichen Ermittlungsdienst

Um zu verhindern, dass sich die Auswirkungen der Altersstruktur der Polizei übermäßig zu Lasten des kriminalpolizeilichen Ermittlungsdienstes bemerkbar machen, ist weiter eine Regelung für den Zugang erforderlich.

Deshalb soll auch künftig nach einjähriger Wachdienstverwendung und dreijähriger Verwendung in der Bereitschaftspolizei in einem bestimmten Umfang direkt anschließend die spezialisierende Qualifizierung für den kriminalpolizeilichen Ermittlungsdienst möglich sein. Die Behörden besetzen 75 % des erforderlichen Nachersatzes für diese Funktionen mit Beamtinnen und Beamten unmittelbar im Anschluss an die vierjährige Erstverwendung. Für eine Übergangszeit bis zum Jahr 2011 ist im Rahmen dieser Größenordnung auch allen Beamtinnen und Beamten unter 40 Jahren die Möglichkeit zu geben, sich auf freie Funktionen des kriminalpolizeilichen Ermittlungsdienstes zu bewerben.

Man unterstellte seitens des MIK, dass die Erlassregelungen von 2006 – 2010 in Teilen bewusst unterlaufen wurden und deshalb den Behörden nunmehr strengere Rahmenbedingungen vorgegeben werden müssten. Im Ergebnis wurde dem Polizei-Hauptpersonalrat (PHPR) Anfang Juli 2011 ein Erlassentwurf zugestellt, der aus Sicht der GdP so nicht akzeptabel war, da er viel zu einschneidend gefasst war. So war in diesem Entwurf z.B. vorgesehen, dass sämtlicher Nachersatz in die Direktion Kriminalität ausschließlich mit Beamtinnen/Beamten nach

- deren einjähriger Verwendung im Wachdienst bzw.
- deren einjähriger Verwendung im Wachdienst und anschließender 3-jähriger Verwendung in der Bereitschaftspolizei

zu besetzen sei. Ausnahmen im persönlichen Versetzungsverfahren 2011 sowie behördeneigene Personalentwicklungskonzepte (ein landesweites PEK, das die GdP schon seit Jahren fordert, liegt nicht vor) waren ebenfalls nicht vorgesehen. Im Ergebnis einigten sich das MIK und der PHPR auf die nachfolgenden wesentlichen Regelungen für das Nachersatzverfahren 2011:

- a) Die KPB besetzen den erforderlichen Nachersatz ihrer Direktion Kriminalität, d.h. sämtliche unterjährig freiwerdenden Stellen ausschließlich mit Beamtinnen und Beamten unmittelbar an deren einjährige Verwendung im Wachdienst bzw. zwei- oder dreijährige Verwendung in der Bereitschaftspolizei oder mit Beamtinnen und Beamten, die nicht älter als 30 Jahre sind.
- b) Der Nachersatz bzw. die Besetzung des erforderlichen Nachersatzes der Direktion Kriminalität erfolgt ausschließlich zum 1. September eines Jahres.
- c) Ausnahmen von Ziffer 2 sowie die Besetzung von Stellen mit Beamtinnen und Beamten anderer Direktionen oder anderer KPB, die nicht den vorgenannten Kriterien entsprechen, bedürfen der Zustimmung des MIK.
- d) Sofern der zugewiesene Nachersatz im Anschluss an die Erstverwendung nicht ausreicht, um den Nachersatzbedarf der Direktion Kriminalität zu decken, sind die dort zu besetzenden Funktionen mit Beamtinnen und Beamten zu besetzen, die nicht älter als 35 Jahre sind. Ausnahmen hierzu stehen unter Genehmigungsvorbehalt des MIK.
- e) Für Beamtinnen und Beamte der Kriminalpolizei, die aus persönlichen Gründen in eine andere KPB versetzt werden, werden in diesem Verfahren einmalig Ausnahmen für den Zugang zur Direktion Kriminalität in den aufnehmenden Behörden zugelassen.
- f) Die Verwendung von Beamtinnen und Beamten in der Direktion Kriminalität, die sich im Rahmen von örtlichen Personalentwicklungskonzepten für eine Verwendung in der Direktion Kriminalität qualifiziert und diese Qualifizierung nahezu abgeschlossen haben, wird ebenfalls unter Zustimmung des MIK gestellt.
- g) Die Regelungen gelten ab dem Nachersatz für 2011 bis zum Jahr 2013.

1.2 Fachliche Bewertung der GdP

Die GdP stellt ebenfalls fest, dass in den Direktionen Kriminalität eine ungünstige Altersstruktur vorzufinden ist, die umgehend verjüngt werden muss. Landesweit werden in den nächsten 10 Jahren 48 % der Kolleginnen und Kollegen der Direktionen Kriminalität pensioniert. Der durch die neuen Erlassregelungen (siehe a - g) eingeschlagene Weg des MIK wird von der GdP jedoch so nicht mitgetragen, da er die Realität in den Behörden nicht widerspiegelt und auch fachliche Fragen/Probleme nicht berücksichtigt.

Ohne eine genaue Analyse der Altersstruktur einer jeden Behörde vorgenommen zu haben, stülpt das MIK allen Kreispolizeibehörden nach „Rasenmähermethode“ ein völlig neues Nachersatzverfahren isoliert für den Ermittlungsdienst über. Aus Sicht der GdP geschieht dies nach dem Motto: „Vier Jahre habt ihr nichts gemacht, jetzt werden wir euch dazu zwingen“. Dabei wird vollkommen unberücksichtigt gelassen, dass etliche Behörden sinnvolle Verfahren zur Verjüngung des Personals in den Direktionen Kriminalität durchgeführt haben, andere Behörden auf Grund ihrer Altersstruktur aber dazu gerade nicht in der Lage waren.

Im Unterschied hierzu hat die GdP eine genaue Alters-Analyse jeder Behörde an Hand der Strukturdaten aus PERSIS (Stand März 2011 – also vor dem Nachersatztermin 2011) vorgenommen und kommt zu folgenden Schlussfolgerungen:

- a) Richtig ist, dass es augenscheinlich Behörden gibt, die in den Jahren 2006 – 2010 die sog. 75 % Regelung nicht oder nur unzureichend angewandt haben.
- b) Richtig ist aber auch, dass es Behörden gibt, die seit 2006 eine ständige Verjüngung ihrer Direktion K im Sinne des 75 %-Erlasses vorgenommen haben.
- c) Realität ist zudem auch, dass manche Behörden in den Jahren 2006 – 2010 ihre Direktion Kriminalität überhaupt nicht verjüngen konnten, da die Altersstruktur der Behörde dies nicht zuließ und auch im jährlichen Nachersatzverfahren keine jüngeren Beamtinnen und Beamten in diese Behörden versetzt wurden, die in Priorität 1 in die Direktion Kriminalität gehen konnten.

Dies macht deutlich, dass es landesweit keine einheitlichen Voraussetzungen / Strukturdaten in den Behörden gibt, was ja auch bei den unterschiedlichen Behördentypen/-größen (PP, LR, § 4- § 2 Behörden, mit BPH/SE und ohne BPH/SE, Größe zwischen 180 und 5000 Beschäftigten usw.) nicht verwundert. Nach der jetzigen Erlassregelung werden jedoch alle Behörden vom MIK gleich betrachtet und der Handlungsspielraum der Behörden wird auf „Null“ gesetzt.

Eine Verjüngung darf aber kein Selbstzweck sein. Dazu stellt sich die Frage, was mit Verjüngung gemeint ist. Ist eine rein zahlenmäßige Erhöhung des Anteils lebensjüngerer Beamtinnen und Beamten oder eine ausgeglichene Altersstruktur in der Direktion Kriminalität gemeint? Oder muss es nicht vielmehr landesweites Ziel sein, eine angemessene Altersstruktur zwischen den Direktionen GE, K und V zu erreichen? In den nächsten 10 Jahren wird es in den Direktionen Kriminalität zu erheblichen Wissensverlusten kommen, da durch die Vielzahl von Pensionierungen Führungskompetenzen und Fachkompetenzen in bezug auf Personen-, Milieu- und Szenenkenntnis verloren gehen. Dies ist die Problemstellung, die in den Fokus genommen werden muss. Hierfür gilt es perspektivisch Lösungsmöglichkeiten zu suchen und umzusetzen.

Aus Sicht der GdP, sind die vom Ministerium hierzu vorgegebenen neuen Erlassregelungen zu eindimensional und nicht sinnvoll, da sie eine Gesamtaltersbetrachtung der Behörde nicht berücksichtigen und den Gestaltungsspielraum der Behörden auf „Null“ reduzieren.

II. Ziele

Aus der Problembeschreibung ergeben sich folgende Ziele:

- In allen Direktionen und damit in allen Kernaufgaben sollte eine homogene Altersstruktur erreicht werden.
- Die Altersstruktur sollte dabei ausgerichtet sein an den jeweiligen fachlichen Anforderungen, die es in den einzelnen Behörden in den Kernaufgaben zu erfüllen gilt.
- Ein Wissenstransfer zwischen den Direktionen wie auch zwischen den Behörden in Form von Personalwechseln ist zu gewährleisten.
- Regelungen haben die Durchlässigkeit zwischen den Direktionen und damit eine sinnvolle Rotation zu fördern.
- Die Nutzung vorhandener Qualifikationen und Kenntnisse muss durch die Regelungen gefördert werden.
- Es sollte eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten der Behördenleitungen und des MIK erfolgen, die Verantwortlichkeit der Behördenleitungen wird eingefordert.
- Das MIK erarbeitet ein Personalentwicklungskonzept als Rahmenkonzept in das die Behörden örtliche Konzepte integrieren.

- Das Versetzungsverfahren aus persönlichen Gründen sollte, ausgerichtet an den dienstlichen Erfordernissen, so weit wie möglich aufrechterhalten werden.

Daraus ergeben sich folgende Eckpunkte für einen Lösungsansatz:

1. Es ist eine generelle Problemlösung anzustreben, die als Grundlage oder als Baustein einer langfristigen, strategischen Personalentwicklung für die Kernaufgabe Kriminalitätsbekämpfung dient / dienen kann unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Notwendigkeiten in den übrigen Kernaufgaben.
2. Das MIK setzt Standards, die verbindlichen Umsetzung erfolgt durch die Behörden, die Umsetzungskontrolle erfolgt durch das MIK.

III. Lösungsvorschlag

Strategische Personalsteuerung unter demografischen Gesichtspunkten

Aus Sicht der GdP ist das Personal der Behörden personalsteuerungsmäßig in drei Altersgruppen zu unterteilen.

Die Gruppe der „über 50-Jährigen“,
die Gruppe der „40 - 50-Jährigen“
und die Gruppe der „unter 40-Jährigen“.

Die Problematik der Gruppe der „über 50-Jährigen“ lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr wesentlich beeinflussen. Die Angehörigen dieser Personengruppe werden durch Zuruhesetzungen in den nächsten 10 Jahren ausscheiden. Die Gruppe der „40 – 50-Jährigen“ kann unberücksichtigt bleiben, da sie keine erkennbare Problematik aufweist.

Da in der Gruppe der „unter 40-Jährigen“ das größte Defizit im Bereich des Ermittlungsdienstes besteht und hier die kurzfristig erlebbarsten Effekte zu erzielen sind, wurde diese Gruppe in den weiteren Überlegungen nochmals in drei Fünfjahresgruppen unterteilt.

Um den Behörden wieder eine strategische Personalsteuerung zu ermöglichen, schlägt die GdP einen Mindeststandard in den einzelnen Unterteilungen der „unter 40-Jährigen“ vor, der jährlich durch das MIK kontrolliert und beginnend ab 2012 bis 2016 verbindlich umzusetzen ist.

Die in den Gruppen benannten Prozentzahlen beziehen sich immer auf den Anteil der in der jeweiligen Behörde beschäftigten PVB ohne SE und Bereitschaftspolizei. Dies ermöglicht örtliche Lösungen nach der jeweiligen tatsächlichen Altersstruktur und somit nach den jeweiligen Möglichkeiten.

Gruppe 25 - 30 Jahre

In der Gruppe der „unter 30-Jährigen“ ist der Bedarf in der Direktion Kriminalitätsbekämpfung im Vergleich zu anderen polizeilichen Tätigkeitsfeldern noch nicht so hoch, so dass in dieser Altersgruppe ein Anteil von mindestens 10 % als bedarfsgerecht angesehen wird.

Gruppe 30 – 35 Jahre

Mit der Gruppe der 30 - 35-Jährigen steigt der Personalbedarf in der Direktion Kriminalitätsbekämpfung, um mit der wachsenden dienstlichen Erfahrung der Mitarbeiter leistungs- und belastungsfähige Sachbearbeiter an die Sachbearbeitertätigkeit in den einzelnen Kriminalitätsfeldern heranzuführen. Hier wird bei den 30 - 35-Jährigen ein Anteil von mindestens 20 % für notwendig gehalten.

Gruppe 35 – 40 Jahre

Mit der Heranführung an die unterschiedlichen Spezialistenausbildungen steigt der Bedarf an. Daher erhöht sich der Anteil der 35 - 40-Jährigen in der jeweiligen Behörde. Mit einem Anteil von mindestens 30 % sollte dauerhaft eine homogene Personalstruktur zu erreichen sein.

Nach Ansicht der GdP werden hiermit Leitplanken zur Zielerreichung unter örtlicher Verantwortung gesetzt, die die unterschiedliche Personalstruktur in den einzelnen Behörden berücksichtigt.

Eine Anpassung der für die einzelnen Altersgruppen festgelegten Prozentpunkte ist möglich, z. B. aufgrund der Anforderungen im Bereich der Kriminalhauptstellen.

Zudem ist eine klare Trennung der Verantwortlichen (MIK für die Setzung von Mindeststandards und Kreispolizeibehörden für die örtliche Umsetzung) wieder hergestellt.

IV. Erste Erfahrungen/Auswirkungen der neuen Erlassregelung

4.1 Durchlässigkeit der Direktion Kriminalität (Versäulung)

In den Kreispolizeibehörden war es geübte Praxis, sich um eine „Durchlässigkeit“ des Personals zwischen den Direktionen zu bemühen. Dies sollte nicht nur einer „Versäulung“ entgegenwirken, sondern diente zudem den Zielen Horzonterweiterung der Beamtinnen und Beamten, Schaffen von wechselseitigem Verständnis für die Aufgabenwahrnehmung und Einbringen des Fachwissens in die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben.

Zum Teil sind diese Ziele im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten in den Behörden festgeschrieben und ausgestaltet worden. Beamtinnen und Beamte aus der Direktion K, die sich diesen Verwendungsüberlegungen gestellt haben, können jetzt nicht – wie ursprünglich in Aussicht gestellt – in die Direktion K zurück und zwar alleinig wegen des Alters (über 30 Jahre). In der Regel sind aber befristete Verwendungszeiten von 3 – 5 Jahren vorgesehen.

Über diesen Vertrauensbruch gegenüber diesen Beamtinnen und Beamten hinaus hat die jetzige Erlassregelung aber auch zur Folge, dass sich derzeit kaum noch Beamtinnen und Beamte aus der Direktion K für diese oben genannten Verwendungen außerhalb der Direktion K finden lassen. Sie sind in der Regel über 30 Jahre alt und fürchten somit um ihre Rückkehrmöglichkeit in die Direktion K.

Neben dieser Verwendung zur Erlangung von Verwendungsbreite (Horzonterweiterung) in einer anderen Direktion sind aber auch die in der Regel auf 3 – 5 Jahre befristeten Verwendungen als Pressesprecherin/Pressesprecher sowie Sachbearbeitung im Bereich Strategie/Controlling, Öffentlichkeitsarbeit oder örtliche Fortbildung (Trainerinnen/Trainer) beispielhaft genannt, wo aus fachlichen Gründen ein Teilbedarf auch an Beamtinnen und Beamten mit einem kriminalfachlichen Erfahrungswissen im Sinne der Aufgabenwahrnehmung besteht.

Das persönliche Versetzungsverfahren wurde erheblich gestört. Versetzungsanträge, die vor dem Hintergrund gestellt wurden, in den jeweiligen neuen Behörden im Ermittlungsdienst eingesetzt zu werden, wurden zurückgezogen, da wegen der Altersgrenze eine Verwendung im Ermittlungsdienst nicht erfolgt wäre. Bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist eine Menge Frustration – verbunden mit einem Motivationsverlust – entstanden.

Auch schließt die jetzige Regelung eine direktionsübergreifende Besetzung von „Erstführungsfunktionen“ in der Direktion K, die entsprechend der Funktionszuordnung nach A 11 bewertet sind, aus, da diese Zielgruppe (A 11) in der Regel über 30 Jahre alt ist.

Besonders auffällig ist der Nachersatz in den Einsatztrupps zur Kriminalitätsbekämpfung, da es hier von der gewählten organisatorischen Anbindung an die Direktion K oder GE abhängig ist, ob die Altersbegrenzung von 30 Jahren zu beachten ist oder nicht.

4.2 Auswirkungen auf die Aus-/Fortbildung beim LAFP

In den letzten Jahren hat die Qualität der kriminalfachlichen Aus-/Fortbildung immer davon gelebt, dass als Lehrende insbesondere Kollegen/Innen aus den Ermittlungsdiensten der Kreispolizeibehörden gewonnen werden konnten. Hierdurch war eine optimale Verzahnung zwischen der theoretischen Lehre und dem praktischen Erfahrungswissen dieser Kollegen gesichert. Mit den neuen Erlassregelungen, die dafür sorgen, dass die Kollegen/Innen nach der Verwendungszeit beim LAFP keine Rückkehrgarantie mehr in die Direktion Kriminalität bekommen (wenn sie älter als 30 Jahre sind), ist festzustellen, dass die Bewerberanzahl aus dem Bereich der Direktion stark gesunken ist. Dies wird dazu führen, dass sich die Qualität der kriminalfachlichen Aus-/Fortbildung zwangsläufig verschlechtern wird, da es durch die fehlenden qualifizierten Lehrenden zu Fortbildungsdefiziten kommen wird.

Von insgesamt 165 Bewerbungen für den Bereich der Ausbildung sind in den vergangenen Monaten gerade einmal 14 aus dem Ermittlungsdienst gekommen.

Noch schwieriger ist die Situation im Bereich der Fortbildung. In der Abteilung 2 – Kriminalitätskontrolle – des LAFP waren insgesamt sechs Stellen für Lehrende ausgeschrieben. Für vier Stellen davon gab es insgesamt sieben Bewerber. Für die anderen zwei Stellen fand sich gar kein Interessent. Eine Situation, die für das LAFP, aber auch für die Qualität der Aus- und Fortbildung äußerst problematisch ist.

4.3 Anschlussverwendung SEK

Durch die jetzige Erlassregelung wird weiter verhindert, dass Kollegen/Innen aus den Spezial-Einheiten in der Direktion Kriminalität eingesetzt werden können, wenn sie älter als 30 Jahre sind. Auch dies ist eine Vergeudung von fachlichen Ressourcen, da z. B. erfahrenen Kollegen/Innen der SEK im Rahmen der Anschlussverwendung dort sehr gut verwandt werden könnten.

4.4 Demografiefaktor

Durch den aktuellen Erlass wird lediglich der erforderliche Nachersatz im Verhältnis 1:1 sicher gestellt. Der Bereich des Ermittlungsdienstes profitiert insoweit nicht von den aufgrund der demografischen Entwicklung höheren Einstellungszahlen.

Wir mischen uns ein.



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Geschäftsstelle
Gudastraße 5-7, 40625 Düsseldorf
Telefon 0211 291010
Fax 0211 2910146
info@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de