

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN
01095 Dresden

Herrn Landespolizeipräsidenten
Bernd Merbitz o.V.i.A.

- im Hause -

**Projekt "Polizei.Sachsen. 2020";
Mitwirkung des Polizei-Hauptpersonalrates gemäß § 77 SächsPersVG**

Sehr geehrter Herr Landespolizeipräsident,

im o. g. Schreiben batn Sie den Polizei-Hauptpersonalrat beim Staatsministerium des Innern, Abteilung 3 – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium – um Mitwirkung gemäß § 77 Abs. 1 SächsPersVG.

Gemäß § 87 Abs. 2 SächsPersVG beteiligte der Polizei-Hauptpersonalrat die Personalvertretungen der dem Staatsministerium des Innern nachgeordneten Dienststellen und Einrichtungen der Polizei. Gleichzeitig wurden im Polizei-Hauptpersonalrat sechs Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit den Ergebnissen der Aufgabenkritik und der künftigen Organisationsstruktur befassen haben.

- AG 1 Schutzpolizei
- AG 2 Kriminalpolizei
- AG 3 LKA Sachsen
- AG 4 LPD Zentrale Dienste Sachsen
- AG 5 Bereitschaftspolizei
- AG 6 Aus- und Fortbildungsinstitut

Unsere Einwendungen/Fragen und Vorschläge gemäß § 76 SächsPersVG gliedern sich wie folgt:

1. Präambel
2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen, gleichzeitig abgestimmte Meinung des Gremiums und
3. Erwartungen des Polizei-Hauptpersonalrates

1. Präambel

- Gemäß § 76 SächsPersVG ist geregelt, dass der Personalrat, wenn er an Entscheidungen mitwirkt, über die Maßnahmen rechtzeitig informiert wird und mit dem Ziel einer Verständigung, diese auch mit ihm erörtert werden.

Ihr/-e Ansprechpartner/-in
Erik Berger

Durchwahl
Telefon +49 351 564-3688
Telefax +49 351 564-3685

erik.berger@
smi.sachsen.de*

Ihr Zeichen
32-0215.30/95

Ihre Nachricht vom
26.1.2011

**Aktenzeichen
(bitte bei Antwort
angeben)**
P-HPR-

Dresden,
23. Februar 2011

Hausanschrift:
Sächsisches Staatsministerium
des Innern
Wilhelm-Buck-Str. 2
01097 Dresden

www.smi.sachsen.de

Eine Vorlage an den Polizei-Hauptpersonalrat mit der Bitte um Mitwirkung zum jetzigen Zeitpunkt, also nach dem das Kabinett am 24./25.01.2011 die Maßnahmen bestätigte, wirkt unglaublich, da Kabinettsbeschlüsse in Sachsen behandelt werden wie Naturgesetze.

- Der Polizei-Hauptpersonalrat ist der Auffassung, dass die Vorgehensweise bei der geplanten Änderung der Organisationsstruktur in der Reihenfolge falsch war und ist. Eine logische Reihenfolge wäre gewesen:
 1. Umfassende Aufgabenkritik
 2. Personalbedarfsberechnung
 3. Organisationsstruktur erarbeiten

Die Vorgehensweise stellt sich in Wirklichkeit wie folgt dar:

1. Festlegung eines Einsparpotenzials durch die Staatsregierung
 2. Durchführung einer sogenannten Aufgabenkritik
 3. Abbildung einer Organisationsstruktur gemäß Festlegungen Pkt. 1
- Die neue Organisationsstruktur widerspricht einem Bundesverwaltungsgerichts-urteil vom 14. Juli 1987. In diesem wird u. a. geurteilt, dass sowohl für die Beschäftigten einer Dienststelle als auch für die Personalvertretung Wegzeiten bis zu einer Stunde für zumutbar gelten.
 - Obwohl ein Grobkonzept angekündigt war, wurde am 8. November ein Diskussionspapier der Öffentlichkeit vorgestellt und fast zeitgleich allen Polizeibeschäftigten über das Internet bzw. das Intranet der Polizei zugänglich gemacht. In diesem wurden teilweise sehr detaillierte und konkrete Vorstellungen dargelegt und andererseits notwendige Informationen oberflächlich, ungenau bzw. unvollständig vorgelegt. Dazu später konkret mehr.

Des Weiteren möchten wir Ihnen unsere Auffassung mitteilen, dass alleine der Fakt, dass ca. 36 000 Zugriffe auf die Projektseiten zu verzeichnen waren, sicher auf einer gewissen Neugier und verschiedenen Interessenlagen beruhen. Ob diese Zugriffe Zeugnis sind für ein besonderes Interesse, die Zukunft der sächsischen Polizei aktiv mit zu gestalten, darf jedoch bezweifelt werden.

Vielmehr ist eine wirkliche Beteiligung und aktive Mitwirkung von 133 eingebrachten Vorschlägen und Hinweisen in das Projekt „Polizei.Sachsen.2020“ zu verzeichnen. Dies ist aber leider nur eine Beteiligung von ca. **einem** Prozent (bei einer Auswertung, die in 16 Schwerpunkte untergliedert ist) des gesamten Personalbestandes der sächsischen Polizei und stellt daher aus unserer Sicht kein repräsentatives Meinungsbild dar. Das ist sehr schade. Es muss und wird aber auch dafür Gründe geben. Dies ist eine objektive Feststellung, die einzelnen Beiträge selbst sollen damit jedoch keinesfalls klein geredet werden. Nun zu dem bisher vorgelegten Diskussionspapier, dem Papier „Ergebnisse der Aufgabenkritik“ sowie dem Organisationskonzept.

- Allgemeines sowie Fakten- und Zahlencheck

Seit längerer Zeit wird bei jeder passenden und unpassenden Gelegenheit zur Begründung von Sparmaßnahmen in vielen Ressorts der demographische Wandel in Sachsen bemüht.

Im Bezug auf die Polizei stellt sich die Frage, was bedeutet der demographische Wandel? Bedeutet es, dass ältere Menschen, unabhängig von einer prognostiziert zurückgehenden Bevölkerung, keine Verbrechen begehen oder Unfälle verursachen? Oder ob ältere Menschen vielleicht eher Opfer von kriminellen Handlungen, wie Raub, Diebstahl, körperliche Gewalt usw. durch möglicherweise weiter reisendes kriminelles Potential werden? Sind ältere Menschen nicht mehr wert, geschützt zu werden?

Die Abwanderung von jungen Leuten ist das Ergebnis einer jahrelangen verfehlten Politik der sächsischen Landesregierung, die mit dem Potential der nachwachsenden Generationen unverantwortlich umgegangen ist; die zugelassen hat, dass Fachkräfte und junge Menschen abgewandert sind, weil sie hier entweder keine Arbeit fanden (falsche Wirtschaftspolitik, die zuließ, dass bestehende ansässige Firmen als Konkurrenz platt gemacht wurden) oder zu viel geringeren Löhnen Arbeit leisten sollten und sollen (siehe Vorschlag der FDP zur Absenkung der Löhne, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen). Diese jungen Menschen haben selbstverständlich ihre Familien wo anders gegründet und ziehen dort ihren Nachwuchs groß. Auch das ist ein entscheidender Grund für die Überalterung der sächsischen Bevölkerung.

Keine der verbleibenden jungen Menschen wollen aber nach Möglichkeit ihre Familie in einem möglicherweise unsicheren Bundesland aufziehen. Die Reduzierung der inneren Sicherheit, was das Ergebnis dieser Reform wäre, ist ein weiterer Auslöser zur Abwanderung. In einem Land, wo die nächste Polizeidienststelle etliche Kilometer entfernt ist und ein vielleicht 57-jähriger Bürgerpolizist für 7.500 Einwohner in der Fläche zuständig ist oder die Polizei bei einem Verkehrsunfall oder Einbruch zwei Stunden benötigt, um zum Einsatzort zu gelangen. Dabei sind Krisenszenarien, wie Hochwasser, Naturgewalten, Terror und massive organisierte Kriminalität noch nicht einmal in Betracht gezogen worden.

Schon längst zu klärende Fragen der Verteilung von nicht polizeilichen Kernaufgaben und deren Verlagerung zu den jeweiligen Ministerien und Behörden (Justiz, Ausländerbehörde, Ordnungsämter) wurden jahrelang nicht angegangen und somit wurde in diese Ressorts auf Kosten der Polizei gespart. Auch jetzt ist keine Einigung über die Übertragung dieser Aufgaben in Sicht bzw. bekannt. Bevor eine Umstrukturierung innerhalb der Polizei vorgenommen wird, sollten auf Ministerebene diese Probleme geklärt werden, um zu wissen, was im Endeffekt dennoch bei der Polizei verbleiben und auf Grund fehlender Personaldichte in den anderen Behörden oder mangelnder Durchsetzungsfähigkeit von wem auch immer wahrgenommen wird.

Ein Vergleich mit anderen Bundesländern in Bezug auf das Betreuungsverhältnis Bürger / Polizist ist aus hiesiger Sicht ein ungeeignetes Mittel, eine Polizeistruktur für eine qualitativ hochwertige Polizeiarbeit zu schaffen.

- Ein Vergleich von Polizeidichten in den Ländern führt zu keinem sehr wertvollen Ergebnis!

Diese Herangehensweise ist sehr fraglich, so war schon im Sicherheitsprogramm der Innenministerkonferenz im Jahr 1972 erstmals ein Schlüssel (1 Polizist zu 420 Bürger) festgelegt worden, nachdem der vorzuhaltende Bedarf an Polizeikräften errechnet werden sollte. In den Jahren 1995 und 1996 wurde dieser überarbeitet und galt bis vor Kurzem als unverbindlicher Richtwert (**1 zu 365**). Alleine der Ländervergleich oder der Unterschied zwischen den Flächenländern und den sogenannten Stadtstaaten verdeutlichen das Problem. Die Entwicklung der sächsischen Polizeistärke bis 2002 (12 340 PVD Stellen) beweist, dass auch in Sachsen ein solcher Schlüssel als nicht für das praktische Leben und für die Funktionsfähigkeit der sächsischen Polizei geeignet war. Unter Beachtung der besonderen Lage bzw. Entwicklung, wie z. B. der rechts- bzw. linksextremen Gewalt, der Grenzkriminalität allgemein oder der Grenzlage des Freistaates im Besonderen sowie der tatsächlichen Entwicklung der Personalausstattung der im Freistaat Sachsen dislozierten Bundespolizei und den derzeitig zu erfüllenden Aufgaben ist die Fortsetzung des Stellenabbaus auch mit einer **angeblich** besseren Polizeidichte gegenüber westlichen Bundesländern nicht begründbar.

Die Polizeidichte ist deshalb kein akzeptabler Vergleichswert. Welches „Vergleichsland“ wollen wir heranziehen? Haben wir eine Aufgabenkritik auch in diesen Ländern vorgenommen, dass eine Vergleichbarkeit tatsächlich möglich ist? Welche Aufgaben werden wo durch die Polizei wahrgenommen? Fest steht für Sachsen, dass wir mit EU-Außengrenzen zu tun haben, dass wir eine NPD im Landtag haben und uns mit sogenannten „Fans“ von Fußballvereinen der 2. bis 5. Liga auseinandersetzen müssen.

Auch die Entwicklung der Anzahl aller Polizeibesetzten (Beamte, Tarifbeschäftigten) im Vergleich zur Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen zeugt von einer Abkehr der bisherigen Sicherheitskonzeption. So waren 1991 laut Haushaltsplan 12652 Polizeibesetzte (ohne Ausbildungsstellen) bei einer Bevölkerung von 4,77 Millionen Einwohner im Dienst des Freistaates und in den Jahren 2004/2005 standen demgegenüber 15286 Stellen (ohne Ausbildungsstellen) bei einer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung auf damals 4,29 Millionen Einwohner.

Es gibt andere Fakten und damit Rahmenbedingungen oder auch Umfeldfaktoren, die zu beachten sind. Dies sind z. B. die Tourismusentwicklung, die Verkehrsentwicklung, Terrorgefahr, Bewältigung von möglichen Großlagen (wiederkehrende G-8 Gipfel oder G-20 Gipfel, Castor-Transporte, Hochwasser, Papstbesuch, Sportveranstaltungen, wie z. B. Olympia oder Weltmeisterschaften) bis hin zu den Bedingungen im Zusammenhang mit dem Wegfall der Grenzkontrollen (Schengen) nach Polen und Tschechien.

- Auch diese praktischen Zahlen sprechen für sich:

Die Bundespolizei war im Bereich Ebersbach und Ludwigsdorf im Jahr 2007 mit 1221 Stellen für Polizeivollzugsbeamte ausgestattet und ist im Jahr 2010 mit derzeitig 728 Stellen ausgestattet, wobei nach den Presseinformationen der

GdP Bundespolizei in Wirklichkeit nur 486 Polizeivollzugsbeamte tatsächlich vor Ort, d. h. in dem Bereich für den täglichen Dienst zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang sei auch angemerkt, dass bei Öffnung der Grenzen nach Österreich, die damaligen Angehörigen der bayerischen Grenzpolizei komplett (ca. 700 Stellen) in die Polizei des Freistaates Bayern übernommen und organisatorisch eingebunden wurden und dies obwohl es kein Wohlstandsgefälle gab.

Der Ministerpräsident des Freistaates Sachsen, Herr Stanislaw Tillich, legte im Rahmen seiner Regierungserklärung unter dem Leitbild Sachsen 2020 dar, wie es mit der Gewährleistung der Sicherheit weitergehen soll. So erklärte er (auszugsweise), dass „im nächsten Jahrzehnt ... die Weichen für den weiteren Erfolg des Freistaates Sachsen“ gestellt werden. „Die Arbeit der Staatsregierung wird sich deshalb an einem Leitbild orientieren ...“ denn „eine Region ist nur dann attraktiv, wenn die Bürger sicher leben ... können. Wir werden im Haushalt die Voraussetzungen dafür schaffen, 300 neue Polizisten einzustellen. ... Wir werden die Sicherheit im grenznahen Raum weiter gewährleisten. Dafür werden wir dort mit **zusätzlichen** Einsatzkräften präsent sein.“

Ein Wort aus der Praxis und dem „polizeilichen Volksmund“: Zitat eines Kollegen von der Basis: „Die Grenzkontrollen im Osten fallen weg, also braucht man weniger Bundespolizei. Weil die Kriminalität überraschend eher steigt setzt man Bereitschaftspolizei an der Grenze ein. Weil die dann nicht mehr zur Verfügung steht, fordert man für eine Veranstaltung Kräfte aus anderen Bundesländern an.“ Zitat Ende

Deshalb lassen die o. g. Ankündigungen und die tatsächliche weitere Entwicklung in den letzten Wochen und Monaten starke Zweifel aufkommen, ob die Tatsachen noch wahrgenommen werden. In Wirklichkeit bedeutet diese Absichtserklärung und die Vereinbarung im Koalitionsvertrag, jährlich 300 neue Polizistinnen und Polizisten einzustellen, dass, auf Grund der Tatsache, dass in den kommenden Jahren jeweils mehr als 300 Bedienstete auf Grund des Erreichens der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden werden, allein in den Jahren 2009 bis 2013 die Anzahl an Polizisten sich um weitere 847 Stellen verringert haben wird.

Auch die weitere Entwicklung der sächsischen Polizei bis ins Jahr 2016 ist mehr als ungewiss. So werden bei einem hohen Altersdurchschnitt in vielen Bereichen des Polizeivollzugsdienstes der Landespolizei ohne Bereitschaftspolizei nach den derzeitigen Rahmenbedingungen im Zeitraum 2006 bis 2016 ca. 4000 Polizeivollzugsbeamte in den Ruhestand versetzt sein. Im Gegenzug dazu werden bei Einhaltung des aktuellen Koalitionsvertrages und der gleichbleibenden Fortführung in diesem Zeitraum ca. 2000 Polizeivollzugsbeamte ihre Ausbildung beendet haben. Dies bedeutet 50 Prozent der Stellen bleiben unbesetzt oder werden gestrichen. Diese Fortsetzung des Stellenabbaus der Staatsregierung ist das falsche Signal und gerade keine Investition in eine sichere Zukunft Sachsens. Ausgerichtet an einem Leitbild der Polizei muss deshalb in einem transparenten Verfahren eine systematische Personalentwicklungsplanung für eine Polizei 2020 sofort auf den Weg gebracht werden. Der derzeitige Einstellungskorridor von jährlich 300 jungen Menschen bei gleichzeitiger Planung der Anhebung des Alters für den Eintritt in den Ruhestand führt zu keiner Verjüngung.

Auch die Betrachtung von psychischen Belastungen sowie der sprunghafte Anstieg psychischer und psychosomatischer Erkrankungen von Polizeivollzugsbeamten muss in Sachsen eine besondere Beachtung finden. Die seit Jahren ansteigenden Fehlzeiten von Polizeivollzugsbeamten aus Krankheitsgründen sowie die steigende Anzahl von vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand zeigen die besondere Bedeutung auf. So waren zuletzt die Polizeivollzugsbeamten im Durchschnitt ca. 4 Wochen im Jahr krank. Berücksichtigt man polizeispezifische Aspekte, wie Anforderungen, die an das Berufsbild gestellt werden, wirken sich diese Erkrankungen nachhaltig auf den Dienstbetrieb aus. Die Gewaltbereitschaft und Aggressivität bestimmter Tätergruppen bzw. des polizeilichen Gegenübers nimmt zu. Der Stellenabbau bei der Sächsischen Polizei tut sein Übriges. Die Arbeitsbelastung steigt, weil immer weniger die bisherigen Aufgaben zu erledigen haben. Steigende Einsatzzahlen sind ein Hinweis auf erhöhte Arbeitsintensität. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle in den Polizeidirektionen, teilweise sogar innerhalb dieser sind nicht gesundheitsfördernd. Psychische Erkrankungen, wie z. B. posttraumatische Störungen, Überforderungssyndrome, Angst- und Panikstörungen bis hin zu versuchten Suizidhandlungen bedürfen im Regelfall einer sehr langen, meist stationären Behandlung, die mehrere Wochen und Monate betragen kann und auch sehr kostenintensiv ist. Zugleich ist eine nicht unerhebliche Dunkelziffer anzunehmen. Gerade deshalb ist ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement zu schaffen. So ist eine psychologische Einsatzbetreuung und Einsatznachbereitung durch einen psychologischen Dienst dringend geboten. Daneben können prophylaktische Maßnahmen, wie z. B. Vorsorgekuren vorbeugend und im Interesse der Polizeivollzugsbeamten vor allem gesundheitsfördernd und dabei mittel- bzw. langfristig auch zugleich Kosten sparend wirken. Das im Diskussionspapier auf Seite 3 formulierte Ziel „eine gut funktionierende Polizei muss sich durch fachliche Kompetenz, Bürgernähe und effiziente Arbeitsweisen auszeichnen“ ist richtig. Jawohl, das „erwarten die Bürgerinnen und Bürger“ zu Recht. Der beabsichtigte Weg und die Art und Weise der Umsetzung bis ins Jahr 2020 sind falsch.

Nach dem vorgelegten Papier sollen noch 2631 Stellen abgebaut werden, entsprechend den vorgelegten Zahlen werden das 1894 PVD-Stellen und 737 Stellen aus dem Verwaltungsbereich (Verwaltungsbeamte bzw. Tarifbeschäftigte) sein. Am Ende sollen **im Jahr 2020/22** 9650 PVD-Stellen (**im Jahr 2010- 11544 PVD-Stellen**) und 1630 Verwaltungs-/Tarif-Stellen, zur Erledigung der Aufgaben der Polizei ausreichen.

- (Leit-) Bild der sächsischen Polizei

Zu dem auf den Seiten 5 bis 6 dargestellten Bild der sächsischen Polizei im Jahr 2020 ist grundsätzlich folgendes festzustellen bzw. als Frage aufzuwerfen, die vor weiteren Entscheidungen zu beantworten wären:

Die Beibehaltung der Anzahl der Streifenbeamten ist ein löbliches Ziel. Der Weg und die Umsetzung dahin bleiben unklar. Bei einer Reduzierung der Anzahl der Polizeireviere bedeutet dies mit Blick auf die Einsatzzeiten und die Einsatzwege im Vergleich zu heute eine negative Entwicklung.

Die Bürgerpolizisten und die Postenbeamten sollen im bisherigen Umfang bestehen bleiben. Die Berechnungen dazu fehlen bzw. wurden nicht vorgelegt. Der Schlüssel für den Bürgerpolizisten in den Großstädten verschlechtert sich. Der Schlüssel in der Fläche ist ein möglicher Ansatz. In diesem Zusammenhang wäre aber die Entwicklung des freiwilligen Zusammenschlusses von Kommunen zu einer Gemeinschaft in der Größenordnung von bis 5000 Einwohner zu beachten und die Aufgabenkritik dieser Dienstposten geboten.

Zu den Kernaufgaben gehört nach unserer Auffassung auch die Prävention. Eine Reduzierung auf die Sekundärprävention (Verhinderung von Tatgelegenheiten) halten wir nicht für ausreichend. Auch hier gilt vor einer Entscheidung zur Streichung und Reduzierung der Aufgaben, dass eine Klärung, wer (welches Ministerium, Organisationseinheit), wie (mit welchen Mitteln) und wo (in welchen gesellschaftlichen Bereichen) die Prävention wahrnehmen soll, zu erfolgen hat. Grundsätzlich wird die Bürgernähe der Polizei aufs Spiel gesetzt. Die Einschätzung des Polizeipräsidenten der PD Leipzig zur Aufgabenerledigung in diesem Bereich im Jahr 2010 unterstreicht die Notwendigkeit der Klärung und einer gesamtgesellschaftlichen Lösung im Interesse der Sicherheit.

Ferner wird zu nachfolgenden Punkten des vorgezeichneten Bildes der sächsischen Polizei 2020 stichpunktartig festgestellt und zugleich angefragt bzw. hinterfragt (mehrere Beispiele für Informationsbedarf):

- Die Reduzierung des Personals (Führung, Stab sowie Verwaltung) um mindestens 30 Prozent ist ein Anspruch, der aber auch sowohl fachlich sowie organisatorisch nachweisbar zu begründen wäre und auf seine Praktikabilität zu prüfen wäre.
- Also welche Funktionsstellen, welche Aufgaben werden wie und wo zentralisiert? Welche Vor- und Nachteile können entstehen? Welche Kostenersparnisse sind tatsächlich objektiv zu erwarten?
- Welche Form/Struktur und Anzahl von Basisdienststellen sollen gebildet werden?
- Was sind angemessene Interventionszeiten aus Sicht der Polizei?
- Der Erhalt der Bereitschaftspolizei für geschlossene Einsätze wird unterstützt. Welche Struktur und tatsächliche Einsatzstärke ist gemeint? Sind es acht Hundertschaften, die in kompletter Einsatzstärke laut Verwaltungsabkommen künftig zum Einsatz kommen? Sind komplette Abteilungsstandorte oder Ausrufabteilungsstäbe vorgesehen? Welche Vor- und Nachteile wurden festgestellt? Gibt es andere Alternativen, die geprüft wurden?
- Wie sollen die Aussagen zur Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung des Stellenabbaus praktisch umgesetzt werden?

- Zum interaktiven Funkstreifenwagen:

Grundsätzlich wird die Absicht der Einführung neuer Technik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Leistungssteigerung begrüßt. Die Erreichbarkeit dieser Ziele ist objektiv zu belegen.

Deshalb ist vor der Einführung der interaktiven Funkstreifenwagen als erstes zu klären, welche Kosten diese Fahrzeuge verursachen, wie viele und in welchen Abständen (Jahresscheiben) diese beschafft werden sollen und welcher Aufwand (insbesondere Kosten) für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten in der Folge tatsächlich anfallen. Daneben sind die Vorteile (Effizienz und Effektivität) gegenüber der derzeitigen Situation genau zu analysieren und zu belegen.

In diesem Zusammenhang ist zu bezweifeln, dass die Werkstätten der freien Wirtschaft (bei tatsächlicher Realisierung der dargelegten Privatisierungsabsichten unter Punkt 4.10 des Diskussionspapiers) die Kompetenz und Kapazität vorhalten, um voll umfänglich den Bedarf der Polizei abzudecken. Gerade hier ist bei steigender Technisierung der Fahrzeuge mit polizeispezifischer Ausstattung das fachliche und polizeiliche Wissen der verschiedenen Spezialkräfte der polizeieigenen Fachwerkstätten in Symbiose notwendig. In der privaten Wirtschaft ist außerdem nicht gewährleistet, dass die Polizei einen Sonderstatus dauerhaft erhalten wird. Daraus folgt, dass wir irgendwann ein Kunde wie jeder anderer sein werden. Unstrittig ist dabei auch die Gewinnerzielungsabsicht der Privatwirtschaft nach marktwirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten. Eine Einflussnahme auf die Kostenentwicklung bei Reparaturen der Dienst-Kfz in Bezug auf die Ersatzteilverwendung und Rabattierung dieser ist nahezu unmöglich. Eine lückenlose Kontrolle über notwendige und überflüssige Reparaturen ist fast ausgeschlossen. Wie sollen die vielfältigen Möglichkeiten des interaktiven Streifenwagens genutzt werden, wie z. B. Nutzung polizeilicher Informationssysteme und Internetzugang, erkennungsdienstliche Komponente usw., wenn bei der Digitalfunkeinführung aus Kostengründen lediglich technische Basisparameter für Funk erfüllt werden?

Wer zeichnet sich verantwortlich für die Einführung der „Supertechnik“, wenn seit Jahren nicht mal eindeutig geklärt werden konnte, wer für die IT-Prozesse der Polizei zuständig ist – Staatsbetrieb SID oder Polizei? Unbeantwortet blieben bezüglich des interaktiven Funkstreifenwagens/Einsatzfahrzeuges bisher auch nachfolgende Punkte:

- Welches tatsächliche Einsparpotential ist bei der Aufgabenerledigung zu erwarten? Was sind die Grundlagen der Berechnung?
- Welche tatsächliche Leistungsparameter sind im „sächsischen Modell“ mit welchem Nutzen vorgesehen?
- Welcher Einführungszeitraum mit wie vielen Fahrzeugen pro Jahr ist in den nächsten zehn Jahren vorgesehen?

- Zum Verjüngungsprozess in der sächsischen Polizei

Unter Berücksichtigung der Ausführungen zur Stellenentwicklung im ersten Teil der Stellungnahme ist auch die formulierte „kontinuierliche Verjüngung“ der im Polizeidienst Beschäftigten zu hinterfragen (siehe auch unter Punkt „Auch diese praktischen Zahlen sprechen für sich“).

Welchen Altersdurchschnitt werden die Bereitschaftspolizei einerseits, die anderen Polizeidienststellen und die gesamte Polizei Sachsens im Jahr 2015 bzw. im Jahr 2020 tatsächlich haben?

2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen

AG 1 Schutzpolizei

Durch den Polizei-Hauptpersonalrat war nicht zu erkennen, weshalb man sich für das Fünfer-Modell entschieden hat, wo doch eine konsequentere Entscheidung das Dreier-Modell gewesen wäre. Nicht nachvollziehbar ist ebenfalls, weshalb man sich in der weiteren Folge für die Revieranzahl und deren Standorte ausgesprochen hat. Neben der PKS, der Fläche und dem Betreuungsverhältnis wäre ein weiteres Hilfskriterium für die Standorte eine mögliche Interventionszeit, analog Rettungsdienst oder Feuerwehr. Keinerlei Beachtung fanden mögliche jetzige oder zukünftige Brennpunkte. So zum Beispiel die vorhandene und noch weiter auszubauende Neuseenlandschaft um Leipzig, die sogenannte „Grenzkriminalität“ oder die, entgegen der demographischen Entwicklung wachsenden Ballungszentren Dresden, Leipzig und auch Chemnitz. Im Organisationskonzept ist unter Punkt 3.1.2 „Prüfung von Organisationsmodellen“ für das Gremium nicht erkennbar, dass dies auch bis zur Struktur der Reviere, der Inspektionen und der Stäbe durchgeführt wurde. Jedoch ist nur anhand dieser Fakten eine mögliche Modell-Variante nachvollziehbar.

Weiterhin findet man unter Punkt 4 „Entwicklung der Stellenauslastung“, dass die Stellenanzahl der Streifendienstbeamten 2010 als auch 2020 2688 betragen soll. Eine nachvollziehbare Auswirkung auf die Reviere (jetzt 72 bis 2020 nur noch 41) kann nicht nachvollzogen werden. Eine detaillierte Aufschlüsselung mit dem Stand von heute und den ggf. stufenweisen Abbauzahlen von Revieren/Standorten fehlt. Die in verschiedenen Polizeidirektionen noch vorhandenen Verfügungsgruppen sollen nach dem Papier wegfallen. Dies hält der Polizei-Hauptpersonalrat für praxisfremd, da die Verfügungsgruppen den Streifendienst erheblich entlasten.

Der Abbau von Stellen innerhalb der VPI`en und der Autobahnpolizeireviere mit Demografie zu begründen, ist in keinster Weise nachvollziehbar. Die wachsende Anzahl älterer Bürger, die auch am Straßenverkehr teilnehmen, wird vernachlässigt. Statistiken beweisen, dass der Anteil von Verkehrsunfällen mit älteren Bürgern steigt. Weitere Statistiken beweisen, dass das Verkehrsaufkommen sowie die Zahl der Touristen ständig steigen. Eine Erhöhung der Kilometeranzahl pro Beamten auf den Autobahnen ist eine mathematische Lösung, geht aber an der Entwicklung vorbei. (1,3 km bis 1,6 km und nun 1,9 km/Beamter APRev).

Die Diensthundestaffeln sollen ebenfalls abgebaut werden. Hier sollte plausibel und transparent erläutert werden, wie sich dieser Abbau konkret in den einzelnen Staffeln gestalten soll und welche Staffeln in welcher Größe und wo eingesetzt werden.

Eine Zunahme der Bürgerpolizisten wird begrüßt, die Schlüsselung weniger. Die Zahl 1:7.500 sollte überprüft werden, 1:5.000 wäre zu berechnen, alternativ muss gewährleistet sein, dass kein Bürgerpolizist als Stille Reserve im Streifendienst verschwindet.

Weiterhin ist nicht erkennbar, was das Staatsministerium des Innern im Hinblick auf die Problematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unternimmt. Die Kolleginnen und Kollegen im Streifendienst sind entweder lebensälter oder in freudiger Erwartung künf-

tiger Familienplanungen. Doch wie man dies bei dem Stellenabbau sozialverträglich gestalten will, ist nicht benannt.

Als einen wichtigen Baustein sieht der Polizei-Hauptpersonalrat die derzeitige Arbeit im Streifendienst an. Es ist nicht erkennbar, dass ein landeseinheitliches Organisationsverfahren eingeführt wird, um Abläufe zu vereinfachen. Interessant wäre zu wissen, mit wie viel Zeitanteilen derzeit der Streifendienst wirklich mit Streifentätigkeit beschäftigt ist.

Das Gremium erwartet, dass eine Kostenanalyse vorgelegt wird. U. a., welche Investitionen sind bisher in Liegenschaften der Polizei, aufgeschlüsselt nach Dienststellen und Einrichtungen, in den letzten zehn Jahren getätigt worden und in welche Investitionen wird der Freistaat Sachsen künftig investieren müssen, gibt es Einsparpotential?

AG 2 Kriminalpolizei

Ergebnisse der Aufgabenkritik vom 21.01.2011

Allgemein gilt festzustellen, dass die Dokumente, welche zu den Ergebnissen der Aufgabenkritik führten, dem Polizei-Hauptpersonalrat nicht voll umfänglich vorlagen.

Aus der Sicht des Polizei-Hauptpersonalrates ist die Aussage auf Seite 4 Abs. 3 der Aufgabenkritik, wo es heißt:

„ Aufgrund des Bevölkerungsrückgangs und deren Alterung sowie Erkenntnissen aus der bisherigen Kriminalitätsentwicklung ist zu erwarten, dass die Anzahl der Straftaten in den nächsten Jahren weiter zurückgehen wird, wengleich in abgeschwächter Form. Dieser Trend wird vor allem durch Abnahmen von Eigentumsdelikten bestimmt. Zugleich werden andere, zum Teil sehr ermittlungsentensive Deliktsbereiche, wie Straftaten im Zusammenhang mit dem Internet, zunehmen. “

sehr oberflächlich.

Es wird darauf vertraut, dass der Kriminalitätsanfall weiterhin rückläufig sein wird, obgleich man weiß, dass es bei bestimmten Kriminalitätsphänomenen zu einem Anstieg kommen wird. Gerade die Kontrollkriminalität wird dann auf der Strecke bleiben.

Es ist offenkundig, dass die polizeiliche Kriminalstatistik z.B. auch bei der Erfassung von Betrugsfällen dazu beiträgt, dass ein falsches Bild entsteht. Obwohl es in vielen Betrugsfällen mehrere bis hundert Geschädigte es gibt und damit ein entsprechender Ermittlungsaufwand gegeben ist, wird es nur als ein Fall gezählt.

Den Ausführungen unter 4.2.1 Bearbeitung von Bagatell- und Massendelikten und 4.2.2 Standardisierung von Ermittlungsverfahren kann gefolgt werden. Kritisch gilt dabei anzumerken, dass eine praktischen Umsetzung sich nur mit einer gemeinsamen Verordnung oder VwV zwischen dem Justizministerium (Generalstaatsanwaltschaft) und Innenministerium realisierbar ist.

Außerdem sollten die angedachten Maßnahmen nicht dazu führen, dass die Kriminalität in diesen Bereichen nur noch verwaltet und nicht bearbeitet wird. Aus diesem Grund sollte eine entsprechende Auswertung und Analyse vorgesehen werden, um Delikthäufungen; Brennpunkte rechtzeitig zu erkennen und dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten sind.

Organisationskonzept vom 24.01.2011

Der Polizei-Hauptpersonalrat hat sich hauptsächlich mit den Aussagen unter Punkt 3.1.4.2.3 Kriminaldienst und 3.1.4.3 Kriminalpolizeiinspektion auseinandergesetzt.

Allgemein gilt jedoch auch hier festzustellen, dass bei der Aussage unter Punkt 3.1.1 Mindestpersonalbedarf für die Wahrnehmung operativer Aufgaben (Seite 7)

•Kriminalitätsbekämpfung (Kriminalpolizeiinspektionen, Kriminaldienst): 2.348 Stellen; Reduzierung von 15 Prozent der bisherigen 2.762 Stellen

eine objektive Begründung fehlt.

Die fachliche Begründung des Abbaus von 15 % der Kriminalpolizei fehlt gänzlich. Die Folge wird sein, dass man sich von der Bearbeitung der sogenannten Kontroll- o. Holkriminalität verabschiedet, Statistiken dadurch verfälscht und tatsächliche Kriminalität nicht aufdeckt.

Dass dieses in erster Linie durch die Vereinfachung und Standardisierung im Rahmen der Massen- und Bagatelldelikten möglich sei, ist sehr oberflächlich betrachtet. Immerhin liegen dazu derzeit in Sachsen keine praktischen Erfahrungsberichte vor, das Pilotprojekt in der PD Dresden soll erst gestartet werden.

Offensichtlich sind politische Vorgaben Ausgangspunkt gewesen, in deren Ergebnis nun die Kriminalitätsbekämpfung gegenüber Sparmaßnahmen zurückgestellt wird.

Hier wird noch einmal ausdrücklich auf die notwendige gemeinsame Handlungsanlei- tung von Justiz- (Generalstaatsanwaltschaft) und Innenministerium verwiesen.

Der Aussage im Organisationskonzept:

„ Im Kriminaldienst versehen Beamte der Schutz- und Kriminalpolizei ihren Dienst. Über die Anzahl der eingesetzten Kriminalbeamten entscheidet lageabhängig der Leiter der Polizeidirektion. “

kann das Gremium in dieser Art und Weise nicht folgen.

Mit einer derartigen Aussage werden die Kriminaldienste zur allgemein polizeilichen Verfügungsmasse und können in der Zukunft für die Aufgabe der Kriminalitätsbearbeitung nicht mehr zur Verfügung stehen, da nach unseren Erfahrungen die tägliche Lagebewältigung (DHS) vor kontinuierlicher Vorgangsbearbeitung gesehen wird.

Außerdem steht diese Aussage im Widerspruch dazu, dass die ehemaligen Kriminalaußenstellen und Ermittlungsdienste der Polizeireviere mit der letzten Strukturreform 2009 (Basisdienststellen) zusammengelegt wurden, um Schnittstellenprobleme abzuschaffen und die Qualität der Sachbearbeitung in den Bereichen der Massen- und Bagatelldelikte, sowie der mittleren Kriminalität zu verbessern.

In diesem Zusammenhang fehlen auch objektive Aussagen, welche Kriminalitätsphänomene seit der Strukturreform in den neu gebildeten Kriminaldiensten bearbeitet wurden und wie hoch war der Anteil an der Kriminalitätsbearbeitung insgesamt in den Polizeidirektionen war.

Aus Sicht der Arbeitsgruppe gehört der Kriminaldienst im Rahmen der Polizeiorganisationsstruktur 2020 betrachtet, zum Dienstzweig der Kriminalpolizei.

Den übernommenen Beamten aus den ehemaligen Ermittlungsdiensten bzw. der Schutzpolizei sollten nach Eignung und Befähigung, durch die unmittelbaren Vorgesetzten der Besuch des K – Fachlehrganges und somit der Dienstzweigwechsel ermöglicht werden.

Die Stärke der Kriminaldienste ist anhand der Vorgangsbelastung, der jeweiligen kriminalgeografischen Lage und dem entsprechenden Einsatzgeschehen festzustellen und entsprechend umzusetzen.

Dabei sind auch die Aufgabenzuweisungen zwischen KPI und Kriminaldiensten, welche in Detail in den Polizeidirektionen unterschiedlich sein können zu berücksichtigen.

Ebenfalls kann die Arbeitsgruppe der Aussage unter Punkt 3.1.4.3 Kriminalpolizeiinspektionen

„Aus diesem Grund können im Einzelfall Aufgaben der Kriminalpolizeiinspektion in der Fläche durch Kriminalaußenstellen wahrgenommen werden.“

nicht folgen.

Aus der Sicht der Arbeitsgruppe sind entsprechend der kriminalgeografischen Lage unter Berücksichtigung von Ausrücke- und Interventionszeiten Kriminalaußenstellen im Feinkonzept auszuweisen.

Weiterhin sieht die Arbeitsgruppe einen Widerspruch in der Aussage im Organisationskonzept, wo davon gesprochen wird, dass die Bagatell- und Massendelikte durch den Kriminaldienst bearbeitet werden sollen und auf der anderen Seite in den Ergebnissen der Aufgabenkritik von einer Zentralen Anzeigenbearbeitung (ZentrAB) bei den Kriminalpolizeiinspektionen gesprochen wird.

Die Arbeitsgruppe kommt zu Schluss zu der Überzeugung, dass die Kriminalitätsbearbeitung in die Dienst- und Fachaufsicht des Dienstzweiges Kriminalpolizei gehört.

AG 3 Landeskriminalamt Sachsen

1. Aus Pkt. 4.2 Kriminalitätsbekämpfung im Dokument „Ergebnisse der Aufgabenkritik“ wird nicht ersichtlich auf welcher Grundlage es zu den Festlegungen unter den Punkten 4.2.1 bis 4.2.3 gekommen ist.

- Wo sind die Ergebnisse der Aufgabenkritik nachzuvollziehen und zwar konkret für die jeweiligen Kriminalitätsfelder? Welche Schwerpunkte ergeben sich daraus?
- Auf welcher Grundlage erfolgte für die Kriminalpolizei eine personelle Kürzung um 15 %?
- Aus einer Veröffentlichung unter http://www.bundeslaenderranking.de/2010_i_dyn_aufklaerungsquoten-straftaten.html ist ersichtlich, dass der Freistaat Sachsen bei **Dynamikranking, Indikator: Aufklärungsquote** für die Jahre 2006 bis 2009 unter den Bundesländern an vorletzter Stelle steht. Schlechter und somit Schlusslicht ist nur noch Brandenburg. Sinkende Stellenzahlen bei der Polizei im allgemeinen und der Kriminalpolizei im besonderen können diesen Negativtrend nur weiter verstärken. Der Freistaat Bayern, welcher im Ranking lediglich Platz 13 einnimmt, steuert der ähnlichen Entwicklung durch Erhöhung der Stellenzahl der Polizei entgegen.

2. Die für das LKA Sachsen vorgesehenen Veränderungen, welche unter Pkt. 3.2 des „Organisationskonzepts,, aufgeführt sind, sind kritisch zu hinterfragen.

- **In der Aufzählung** der originären Ermittlungsaufgaben **fehlt** die Bekämpfung der **Wirtschaftskriminalität**. Die Kriminalpolizeiinspektionen der Polizeidirektionen werden personell bei der Bearbeitung von Delikten der schweren Wirtschaftskriminalität definitiv überfordert sein.
- **Die Auflösung der Regionalstellen „Organisierte Kriminalität“ in Chemnitz und Leipzig bringen in der Summe nicht eine personelle Einsparung.**
Warum also?
Eine Dislozierung hatte bisher seine Vorteile darin, dass ein enger Kontakt zu den Schnittstellen der Polizeidirektionen und Staatsanwaltschaften im Einzugsgebiet bestand.
Schwerpunkt der Organisierten Kriminalität im Freistaat Sachsen ist die Stadt Leipzig und dort soll die Regionalstelle geschlossen werden? In Leipzig und Chemnitz hat jeweils eine Schwerpunktstaatsanwaltschaft „Organisierte Kriminalität“ ihren Sitz. Während bisher kurze Wege vorhanden waren werden zukünftig mehr Kilometer auf der Straße verbracht und unnütze Mannstunden verbraucht.

Welche Gründe sprechen für Görlitz und gegen Chemnitz und Leipzig?

- **Was soll man unter der Aussage „Im Ermittlungsbereich werden die Dezernate „Organisierte Kriminalität“ und „Wirtschaftskriminalität“ sowie „Politisch motivierte Kriminalität (PMK) rechts“, „PMK links“ und „PMK Ausländer“ neu strukturiert verstehen?**

Im Staatsschutzbereich sollten die drei Dezernate ihre Eigenständigkeit sehr wohl behalten, wobei die Gewichtung im Rahmen der personellen Ausstattung den tatsächlichen Schwerpunkten im Freistaat Sachsen anzupassen ist.

Es besteht ein absolutes personelles Ungleichgewicht zwischen „PMK rechts“ und „PMK links“. Bei einer Zusammenlegung der Dezernate „Organisierte Kriminalität“ und „Wirtschaftskriminalität“ ist zu befürchten, dass die notwendige umfangreiche spezielle Ausbildung der Wirtschaftskriminalisten in Wegfall gerät.

- **Im Bereich des KTI sollen „Standartfotografie sowie Teile der Toxikologie „outsourced „ werden.** Dies erfolgt u.a. deshalb um Personal, aber auch finanzielle Mittel zu sparen.

Aber, bereits im Jahr 2008 wurde durch das KTI gemeinsam mit der Verwaltung des LKA Sachsen ein „Kostenkatalog für das Kriminalwissenschaftlich und – technische Institut des LKA Sachsen“ erarbeitet und an das Sächsische Staatsministerium des Innern gegeben. Darin sind die Personalkosten für Mitarbeiter und Sachverständige, die Kosten für die Nutzung der Gerätetechnik sowie für sonstige Leistungen aufgeschlüsselt, die in Rechnung gestellt werden könnten. **In die Praxis umgesetzt wurde dieser Vorschlag jedoch bisher nicht!** Seit dem Jahr 2008 wurden für die erstellten Gutachten für das Arbeitsgebiet – der Untersuchung von Materialspuren - Kostenberechnungen durchgeführt. Danach hätte das KTI allein für die durch diesen Sachverständigen bearbeiteten Untersuchungsaufträge pro Jahr etwa 150 000 Euro in Rechnung stellen können. Am KTI erstellen viele Sachverständige Gutachten!

Kriminaltechnische Institute anderer Landeskriminalämter stellen zum Teil schon seit vielen Jahren Rechnungen für die von ihnen vorgenommenen Begutachtungen aus. Im Unterschied zum sächsischen Kostenkatalog werden in anderen Instituten Gerätenutzungskosten höher in der Berechnung angesetzt. So werden zum Beispiel Gutachten eines südwestdeutschen KTI, bei völlig gleicher Spurenart, Spurenanzahl, Bearbeitungsweise und gutachterlicher Aussage, durchschnittlich mit dem Faktor 9 höher berechnet, als das nach sächsischen Kostenkatalog der Fall wäre. Das würde für o.g. konkreten Arbeitsbereich bedeuten, dass nicht nur 150 000 Euro pro Jahr, sondern sage und schreibe etwa 1,35 MILLIONEN EURO pro Jahr berechnet werden könnten. Und das KTI hat viele Arbeitsbereiche!

Wie lange noch wird auf der einen Seite über fehlendes Geld gejammert und auf der anderen Seite einfach Steuergeld verschenkt.

- **Zentralstelle für Polizeiliche Prävention**

Die vorgesehenen Maßnahmen für das LKA sind umsetzbar.

Schwieriger wird es für die Polizeidirektionen (siehe unter 3.1.4.5 Zentrale Dienste – Organisationskonzept)

Die im Organisationskonzept vorgesehene Reduzierung der hauptamtlich in der Prävention eingesetzten Beamten führt zu einer Zerschlagung der derzeitigen polizeilichen Prävention. Insbesondere die Zielgruppen Kinder und Jugendliche, aber auch die Senioren werden sächsische Polizisten künftig nur noch bei repressiver Aufgabenwahrnehmung erleben. Polizeiliche Präventionsarbeit wird sich auf Vernetzung, Vermittlung von Fakten zu aktuellen Kriminalitätsentwicklungen an Multiplikatoren sowie, so finanzielle Mittel vorhanden sind, auf die Verteilung von Präventionsmedien begrenzen. Neben dem Ansteigen von Straftaten insbesondere durch jugendliche Täter ist auch eine Reduzierung des derzeitigen positiven Bildes der sächsischen Polizei zu erwarten.

Dass Prävention eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die Partnerschaften auf unterschiedlichen Ebenen und die Bereitschaft zu institutionsübergreifender Zusammenarbeit erfordert, ist unbestritten. Dass die sächsische Polizei aufgrund ihres spezifischen Wissens um Erscheinungsformen, Umfang und Ursachen von Kriminalität und anderen Gefährdungen Teil dieser Partnerschaften aufgrund ihres gesetzlichen Auftrages sein muss, jedoch auch.

Dies ist aber ohne gravierende Abstriche nicht umsetzbar.

Eine Umkehr der bisherigen Arbeitsweise bedeutet:

- **Halbherzigkeit**, da die Beamtinnen und Beamten einerseits voller Hingabe sich sowohl ihren Aufgaben auf dem Gebiet der Repression als auch der Prävention widmen müssten, was in der Praxis so nicht funktionieren wird, da die Vorgaben der Staatsanwaltschaften und Richter verständlicherweise Vorrang haben.
- **Fehlende Kontinuität**, die für das Erreichen einer präventiven Nachhaltigkeit zwingend erforderlich ist. Aufgrund der verschiedensten Aufgaben im repressiven Bereich und des sofortigen Reagierens in Adhoc-Situationen ist mithin keine Planbarkeit und somit Kontinuität für präventive Aufgaben mehr gegeben.
- **Fehlende fachliche Qualifikation**, da die Priorisierung im operativen Dienst eindeutig zu Lasten der Prävention gehen wird, auch hinsichtlich der Fortbildung.
- **Keine einheitliche strukturierte Umsetzung** von Präventionskonzepten, da die verbleibende Zeit für präventive Aufgabenerfüllung so viel Flexibilität von den einzelnen Beamten erfordert, so dass die Umsetzung landesweit einheitlicher Konzepte nicht oder nicht vollständig gewährleisten kann.

- Aussage in der Aufgabenkritik Nr. 4.8

Die Zentralisierung von Beschaffungsaufgaben seit 2005 hat sich bewährt, beispielsweise durch geringeren Koordinierungsaufwand.

Diese Aussage können wir so **nicht** bestätigen. Aufgrund der viel zu langen Wege zwischen dem eigentlichen Bedarfsträger und dem, der tatsächlich die

Aufträge auslöst, ergibt sich zumindest für spezielle Dezernate des LKA ein deutlich erhöhter Zeit- und Personalaufwand.

Die beabsichtigte „Bündelung aller IuK-Aufgaben, -Kräfte und -Mittel der sächsischen Polizei einschließlich des Digitalfunks bei einem „Landesamt für Polizeitechnik, Logistik und Verwaltung“ würde **nicht** zu einer Verbesserung der gegenüber der Zeit vor 2005 schon jetzt schlechteren Situation führen.

Die beabsichtigte „Zentralisierung bzw. Teilzentralisierung weiterer, gegenwärtig noch in den Polizeidienststellen und Einrichtungen dezentral wahrgenommener Verwaltungsaufgaben“, hier insbesondere der Beschaffung, würde dies weiter verschlechtern. Insbesondere Verfahrens- oder Einsatzbedingte Sofortbeschaffungen ließen sich kaum mehr realisieren.

Vorschlag: Bezüglich der Service OE, die es nur beim LKA gibt (SE, TKÜ, KTI), verbleibt die Beschaffung der dort benötigten Spezialtechnik incl. Der Haushaltsmittel beim LKA bzw. kehrt dorthin zurück.

AG 4 LPD Zentrale Dienste Sachsen

Organisationsstruktur Landespolizeidirektion Zentrale Dienste, zu den Punkten 4.6 bis 4.10 des Papiers „Ergebnisse der Aufgabenkritik“ sowie Punkt 3.4 „Organisationskonzept“ Landesamt für Polizeitechnik, Logistik und Verwaltung

Grundsätzliches

Aus Sicht der Arbeitsgruppe ist die namentliche Umbenennung der Landespolizeidirektion Zentrale Dienste Sachsen in ein Landesamt... mehr als unverständlich und sachlich unbegründet. Als bisheriger und künftiger zentraler Dienstleister der sächsischen Polizei hat sich die Bezeichnung der Dienststelle in der Praxis bewährt und ist auch unter Beibehaltung der bisherigen Bezeichnung vor allem kosten- sowie zukunftsorientiert. Unter Beachtung der bisherigen Historie und der damit verbundenen erarbeiteten Stellung der Dienststelle im Rahmen der Sächsischen Polizei bzw. der gesamten Landesverwaltung sollte dieser vorgesehene Verwaltungsschritt überdacht werden. Mit der bisherigen Bezeichnung „zentrale Dienste“ wird auch zukünftig der beabsichtigte Zweck dieser Dienststelle zum Ausdruck gebracht. Zugleich würde der Verzicht einer Umbenennung nicht unerhebliche Verwaltungskosten sparen.

Im Diskussionspapier wird unter Punkt 4.5 (Anlage 2) u. a. die „Prüfung der Erforderlichkeit und organisatorischen Anbindung der Fachdienste“ aufgeführt. Im Organisationskonzept wird nunmehr eine unterschiedliche Anbindung vorgesehen. Eine nachvollziehbare Begründung ist jedoch nicht erkennbar.

Aus hiesiger Sicht hat sich die bisherige Anbindung der Fachdienste mehr als bewährt. Kurze Wege sowie kurze Reaktionszeiten und Abstimmungsmöglichkeiten im Rahmen

von gemeinsamen Einsatzaufgaben sowie Synergien im Bereich des Verwaltungshandelns, insbesondere bei Haushaltsfragen stützen diese Auffassung.

Grundlage der Gründung bzw. des Aufbaus der LPD ZD SN (zuerst PD ZD SN) sowie der Neuorganisation der LPD ZD zum 1.01.2005 war die Zentralisierung bestimmter landesweiter Aufgaben bei einer Dienststelle. Dieser Prozess sollte nicht konterkariert werden, in dem neue Schnittstellen, unnötige Kosten und mehr Verwaltungsaufwand notwendig wird.

Zugleich wäre das über zwei Jahrzehnte erarbeitete Fachwissen, welches übergreifend in der Verwaltung bzw. dem Stab der LPD ZD SN vorhanden ist auf einen Schlag nutzlos verloren und müsste woanders neu aufgebaut werden.

Für die Beibehaltung der bisherigen Anbindung sprechen besonders folgende Tatsachen:

- herausgebildetes Fachwissen und Verwaltungshandeln, insbesondere der Bereiche Organisation/Aus- und Fortbildung, Recht/Personal und vor allem der Referate Technik/IuK und Haushalt
- eine übergreifende Haushaltsmittelbewirtschaftung ist relativ einfach möglich und diese ist extrem förderlich für die Erledigung der Aufgaben aller Fachdienste
- die Standorte der Fachdienste gestatten auf Grund kurzer Wege ein effizientes Zusammenspiel der Fachdienste mit den Bereichen der Stabsorganisation.
- Eine tatsächliche Personaleinsparung wird in der Gesamtschau und unter Beachtung der vorgesehen Verlagerung von Aufgaben nicht wirklich erfolgen.

Auch aus den Aufgaben der Fachdienste heraus ergeben sich keine Gründe für eine Neuanbindung. Besondere Synergien, insbesondere eine Erhöhung der Effizienz und der Effektivität der Aufgabenerfüllung sind nicht zu erwarten. Vielmehr sprechen für eine weitere Anbindung bei der LPD ZD die o. g. Anmerkungen sowie die nachfolgenden auf die Fachdienste konkret bezogenen Kurzanmerkungen:

Beim Fachdienst Beweissicherung und Dokumentation, Bildübertragung:

Die bisherige Anbindung des Fachdienstes **Beweissicherung und Dokumentation, Bildübertragung** bei der LPD ZD SN hat sich als sinnvoll und in der Praxis als zweckmäßig erwiesen.

- der Fachdienst ist sehr stark technisch ausgerichtet und erfüllt Aufgaben für alle Dienststellen der sächsischen Polizei
- die beabsichtigte Bündelung von IuK-Aufgaben, einschließlich des Digitalfunks bei der LPD ZD und den Kräften der sächsischen Polizei laut Diskussionspapier würde im Widerspruch zu einer Neuanbindung des Fachdienstes stehen.

Beim Fachdienst Polizeiorchester:

Die bisherige Anbindung des **Fachdienstes Polizeiorchester** bei der LPD ZD SN hat sich als sinnvoll und in der Praxis als zweckmäßig erwiesen.

Gerade hier hat sich die zwanzigjährige Erfahrung in Theorie und Praxis bei der LPD ZD SN bewährt. Die Anbindung an eine zentrale Dienststelle in Dresden ist auch künftig zweckmäßig und sinnvoll.

Beim Fachdienst Kampfmittelbeseitigung:

Die bisherige Anbindung des **Fachdienstes Kampfmittelbeseitigung** bei der LPD ZD SN hat sich als sinnvoll und in der Praxis als zweckmäßig erwiesen.

Die Aufgaben des Fachdienstes Kampfmittelbeseitigung sind vor allem in Verfahren der allgemeinen Polizeibehörden sachsenweit eingebunden. Des Weiteren wird für die Vernichtung der Kampfmittel eine Kampfmittelzerlegeeinrichtung in Zeithain unterhalten. Die Umsetzung und Abrechnung der Aufgaben erfolgen vor allem technisch bzw. verwaltungstechnisch. Die Art und Weise der Aufgabenerfüllung und die beabsichtigte Neuausrichtung der LPD ZD SN begründen in diesem Zusammenhang auch die künftige Anbindung an dieser Dienststelle.

Beim Fachdienst Wasserschutzpolizei:

Die bisherige Anbindung des **Fachdienstes Wasserschutzpolizei** bei der LPD ZD SN hat sich als sinnvoll und in der Praxis als zweckmäßig erwiesen.

Einer zukünftigen Dienststelle wird dieser, ebenso wie der heutigen LPD ZD, eine örtliche und sachliche Zuständigkeit (Freistaat Sachsen) zugewiesen werden müssen. Der Einsatz und die Aufgabenerfüllung des Fachdienstes erfolgt somit in landesweiter Zuständigkeit. Deshalb sollte die organisatorische Anbindung auch künftig zentral bei einer Oberen besonderen Staatsbehörde, wie der LPD ZD SN erfolgen. Das LKA als zentrale Dienststelle für Verbrechensbekämpfung und den damit im Zusammenhang stehenden Aufgaben, wie auch die Bereitschaftspolizei als Dienststelle die vordergründig zur Absicherung bestimmter Einsatzaufgaben, insbesondere bei Großlagen eingesetzt wird, würde eine Anbindung eher unzweckmäßig sein und dem Aufgabenschwerpunkten entgegen stehen.

Die Anbindung des Fachdienstes Wasserschutzpolizei an eine Polizeidirektion ist wegen deren begrenzter örtlichen und sachlichen Zuständigkeit unzweckmäßig. Sollte jedoch ein Organisationsmodell mit nur einer Polizeidirektion beabsichtigt sein, wäre diese Anbindung erneut zu prüfen.

Beim Fachdienst Polizeihubschrauberstaffel:

Die bisherige Anbindung des **Fachdienstes Polizeihubschrauberstaffel** bei der LPD ZD SN hat sich als sinnvoll und in der Praxis als zweckmäßig erwiesen.

Es ist fraglich, inwieweit die Anbindung des Fachdienstes an die Bereitschaftspolizei tatsächlich polizeitaktische Vorteile bietet, da grundsätzlich alle Polizeidirektionen unter Beachtung der jeweiligen Einsatzlage und Aufgabenstellung im eigenen Zuständigkeitsbereich Einsatzbedarf haben. Dieser sollte durch eine zentrale unabhängige Stelle gesteuert erfolgen.

Des Weiteren ist, zur Realisierung von Aufgaben der Instandhaltung/Instandsetzung der Polizeihubschrauber beim Fachdienst PHSt ein Luftfahrttechnischer Betrieb eingerichtet worden. Durch die Neuausrichtung der LPD ZD SN seit 2005 wurde damit die zweckmäßige Bündelung der Aufgaben der Instandhaltung/Instandsetzung von Führungs- und Einsatzmitteln der sächsischen Polizei bei einer zentralen Dienststelle praktisch realisiert. Bewährtes sollte deshalb nicht ohne Not aufgegeben werden. Auch der Einsatz der Polizeihubschrauber erfolgt landesweit und Direktionsübergreifend

Eine notwendige Anbindung aus einsatztaktischen Gründen bei der Bereitschaftspolizei erschließt sich somit nicht.

Beim Fachdienst Polizeireiterstaffel

Die bisherige Anbindung des **Fachdienstes Polizeireiterstaffel** bei der LPD ZD SN hat sich als sinnvoll und in der Praxis als zweckmäßig erwiesen.

Grundsätzlich wäre zu prüfen, ob der Einsatzanteil und die Zusammenarbeit mit der Bereitschaftspolizei, insbesondere die gemeinsame Aus- und Fortbildung eine Anbindung bei der Bereitschaftspolizei rechtfertigen. Im Gegensatz dazu ist zu prüfen, ob es nicht durchaus auch künftig zweckmäßiger wäre, die vor kurzem geschlossene Kooperationsvereinbarung zwischen dem SMUL und dem SMI durch die LPD ZD weiter umsetzen zu lassen, mit Leben zu erfüllen bzw. das vorhandene Fachwissen direkt zu nutzen und keine neuen Schnittstellen entstehen zu lassen.

Zu Werkstätten/Verwaltungshilfsdienstleistungen

Im Diskussionspapier, dem Papier „Ergebnisse der Aufgabenkritik“ und dem Organisationskonzept wird ausgeführt, dass u. a. die Ausgliederung von Werkstätten/Verwaltungshilfsdienstleistungen und die beabsichtigte Reduzierung des Personals auf ein Minimum innerhalb der Polizei vorgesehen sind.

Wer die Symbiose zwischen hoheitlicher Gewalt, Rechtsaufsicht und der erforderlichen technischen Basis aufgibt, destabilisiert und gefährdet die Erfüllung der staatlichen Vollzugsaufgaben.

Insbesondere die Idee nur noch eine Kfz-Zentralwerkstatt mit einer Außenstelle bei der Polizei vorzuhalten, wird aus hiesiger Sicht unter Berücksichtigung von polizeitaktischen Bedingungen wie auch wirtschaftlichen Gesichtspunkten als nicht vertretbar angesehen. Nach ersten Berechnungen wäre mit einem riesigen finanziellen Mehraufwand zu rechnen. Gleichzeitig würden ggf. zusätzliche Sicherheitsrisiken z. B. im Rahmen der kontinuierlichen bzw. kurzfristigen Leistungssicherstellung entstehen.

Eine Optimierung und weitere Bündelung der Aufgaben an 3 bis 4 (nur Kfz) Standorten ist unter Beachtung der Sicherheitsrelevanz und Daseinsvorsorge der Werkstätten sowie deren

Wirtschaftlichkeit realistisch. Daher sollte zuerst das 2009 erstellte und begonnene Werkstattkonzept der LPD ZD umgesetzt werden, um die Auswirkungen der geschlossenen bzw. zu schließenden „polizeieigenen“ Werkstätten auf den Finanzhaushalt und der Erfüllung der polizeilichen Aufgaben zu prüfen.

Zur Umorganisation möchten wir anmerken, dass die Wartung der Fahrzeuge, die bereits schon jetzt im Raum Bautzen/Görlitz durch private Werkstätten erfolgt, schon jetzt den finanziellen Rahmen sprengt. Was soll es, der Bevölkerung den Personalabbau (Werkstätten) bei der Polizei als Einsparung vorzugaukeln, obwohl die Sachkosten um ein Vielfaches steigen. Das sind am Ende auch unsere aller Steuergelder.

Gemäß § 7 der SÄHO sind bei Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

Diese Grundsätze verpflichten auch zur Untersuchung von Aufgaben und Einrichtungen darauf, ob und in welchem Umfang die Tätigkeit entfallen kann oder durch nicht-staatliche Stellen, insbesondere durch private Dritte oder unter Heranziehung Dritter, bei gleichen Leistungen kostengünstiger oder bei gleichen Kosten besser erledigt werden kann.

Für alle finanzwirksamen Maßnahmen sind angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durchzuführen. Auch dieser Nachweis wurde bisher nicht erbracht.

Gemäß der VwV zur SäHO sind bei der **Planung neuer Maßnahmen** insbesondere die Ziele, die Kosten einschließlich der Folgekosten (Personalaufwand und so weiter) und ihre Auswirkungen auf den Haushalt, der Nutzen und die Dringlichkeit der Maßnahmen sowie der Zeitplan ihrer Verwirklichung zu untersuchen; dabei sind auch alternative Lösungsmöglichkeiten zu prüfen und aufzuzeigen. Bereits im Rahmen der Planung sind als Grundlage für eine spätere begleitende oder abschließende Erfolgskontrolle (vergleiche Nummer 6), messbare Ziele für die zu untersuchenden Maßnahmen festzulegen. Außerdem ist zu prüfen, ob die Maßnahmen nicht wirksamer oder kostensparender, insbesondere mit geringerem Personal- und Sachaufwand, durch die Erweiterung einer bestehenden Einrichtung innerhalb oder außerhalb des jeweiligen Geschäftsbereichs oder durch eine Einrichtung außerhalb der Staatsverwaltung durchgeführt werden können (Vermeidung von Aufgabenüberschneidungen und Doppelzuständigkeiten).

Die Sicherheitsrelevanz und Daseinsvorsorge von Werkstätten sowie die Wirtschaftlichkeit

auf der Grundlage der sächsischen Haushaltsordnung (SäHO) bzw. der VwV-SäHO sind

deshalb nachhaltig zu prüfen.

Die Absicht an drei Standorten jeweils eine WuG- bzw. IuK-Werkstatt vorzuhalten wird deshalb grundsätzlich befürwortet.

Einsatz von Fachspezialisten

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Spezialisierung von Aufgaben mit polizeilichen, hoheitlichen sowie sicherheitsrelevanten Bezug in vielen Bereichen der sächsischen Polizei ständig zunimmt. Die Besonderheit der Polizeiarbeit erfordert somit auch besondere sicherstellende Maßnahmen in der Polizei und für die Polizei. In diesem Zusammenhang ist die Problematik Polizeibeschäftigte im Staatsbetrieb Informatik Dienste ein schnellstmöglicher zu klärender Sachverhalt von vielen Anderen.

Eine Entscheidung hierzu, ist für die Aufbau- und Ablauforganisation, insbesondere für die künftige Struktur zur Bündelung der IuK-Kräfte und einer nachhaltigen polizeifachlichen Strategie der sächsischen Polizei unerlässlich und deshalb jetzt zu treffen.

Des Weiteren seien an dieser Stelle nur kurz und als nicht abschließende Liste, noch die ständigen befristeten Einstellungen von Fachkräften bzw. die eigene Ausbildung von z. B. IT-Fachkräften und keine Möglichkeiten der unbefristeten Beschäftigung derselben genannt.

Vorschlag des Polizei-Hauptpersonalrates:

Das Organisationskonzept zur LPD ZD SN bzw. dem vorgesehenen Landesamt ist zu bewerten. Des Weiteren sollte das Konzept unter Beachtung der oberflächlichen Aufgabenkritik und der bisher beabsichtigten Ausgliederung von Fachdiensten abgelehnt werden bzw. der Vorschlag unterbreitet werden auf diese Ausgliederung wegen fehlender Synergien, erhöhtem Verwaltungs- und Kostenaufwands sowie Verlust von Erfahrungswissen zu verzichten.

Bezüglich des gesamten Organisationskonzeptes Polizei.Sachsen.2020 sollte eine echte Planungs- und Entscheidungsvorlage zur Entwicklung der Polizei bis zum Jahr 2020 bzw. 2022 gefordert werden.

Diese sollte unter der Vorgabe, dass die sächsische Polizei auch im Jahr 2020/22 ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen muss und die Sicherheit und Ordnung in Sachsen gewährleisten soll, bis spätestens 30.06.2012 erfolgen.

Grundlage dafür kann nur eine vollständige objektive Aufgabenkritik sein. Die notwendigen Serviceleistungen bzw. Maßnahmen der Daseinsvorsorge durch Beschäftigte der Polizei sind nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit, entsprechend den Grundsätzen der Sächsischen Haushaltsordnung, sondern auch unter der besonderen Sicherheitsrelevanz zu betrachten.

In der Folge muss eine Personalbedarfsberechnung auf der Grundlage der Aufgabenkritik und umfänglicher Lösungsansätze erfolgen. Die entsprechende Personalentwicklung, einschließlich einer ausgewogenen Altersstruktur und Klärung der polizeilichen Standorte, einschließlich Immobilienkonzept sind sowohl inhaltlich, wie auch mit der beabsichtigten Abfolge bzw. Umsetzung detailliert mindestens in Jahresschritten als Umsetzungskonzeption darzustellen. Der Beginn der Umsetzung kann frühestens nach Beteiligung des Polizei-Hauptpersonalrates erfolgen.

Im Detail bedeutet dies aus Sicht der Arbeitsgruppe u. a. bezüglich des Papiers Ergebnisse der Aufgabenkritik:

Zu Punkt 4.6. Einsatz von Technik z. B.

- Klärung des Zeitpunktes der Beendigung der Abordnungen zum SID
- Klärung, wie künftig die nachhaltige Einstellung mit qualifiziertem Personal/Spezialisten sichergestellt wird

Zu Punkt 4.8. bis 4.9 Zentralisierung von Verwaltungsaufgaben und Umgang mit Verwaltungshilfsdienstleistungen z. B.

- Klärung klarer Führungs- und Entscheidungsgrundlagen für die jeweils zuständigen Dienststellen
- Sicherstellung der Qualität (Mindeststandards) und der Arbeitsfähigkeit für das Gesamtgefüge der sächsischen Polizei, z.B. bei Einsätzen durch ständige Verfügbarkeit
- Gewährleistung der Einsatzfähigkeit, Teamarbeit unter Betrachtung von notwendigen Verfügbarkeits- und Reaktionszeiten sowie der durchschnittlichen Belastung des Personals
- Personalreduzierung in der Polizei bedeutet nicht zwangsläufig billiger, besser und schneller
- Je besser und umfänglicher die Unterstützungsarbeiten durch eigene Tarifbeschäftigte, um so effizienter die Arbeit der Polizistinnen und Polizisten an der Basis

Zu Punkt 4.10 Werkstattleistungen z. B.

- Vorlage bzw. Fortschreibung eines mittel- und langfristigen Werkstattkonzepts

unter Beachtung der Gewährleistung der erforderlichen taktischen Grundversorgung als Mindestmaß, eher darüber hinaus

- Ergebnisse der Aufgabenkritik überprüfen
- Sicherheitsfragen betrachten
- Vorlage der Wirtschaftlichkeitsberechnungen
- Sicherstellung der Kostenkontrolle, einschließlich der Überprüfung und Feststellung der Kosten im Zusammenhang mit der derzeitigen Fremdvergabe von Leistungen z. B. im Kfz-Bereich
- Personalbedarfsberechnung z. B. zur technischen Sicherstellung der Einsätze bzw. Gewährleistung der Daseinsvorsorge der sächsischen Polizei

Bezüglich des Organisationskonzeptes bedeutet dies aus Sicht des Polizei-Hauptpersonalrates u. a.:

Zu langfristiger Verzicht auf den Betrieb eines eigenständigen Medienzentrums z. B.

- Notwendigkeit und Gründe für den Verzicht aufzeigen, h. Aufgabenkritik, Kosten bei Beibehaltung, Kostenanfall bei Wegfall, Reaktionsfähigkeit der Polizei
- Betrachtung der Schnittstellen zur Fortbildung, technischen Bereichen, Kooperation der Länder
- Möglichkeiten einer „Verschmelzung“ mit anderer Organisationseinheiten prüfen

Zur Weiterentwicklung der bisherigen Abteilung „Technik, Beschaffung“

- wird grundsätzlich begrüßt, Umsetzungskonzeption ist zu erarbeiten
- die Aussage später für Polizeitechnik ist unverständlich, da schon heute in nicht unerheblichem Umfang diese beschafft wird

Zur weiteren Zentralisierung bzw. Teilzentralisierung

- nachvollziehbare Prüfung und Beleg der Vor- und Nachteile, einschließlich Personalfragen und einmaliger bzw. laufender Kosten
- Praktikabilitätsprüfung bezüglich Qualität und Quantität
- Schaffung eines psychologischen Dienstes zwingend prüfen und schnellstmöglich nachhaltig aufbauen

Abschließend stellt die Arbeitsgruppe 4 des PHPR fest, dass es insgesamt das Ziel sein muss, den Veränderungsprozess mit den Beschäftigten gemeinsam und in Ruhe auf der Basis eines gleichen Wissensstandes und einer damit verbundenen höchstmöglichen persönlichen Planungssicherheit für alle Beschäftigten in der Polizei umzusetzen.

Neben der Gewährleistung bzw. Zusicherung der „sozial verträglichen Lösung“ gehört hierzu auch der Erhalt der persönlichen Wertebene.

AG 5 Bereitschaftspolizei Sachsen

Vorbemerkung

Mitarbeiterbrief des LPP vom 31.08.2009

„Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die drei Abteilungen der sächsischen Bereitschaftspolizei an den Standorten Chemnitz, Dresden und Leipzig bleiben auch in Zukunft erhalten. Diese Entscheidung habe ich mit Blick auf das in den letzten Wochen und Monaten weiter angewachsene Einsatzgeschehen getroffen.

— In Absprache mit Herrn Staatsminister Dr. Buttolo werden wir die Überlegungen zur organisatorischen Zusammenführung der Bereitschaftspolizeiabteilungen mit dem Präsidium der Bereitschaftspolizei nicht weiter verfolgen. In der jetzt zu Ende gegangenen Legislaturperiode hatte der Sächsische Landtag ein entsprechendes Gesetzesvorhaben des SMI nicht behandelt.

— Ausschlaggebend für meine Entscheidung war insbesondere die Tatsache, dass die Anzahl der Abteilungseinsätze in und außerhalb Sachsens gegenüber den Vorjahren deutlich zugenommen hat. Im Alltag eingespielte Abteilungsstäbe sind dabei eher in der Lage die gewachsenen Anforderungen vor allem im Führungsbereich zu meistern, als Aufrufstäbe.

Ich erwarte, dass mit dieser Festlegung wieder „Ruhe“ in die Reihen der Bereitschaftspolizei einkehrt und die Spekulationen beendet werden. Mir ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sächsischen Bereitschaftspolizei wieder voll und ganz auf ihre vielfältigen Aufgaben konzentrieren können. Die Herausforderungen sind umfangreicher und deutlich anspruchsvoller geworden, sei es bei Unterstützungseinsätzen im Grenzgebiet, der Absicherung von Fußballspielen und sonstigen Veranstaltungen, Demonstrationen, der Suche nach vermissten Personen oder Präsenzmaßnahmen wie in Leipzig.

— Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sächsische Polizei wird in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen. Dies darf jedoch kein Ruhekissen sein. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten eine Polizei, die jederzeit für sie da ist. Dies belegt auch eine aktuelle Umfrage von Infratest dimap in Sachsen. Danach steht die Angst vor Kriminalität an erster Stelle, noch vor der Sorge um den Arbeitsplatz und finanziellen Problemen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Landespolizeipräsident
Bernd Merbitz“

Im Rahmen der Vorbereitung der Umstrukturierung wurde nach Vorstellung der Aufgabenkritik in den Dienststellen seit 8. November 2010 im Intranet ein Meinungsportal eingestellt, in welchem sich alle Bediensteten äußern konnten. Geplant war, dieses Portal bis zum 31.03.2011 zu betreiben.

Ende 2010 jedoch wurde das Meinungsportal aus für uns nicht nachvollziehbaren Gründen geschlossen. So äußerten sich nur 133 von über 13.000 Beschäftigten bei der sächsischen Polizei – dies ist nur rund 1 %. Dem Gremium ist bekannt, dass einerseits viele Kolleg(inn)en Beiträge vorbereiten wollten bzw. vorbereitet hatten. Andererseits ist uns aus Gesprächen und Anfragen mit der Belegschaft bekannt, dass eine große Anzahl von Beschäftigten sich aus Resignation, Desinteresse, aber auch aufgrund persönlicher Befürchtungen hinsichtlich möglicher Repressalien bei Bekanntwerden ihrer Identität schriftlich nicht äußern wollte.

Am 25. Januar 2011 wurde das Organisationskonzept vom Staatssekretär, Herrn Dr. Michael Wilhelm und dem LPP den Vertretern der Personal- und Berufsvertretungen der sächsischen Polizei vorgestellt. Die Bediensteten wurden dazu im Intranet der sächsischen Polizei informiert. Die Fragen über das „Wann“ wurde mit „Mitte/Ende 2012“ beantwortet und die Frage nach dem „Wie“ mit dem Hinweis auf das noch zu erstellende Feinkonzept.

Nach dem Vergleich der sogenannten Aufgabenkritik mit dem vorgestellten Organisationskonzept erkennen wir Defizite in der Auslegung der genannten Dokumente bzw. der Kommunikation nach außen.

Das Diskussionspapier bietet als Fazit den Vorschlag eines MAXIMUMS einer möglichen Reduzierung (1700 + 931 Stellen). Die Schlussfolgerung durch das SMI geht aber davon aus, dass das Maximum – ungeachtet der Praktikabilität und Folgen – umgesetzt werden soll. Die Empfehlungen des Lenkungsausschusses werden als Vorschriften angesehen.

Nach den Leitlinien soll die Studie jedoch „ergebnisoffen“ sein.

Die Benennung der Anzahl von einzusparenden Stellen geschah vor der Aufgabenkritik bzw. der Prüfung der zu erfüllenden Aufgaben und der dazu erforderlichen Kräfte ausschließlich nach finanziellen Gesichtspunkten.

Es fehlt der Nachweis, dass mit dem auf der Aufgabenkritik basierenden Organisationskonzept tatsächlich finanzielle Einsparungen sowie eine Erhaltung wenn nicht Steigerung der Effektivität der Arbeit der Polizei langfristig möglich sind.

Rückblick

Bereits in den vergangenen Jahren war die Bereitschaftspolizei von Reformen betroffen. Selbst nach der Zentralisierung der TEE am Standort Leipzig wurde weiter an der Veränderung gearbeitet und es wurden ständig neue Konzepte zur Diskussion gestellt.

Bereits Anfang 2008 wurde versucht, eine geänderte Struktur der Bereitschaftspolizei mit sechs Hundertschaftsführungsgruppen unter Beibehaltung des Präsidiums zu etablieren. Bei den Beschäftigten der Abteilungen sowie im Präsidium löste dies extreme Unruhe und Existenzängste aus.

Ende 2008 wurde erkannt, dass eine Erfüllung der Anforderungen mit dieser Struktur nicht möglich ist. Es wurde zu den gegenwärtig vorhandenen Strukturen zurück gekehrt.

Entsprechend der Argumentation der damaligen Polizeiführung war dies dringend notwendig, um die anstehenden Einsatzaufgaben zu bewältigen.

Aus diesem Grund begrüßten wir, dass der Landespolizeipräsident Bernd Merbitz sich in einem Mitarbeiterbrief Ende 2008 zur bevorstehenden Reform in der Bereitschaftspolizei äußerte. Darin gab er an, dass er entschieden hätte, dass die Bereitschaftspolizei in der derzeitigen Struktur erhalten bleibt.

Nun, knappe zwei Jahre später wird diese gestoppte Reform nun doch angestrebt, was auf großes Unverständnis bei den Beschäftigten stößt.

Offensichtlich erfolgte keine erneute Analyse/Aufgabenkritik. Es wurden lediglich bereits vorhandene Planungen des damaligen Leiters des BPP aus dem Jahre 2006 in das Organisationskonzept übernommen.

Seit der Reform 2005 hat sich gezeigt, dass die damalige Zielstellung nicht erreicht wurde. Zahlreiche Stellen wurden mit ihren Aufgaben aus den Abteilungen in das Präsidium der Bereitschaftspolizei verlagert. Nach einigen Monaten wurde festgestellt, dass aufgrund der räumlichen Entfernung mit ihren inakzeptablen Bearbeitungszeiten und der fehlenden Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten die Aufgaben nicht bewältigt werden konnten. Die Aufgaben wurden an die Abteilungen zurück delegiert, die Stellen jedoch verblieben beim BPP. Die Summe der zu bewältigenden Aufgaben in den Abteilungsstäben steht bereits jetzt mit dem zur Verfügung stehenden Personal in einem krassen Missverhältnis.

Bemerkungen zum Organisationskonzept / Aufgabenkritik:

Das Konzept spricht mehrmals von einer Aufgabenkritik, die nach hiesiger Auffassung nicht richtig durchgeführt wurde bzw. keine Schlussfolgerungen im Bereich der Bereitschaftspolizei getroffen werden.

Darin heißt es: „Die Absicherung von Sport- und Großveranstaltungen bindet in erheblichen Maße Kräfte des Polizeivollzugsdienstes...“ Dabei wurden rund 450.000 Mannstunden erbracht (2007 ca. 387.000), folglich eine Erhöhung des Einsatzaufkommens.

Zugleich führt die „Aufgabenkritik“ an, dass „ein steigender Bedarf an Unterstützungskräften anderer Ländern...“, für sächsische Einsatzlagen zu erwarten ist, ebenso wie die Unterstützung des Bundes und der anderen Bundesländer.

Im Organisationskonzept heißt es dazu: „Die Einsatzbelastung ist gestiegen ... Trotz demografischen Wandels wird sich diese Tendenz ... kaum abschwächen ... Dies erfordert eine hohe Verfügbarkeit von Einsatzeinheiten ... Die Anforderung von Unterstützungskräften von anderen Ländern und beim Bund ist auf herausragende Einsatzlagen zu beschränken“

Obwohl man erkannt hat, dass die Bereitschaftspolizei einer ständig wachsenden Einsatzbelastung gegenüber steht, wurden die notwendigen mehr Stellen nicht zugewiesen.

Auch stellt sich die Frage, wieso der Einsatz an der Grenze als Aufgabe der Bereitschaftspolizei benannt wurde. Eine ständige Einsatzlage der Landespolizei, kann nicht originäre Aufgabe der Bereitschaftspolizei sein, denn diese Kollegen fehlen zusätzlich bei den zu leistenden Bepo-Einsätzen.

Bemerkungen zum Organisationskonzept (Zitate):

Organisationsstruktur

„Die Bereitschaftspolizei bleibt als eigenständiger Polizeiverband erhalten“

Im Verwaltungsabkommen über die Bereitschaftspolizei zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Freistaat Sachsen bekennt sich Sachsen zu einer organisatorisch selbständigen Bereitschaftspolizei §1(1).

Die organisatorische Selbständigkeit, Stärke, Gliederung und Ausstattung ist im BRAS 140.1, Abschnitte B 13.1, B 13.2 und B13.3, festgeschrieben.

Laut BRAS 140.1 hat der Freistaat Sachsen drei Abteilungsstäbe und acht Hundertschaftsführungsgruppen vorzuhalten. Die achte Führungsgruppe (Stammpersonal des AFI) wurde bereits aufgelöst.

Fachdienste (LPD ZD) zur Bereitschaftspolizei

Nach dem BRAS sind Kräfte der LPDZD, die der Bereitschaftspolizei angegliedert werden sollen, (Hubschrauberstaffel, Polizeiorchester, Polizeireiterstaffel, ...) kein originärer Bestandteil der Bereitschaftspolizei.

Es stellt sich die große Frage, welche Effizienz die Anbindung der dieser Fachdienste an die Bereitschaftspolizei hat, da diese ja Aufgaben der Landespolizei übernehmen. Auch ist es nicht nachvollziehbar, wieso die Fachdienste über den Lagedienst, welcher für die Bereitschaftspolizei zuständig ist, geführt werden soll, da es sich hier nicht um „freibewegliche“ Einheiten handelt. Die Führbarkeit des täglichen Dienstes sowie die Verwaltung dieser Einheiten würde zu einem Aufgabenzuwachs innerhalb der Bereitschaftspolizei führen, welcher im Missverhältnis zum möglich gewünschten Ziel kommt.

Reduzierung der Hundertschaften

... Reduzierung der Anzahl der Hundertschaftsführungen von sieben auf sechs ...“

Die Einsatzbelastung der verbleibenden Hundertschaft steigt stark im abzudeckenden Raum an – diese würde künftig auf *eine* Hundertschaft (vier Züge) und nur eine Führungsgruppe konzentriert.

Ebenso muss dringend beachtet werden, dass eine Führungsgruppe einer Hundertschaft einer Doppelfunktion gerecht werden muss – im Einsatz und im täglichen Normaldienst (siehe Geschäftsverteilungspläne der Einsatzhundertschaften – Aufgabenzuweisungen im Einzelnen und im Besonderen) (siehe auch BAO).

Wegfall Abteilungen und Direktführung vom BPP

„Struktur der Bereitschaftspolizei soll gestrafft werden ... durch Verringerung Anzahl der Dienststellen von derzeit vier auf eine“

„direkte Anbindung der Bereitschaftspolizeihundertschaften an das BPP“

„zur Sicherung der Führbarkeit der der Einsatzeinheiten am Standort Dresden werden Teile des zweiten Abteilungsführungsstabes ... in Dresden disloziert“

Entgegen dem Ziel, die Verwaltung auf 20 % zu reduzieren, wird im Bereich der „Verwaltung und Stabsbereiche“ im BPP ein deutlich erhöhter Anteil von knapp 30 % beibehalten.

Auch, Entgegen dem Bekenntnis „Straffung der Verwaltung“, wird hierbei verkannt, dass Funktionsdienste in Einsatzhundertschaften in erster Linie den operativen Kräften zuzuordnen sind. Gleiches gilt für die noch verbleibenden „Rumpf-Abteilungsstäbe“.

Die Schaffung von sog. „Aufruf-Abteilungsstäben“ zieht zwangsläufig eine Verringerung der Führungseffizienz nach sich. Die Aufruf-Abteilungsstäbe sind durch die nicht vorhandene ständige Zusammenarbeit mit den jeweiligen Einsatzeinheiten nicht ausreichend professionalisiert. Eine, den Standorten und Einheiten entsprechende, individualisierte Führung, ist nicht möglich.

Es muss die tägliche Arbeit der in der BAO tätigen Beschäftigten betrachtet werden. Die Aufgaben des täglichen Dienstes im BPP würden aufgrund der Priorität des Einsatzgeschehens und der notwendigen arbeitszeitlichen Vorschriften liegen bleiben, was ein starker Verlust des Arbeitswertes der gesamten Bereitschaftspolizei nach sich führen würde.

Ein Einsatzführungsstab soll demnach in Leipzig stationiert werden, der zweite (zur Sicherung der Führbarkeit) am Dienort Dresden – Chemnitz würde führungslos bleiben. Die Hundertschaften sind dann in ihren Dienstorten auf sich allein gestellt.

Bereits mit den Außenstellen der 1. BPA Dresden in Sebnitz und Görlitz wurden Erfahrungen mit bezüglich der großen Führungspanne und der räumlichen Trennung zwischen Dienststelle und Organisationseinheiten gesammelt. Diese belegen deutlich, dass mit teilweise erheblichen Informations- und Führungsdefizite, bei Umsetzung dieses Konzeptes zur rechnen ist.

Administrative Tätigkeiten sind aufgrund fehlender, ständig anwesender Kräfte nicht mehr möglich (Dienstpost, Einsatzkoordination, Personalverwaltung und -betreuung, Verbindung zu allen anderen Strafverfolgungsbehörden, Unterkunfts- bzw. Liegenschaftsverwaltung, Koordinierung/Aufruf einfachster Verwaltungshilfsdienstleistungen uvm.)

Wegfall der Verwaltungshilfsdienstleitungen

— „Aufgabenreduzierung im Verwaltungsbereich an den (drei) Standorten ... sowie die Auflösung der Servicepunkte LuK und Waffen“

Die Servicepunkte sind als Werkstätten im BRAS 140 als reguläre Bestandteile der Abteilungen aufgeführt. Eine Auflösung zieht eine nicht zu beeinflussende, erhebliche Steigerung der Anforderungs-/Erledigungswege, von –zeiten sowie von Sachausgaben nach sich.

Bemerkungen aus personalratsrechtlicher Sicht

— Bereits 2005, beim Versuch, diese nun beabsichtigte Reform zu vollziehen wurden Entscheidungen von Verwaltungsgerichten vorgebracht, welche deutlich diese große Führungsspanne im Bezug auf die räumliche Trennung für verfassungswidrig erklärten.

Die Auffassung der Verwaltungsgerichte dürfte sich in diesem Bezug nicht verändert haben.

Forderungen des P-HPR

In Anbetracht der zahlreichen und großen Bedenken Stellen wir folgende Forderungen an die Abteilung 3.

-
- kein Stellenabbau in der Bereitschaftspolizei aufgrund der einsatzbedingten, ständig steigenden Belastung
 - Beibehaltung der 3 Bereitschaftspolizeiabteilungen und dem BPP
 - 1. BPA Dresden als Dienststelle mit der größten Anzahl an operativen Kräften,
 - 2. BPA Leipzig als Dienststelle mit der PFS Leipzig,
 - 3. BPA Chemnitz als Dienststelle mit der PFS Chemnitz, (ein Areal, welches mehrere Dienststellen benutzen, kann man nicht aus der Ferne leiten)
 - BPP als Mittelbehörde mit TD

Somit würde sich die Struktur anlehnen an die von vor 2005, welche sich ohne weiteres als bewährt herausgestellt hat, denn eine Schaffung des AFI war in diesem Zusammenhang eine nicht vorteilhafte Lösung.

Auch würden sich aus der Anbindung der Schulen an die Abteilungen Synergieeffekte im Zusammenhang der (Haus) Verwaltung, der Technik und vor allem der Ausbildung ergeben.

Aus der Bewertung des Organisationskonzeptes/ Aufgabenkritik ergeben sich Fragen, die in der vor der Erstellung des Feinkonzeptes beantwortet werden müssen, damit die Bereitschaftspolizei künftig ihren Aufgaben gerecht werden kann und der Einsparung von Stellen keine Einsparung an Qualität folgt.

1. Aufgabenkritik

— Welche Dienste sollen aufgrund des steigenden Einsatzaufkommens und der gleichbleibenden Stärke der Bereitschaftspolizei nicht mehr erfüllt werden? Rückbesinnung der durch die Bepo zu leistenden Kernaufgaben. Warum werden die operativen Kräfte der Bepo nicht erhöht?

2. Genauere Aufschlüsselung der im Konzept genannten Stellen (Stab, Verwaltung...)

— Die Sollstärken der Org.-Einheiten ergeben nicht die im Konzept dargebotenen Zahlen bzw. die Verteilung ist nicht nachvollziehbar.

3. genaue Benennung der einzusparenden Stellen (110)

Es ist nicht geklärt, aufgrund welcher Strukturänderung 110 Stellen freigesetzt werden. Die zu reduzierenden Bestandteile ergeben nicht die genannte Anzahl sowie Prüfung der Sinnhaftigkeit der erhöhten Anzahl an Verwaltung gegenüber dem Einzeldienst.

4. genaue Verwendung der Überhangstellen,

5. plausible Darlegung des zeitlichen Verlaufs der Übergangsphase,

— 6. ausgewogene Ausgestaltung der Übergangsphase, insbesondere für das freizusetzende Personal - unter besonderer Berücksichtigung

- der sozialen Verträglichkeit,
- der Besonderheiten der Standorte der Bereitschaftspolizei,

7. Schaffung hauptamtlicher Abteilungsstäbe, gemäß BRAS 140, Rückübertragung von Aufgaben an die Dienstorte (Abteilungen),

8. Warum ist BOS-Digitalfunk an der Bereitschaftspolizei angegliedert und nicht bei der LPD ZD?

9. Sinnhaftigkeit der Zugehörigkeit der Fachdienste der LPD ZD zur Bepo

10. Wie stellt sich die Abt. 3 das Handling mit Waffen und Kfz im Reparaturfalle vor?

11. Was passiert mit dem Tarifpersonal (Schreibkraft eingesparte Hundertschaft/ Abteilung, Verwaltungshilfsdienstleitungen ...)

Wenn Reform durchgeführt wird dann, dann stellen sich für das Gremium nachfolgende Frage:

- Wie viele Beschäftigte bilden den Service (Teile der 2 BOA) in der 1. BPA Dresden?

Sollte es zu einer Auflösung der Abteilungsstäbe kommen, sollte unbedingte an eine Etablierung eines Servicebereichs am Standort Chemnitz festgehalten werden.

AG 6 Aus- und Fortbildung

In der Aufarbeitung des Organisationskonzeptes des Projektes „Polizei.Sachsen.2020“ stellte sich heraus, dass eine vollumfassende Evaluierung bzw. Aufgabenkritik durch das Sächsische Staatsministerium des Innern fehlt.

Aus diesem Grund ist es sehr schwierig, die Aus- und Fortbildung der vergangenen Jahre hinsichtlich ihrer negativen und positiven Seiten zu beurteilen.

Deshalb bezieht sich der Polizei-Hauptpersonalrat hauptsächlich auf Zuarbeiten von Mitarbeitern der Hochschule der Sächsischen Polizei und des Aus- und Fortbildungsinstituts incl. der Polizeifachschulen.

Unstrittig ist, dass einer qualitativ hochwertigen Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei auch in Zukunft eine besondere Bedeutung zukommen muss. Aus diesem Grund mussten und müssen die praktischen Erfahrungen der letzten Jahre analysiert werden; was hat sich bewährt, was wiederum nicht!?

1. Angliederung der Polizeifachschulen an das Präsidium der Bereitschaftspolizei:

In der Vergangenheit gab es in der praktischen Umsetzung wiederholt Probleme in der Zusammenarbeit zwischen dem Aus- und Fortbildungsinstitut der Sächsischen Polizei und dem Präsidium der Bereitschaftspolizei, sowohl im logistischen als auch im personellen Bereich.

Deshalb sind die Überlegungen, die Polizeifachschulen Chemnitz und Leipzig an das Präsidium der Bereitschaftspolizei anzusiedeln, nachvollziehbar. Es sollte in Zukunft keine weitere Zwischeninstitution installiert werden. Dadurch soll u. a die Dopplung von Arbeiten verhindert und damit eine Optimierung der Verwaltungsabläufe der Ausbildung erreicht werden.

Es stellt sich die Frage der Führung der Polizeifachschulen: So wird sehr kritisch betrachtet, dass im Organisationskonzept beispielsweise in der Bereitschaftspolizeiabteilung Chemnitz die Abteilungsführung aufgegeben werden soll. Unter diesen Umständen wären Probleme vorprogrammiert; Probleme der Ab-

sprachen bezüglich der Nutzung der Dienstfahrzeuge der 3. BPA zu Ausbildungszwecken oder anderweitigen Verwendung, bezüglich der Nutzung von Räumlichkeiten usw. Wenn die Absprachen in diesem Falle mit dem Präsidium Bereitschaftspolizei in Leipzig direkt getroffen werden sollen, erscheint diese Konstellation unzweckmäßig und ineffektiv.

Ebenso ergibt sich das Problem der personalvertretungsrechtlichen Zuordnung der Polizeifachschulen.

Aus dieser Sicht favorisieren wir die direkte Anbindung der Polizeifachschulen an die jeweiligen Bereitschaftspolizeiabteilungen. Dies würde auch dem verfassungsrechtlichen Gedanken Rechnung tragen, dass bei einer Organisationsveränderung die personalvertretungsrechtliche Betreuung der Beschäftigten gewährleistet sein muss.

In diesem Zusammenhang darf nicht unerwähnt bleiben, dass der derzeitige Ausbildungsplan vom 01.09.2009 die nächsten Jahre Bestand haben sollte. Die Ausbildungsinhalte dieses Ausbildungsplanes wurden in den letzten Monaten und Jahren kritisch hinterfragt, punktuell überarbeitet und so verändert, dass sich eine qualitative Weiterentwicklung der Ausbildung ergeben hat. Durch den längeren Bestand dieses Ausbildungsplanes muss nun endlich eine qualitativ hochwertige Kontinuität der Ausbildung erreicht werden.

2. Angliederung des Fortbildungszentrums an die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH):

Mit der Angliederung des Fortbildungszentrums an die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) besteht durchaus die Möglichkeit und vor allem die Chance, die Lehre qualitativ zu verbessern. Durch die Verzahnung des Lehrpersonals wird es möglich sein, eine ausreichende Sicherstellung der Lehrkapazitäten zu erzielen und die Kompetenzen und Fähigkeiten der spezialisierten Lehrkräfte beider Einrichtungen in vollem Umfang abzuschöpfen.

Es muss aber Folgendes gefordert werden:

- a) **Die Sicherstellung des zentralen Standortes Bautzen mit dem entsprechenden Lehr- und Verwaltungspersonal.**
Hierbei muss beachtet werden, dass nicht nur aufgrund der räumlichen Trennung ein funktionsfähiger Verwaltungsbereich erhalten bleibt.
- b) **Die Sicherstellung bzw. Angleichung der bestehenden Dienstpostenbewertungen.**
Wenn es zwischen beiden Einrichtungen laut Organisationskonzept (Seite 19) eine stärkere inhaltliche und organisatorische Verzahnung geben soll, so muss auch in einigen Bereichen über die Dienstpostenbewertung nachgedacht werden.
- c) **Die Angleichung der verwaltungsinternen Gegebenheiten (z. B. Arbeitszeitmodelle).**

Nicht nur bezüglich der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle beider Einrichtungen muss ein einheitliches System geschaffen werden. Ansonsten wird es wie in der Vergangenheit zwischen den Polizeifachschulen und dem Fortbildungszentrum immer wieder zu kritischen Auseinandersetzungen, zu Diskussionen, zu Unzufriedenheit und zu Ungerechtigkeiten kommen, die einer gewollten Verzahnung entgegenstehen.

- d) **Weitere Sicherstellung der notwendigen logistischen Sicherstellung.**
Sobald sich das Fortbildungszentrum mit dem notwendigerweise angeschlossenen eigenem Verwaltungsbereich vom Präsidium der Bereitschaftspolizei löst, muss die Sicherstellung z. B. bezüglich der Führungs- und Einsatzmittel, der Digitalfunkgeräte, der Fahrzeuge, der Wartungsverträge für Büro Großgeräte gewährleistet sein.
- e) **Ein selbstständiger Haushaltsansatz.**
Für einen reibungslosen Ablauf im Sinne kurzer Verwaltungswege und eigener und schnellerer Entscheidungen muss für das Fortbildungszentrum ein eigener Haushaltsansatz geschaffen werden.

Zu hinterfragen ist auf jeden Fall auch die Zusammenfindung beider Einrichtungen bezüglich der gesetzlichen Grundlagen. Es darf auf keinem Fall unter einem Dach zwei verschiedene Pseudo-Einrichtungen geben, welche völlig verschieden gesetzliche Normativen haben.

3. Angliederung der Diensthundeschule an das Präsidium der Bereitschaftspolizei:

Als unzweckmäßig wird die Angliederung der Diensthundeschule an das Präsidium der Bereitschaftspolizei angesehen.

Schon die gewollte Zuordnung verschiedener Fachdienste der LPD ZD an das Bereitschaftspolizeipräsidium ist nicht nachvollziehbar und darf nicht umgesetzt werden. Unter dieser Voraussetzung wäre es konsequent und zweckmäßig, auch die Diensthundeschule der LPD Zentrale Dienste, also an die Seite der zentralen Fachdienste zuzuordnen.

Folgende Argumente sprechen dafür:

- Die Einsatzgruppe der Diensthundeschule muss sachsenweit eingesetzt werden (zentrale Lage der LPD ZD).
- Die Diensthundeschule befindet sich in Naustadt in räumlicher Nähe zur Stammdienststelle (höhere Effizienz).
- Die bewährte Zusammenarbeit mit der 1. BPA in Dresden wird durch die räumliche Nähe aufrecht erhalten.

Im Übrigen muss unbedingt darauf verwiesen werden, dass die Anbindung der Diensthundeschule an die Diensthundeschule Pretzsch (Sachsen-Anhalt) ein nicht zu verkennender fachlicher Nachteil wäre. Dies ergaben auch Rücksprachen mit den Verantwortlichen in Brandenburg und Thüringen.

3. Erwartungen des Polizei-Hauptpersonalrates

Bekanntlich regelt das SächsPersVG folgendes:

§ 2 Zusammenarbeitsgebot

(1) Dienststelle und Personalvertretungen arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.

und

§ 77 Mitwirkungsrechte

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs, wenn nicht nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. Übertragung von Dienststellenaufgaben an Privatpersonen oder wirtschaftliche Einrichtungen,
4. Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplans nach § 4 [SächsFFG](#)

In einem dem Polizei-Hauptpersonalrat nicht offiziell vorliegendem Schreiben vom 31.01.2011, Az.: 32-0215.30/95 war es geplant, zur Erarbeitung eines Feinkonzeptes fünf Arbeitsgruppen zu bilden, die in einer knappen Zeitschiene (Mitte/Ende Mai 2011) Ergebnisse vorlegen soll. Mittlerweile sollte dieses Arbeitspapier in der Polizeirunde abgestimmt und durch den Staatsminister des Innern betätigt worden sein.

Aus den Erfahrungen der letzten Organisationsänderungen in der Vergangenheit schlägt der Polizei-Hauptpersonalrat vor, in den zu bildenden Arbeitsgruppen mitzuarbeiten. Auch sollte das Potenzial der örtlichen Personalräte bei den Leitern der Vorbereitungsstäbe genutzt werden, um insbesondere Transparenz zu zeigen.

Das Feinkonzept sollte, wie bereits am Anfang unserer Stellungnahme erwähnt, rechtzeitig mit dem Ziel der Verständigung erörtert werden. Eine Erörterung und Verständigung im Gremium lässt sich erfahrungsgemäß einfacher erzielen, wenn man gemeinsam an dem Projekt gearbeitet hat.

In diesem Sinne:

— Auf eine Gute Zusammenarbeit, zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben!

Mit freundlichen Grüßen

Erik Berger
Vorsitzender des Polizei-Hauptpersonalrates

—

—