

## Organisationsentwicklung im Landespolizeipräsidium (LPP)



### **Eine Standortbestimmung von unserem Landespolizeipräsidenten Norbert Rupp**

Das LPP hat zum 28. Oktober 2013, knapp 20 Monate nach Aufnahme des Wirkbetriebs, landesweit wesentliche organisatorische Änderungen vollzogen, die maßgeblich eine veränderte Aufgabenwahrnehmung in einer modifizierten Aufbaustruktur betreffen. Basis dazu waren die Grundaussagen des Abschlussberichts der Arbeitsgruppe (AG) „Polizei 2020“. Die GdP begleitete diesen Prozess in der Entwicklung stets konstruktiv kritisch. Sie ist auch seit der Umsetzung der ablauf- und aufbauorganisatorischen Maßnahmen an den zentralen Themen weiterhin am Ball und bezieht aus gewerkschaftlicher Sicht dazu nach innen und außen Position; zuletzt hinsichtlich der Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit der Überstundensituation. Unser Landespolizeipräsident Norbert Rupp nahm die kritische Berichterstattung in den saarländischen Medien im August 2014 zum Anlass für die folgende Standortbestimmung.

### **Zum Einstieg**

Ich will in Erinnerung rufen, was die wesentlichen Aspekte waren, die überhaupt Anlass dafür sind, dass sich die Vollzugspolizei im Saarland vollkommen neu organisieren musste. Unser ehemaliger Innenminister für Inneres und Europaangelegenheiten, Stephan Toscani, beauftragte die AG „Polizei 2020“ auf Grundlage bestehender Analysen (z. B. dem Bericht der AG POG vom 1. August 2007) mit einem Wirkungszeitraum bis zum Jahr 2020 fachlich geeignete und bewertete Vorschläge in personeller sowie aufbau- und ablauforganisatorischer Hinsicht aufzuzeigen. Maßgebliche Parameter hierbei waren und sind die polizeispezifischen Arbeitsergebnisse der Haushaltsstrukturkommission vor dem Hintergrund der grundgesetzlich verankerten Schuldenbremse. Um die Ausgangssituation im polizeitypischen Sprachgebrauch darzustellen, könnte man auch von einer teilgebundenen Auftragslage mit politischen Bindungen reden. Es ist mir ein insofern wichtiges Anliegen, schon eingangs darauf hinzuweisen, dass der Neuorganisation kein Selbstzweck zur Umsetzung interner ideeller Absichten innewohnt. Vielmehr bestand für die Polizei im Rahmen der bestehenden, wie insbesondere der katastrophalen demografischen Entwicklung, geschuldet der Personalpolitik der 90er Jahre, und sich nach vorne hin ungünstig entwickelnden Rahmenbedingungen die Chance strukturelle Entwicklungen maßgebend mitzubestimmen. Insofern schätze ich es als positiven Umstand ein, bereits frühzeitig die Geschicke in die eigene Hand genommen zu haben und nicht, wie es aktuell z. B. in den Bereichen Bildung, Finanzen und Justiz passiert, relativ kurzfristig sich abzeichnenden Einsparnotwendigkeiten Rechnung tragen zu müssen.

Mir liegt es sehr daran selbst ausführlich zu den Entwicklungen in der saarländischen Polizei – zuletzt aus gewerkschaftlicher Sicht bezüglich der Überstundensituation vom GdP-Landesvorsitzenden, Ralf Porzel, im Interview des Aktuellen Berichts dargestellt – Stellung nehmen zu können.

## **Die Funktionsfähigkeit der Dienststellen und die Belastungssituation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zunächst ein paar grundlegende Feststellungen zur Personalbewirtschaftung im LPP insgesamt. Vor dem Hintergrund der Haushaltsnotlage des Saarlandes ist im Ergebnis des „AG-2020“-Berichts eine Reduzierung von insgesamt 300 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten konsentiert. Hinweisen möchte ich an dieser Stelle, dass das Analyseergebnis der als externem Berater für die Haushaltsstrukturkommission tätigen Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC eine weit höhere Einsparung von 500 bis 600 Stellen empfahl. Nach wie vor ist beabsichtigt in einem Verlaufsmodell bis zum Jahr 2020 zu organisierenden Einsparerfordernisse von v. g. 300 Stellen jeweils hälftig in den Flächendienststellen und den Direktionen zu vollziehen, wobei noch weitere 28 Stellen hinzukommen. Diese resultieren aus der Aufpersonalisierung der Bereitschaftspolizei und waren in dem ursprünglichen Berechnungsmodell nicht berücksichtigt. Das heißt unterm Strich, dass bis zum Jahr 2020 sowohl in den Fachdirektionen als auch der Fläche jeweils 164 Stellen eingespart werden müssen.

Die Befürchtungen, dass der Stellenabbau entgegen dieser Grundplanung, sich mit einem Mehr in Richtung der Polizeiinspektionen verschieben wird, teile ich nicht. Die Behördenleitung und die Verantwortlichen der Fachdirektionen haben in der 108. Leitungskonferenz vom 22. Juni 2014 definitiv beschlossen, dass der Personalabbau wie in der Grundkonzeption empfohlen umgesetzt wird. Das Feinkonzept wird in der AG Personalabbau der Direktionen unter Federführung von Hugo Müller erarbeitet. Wenn gefragt wird, „was haben die Direktionen/der Präsidialstab denn bisher gebracht“, sind folgende Zahlen selbstredend: Die Personalgesamtstärke von 1183 in den Fachdirektionen und dem Präsidialstab zum Organisationserlass vom Oktober 2011 (sog. Nulllinie) wird sich auf 1142 zum Ende des Jahres 2014 verringern. In den Folgejahren (bis einschließlich 2020) sind gemäß Verabredung in der AG Personalabbau weitere Einsparungen von jährlich 20,5 Stellen in der „Zentrale“ vorgesehen.

## **Das Thema Mehrarbeit**

Wenn die GdP dieses Thema in den Kontext der Neuorganisation bringt und dort in Ihrer medialen Berichterstattung eine eindeutige Affinität kundtut, so ist mir dies zu kurz gegriffen und in der Sachdarstellung pauschaliert. Bestätigen kann ich, dass das Thema Überstunden die saarländische Polizei schon immer beschäftigte und dass in der Endbilanz der letzten Jahresvergleiche Anstiege zu verzeichnen sind. Diese Endbilanzen dann aber in den absoluten Vergleich eines unterzyklischen Zwischenstandes zum Juli 2014 zu bringen, der im Vergleich zum Endstand des Jahres 2013 einen Anstieg von 242.913 auf rund 262.000 Mehrarbeitsstunden ausweist, und dafür den „auf Kante genähten Interventionsbereich“ namhaft zu machen, hält einer validen Überprüfung absolut nicht stand. Vielmehr bedarf es einer tieferen Analyse der Wirkungszusammenhänge z. B. orientiert an den Aspekten: Zu

welchem Zeitpunkt bzw. aus welchem Anlass entsteht Mehrarbeit? Welche Organisationseinheiten sind wie betroffen? In welchem Anteil werden „Altlasten“ mitgeführt? Wie wirkt die wirtschaftlich immer schwierigere Möglichkeit der finanziellen Vergütung von Mehrarbeitsstunden?

## **Die Ursachen dieser Entwicklungen**

Dem Polizeiberuf ist das Leisten von Mehrarbeit immanent und die derzeit sehr hohe Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sehr wohl wahrgenommen. Umfang und Intensität werden dabei maßgeblich durch die jeweilige konkrete, Mitarbeiter bezogene, Verwendungs- und Aufgabensituation bestimmt. Strukturelle Maßnahmen können die Entwicklung von Mehrarbeitsstunden zwar in einem überschaubaren Umfang beeinflussen, jedoch die Entstehung von Mehrarbeit an sich nicht durchgängig vermeiden. Bereits in der früheren Polizeiorganisation ist die Entwicklung der Anzahl der Mehrarbeitsstunden ambivalent verlaufen. Hierbei waren in der Vergangenheit und sind aktuell die Verdichtung bestimmter Einsatzanlässe sowie die Einrichtung besonderer Aufbaustrukturen aus besonderen Anlässen (z. B. Ermittlungsgruppen, Mordkommissionen) in ihren Wirkungen zu berücksichtigen.

Wenn ich zunächst einmal einen Blick auf einen Vergleich der Entwicklungen der Jahre 2012 und 2013 werfe, stelle ich fest, dass es im Bereich der Flächenorganisation nicht wenige Polizeiinspektionen gibt, bei denen die Pro-Kopf-Belastung relativ konstant geblieben bzw. sogar rückläufig war. Zum Ende des Jahres 2013 bewegten wir uns dort in einer Spanne von 23 bis 121 Mehrarbeitsstunden pro Kopf. Am Ende des Jahres 2012 lag diese bei 32 bis 135 Stunden.

Der Höchststand der Überstunden in der saarländischen Polizei mit den bereits erwähnten 262.000 Stunden im Juli dieses Jahres liegt ca. 10.000 Stunden über dem bisherigen Maximum. In dieser Gesamtmenge stecken indes allein ca. 10.000 Stunden aus der Ermittlungsgruppe Wohnungseinbruch und fünf zeitgleicher Mordkommissionen, also Stundenkontingente aus besonderem Anlass bezogen auf kriminalpolizeiliche Erfordernisse. Jährlich werden etwa zwischen 180.000 und 214.000 Mehrarbeitsstunden geleistet, jedoch bloß ca. 170.000 bis 200.000 Stunden abgebaut. Ca. 6.500 Stunden werden im jährlichen Durchschnitt finanziell vergütet.

Gerade für das Aufgabenfeld Intervention hat der strategische Ansatz einer belastungsorientierteren Ausrichtung auch die Zielrichtung, Arbeitszeitkontingente von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dienstzyklen übergreifend zu erfüllen. Um es zu konkretisieren, die Verantwortlichen der Polizeiinspektionen können und sollen dafür Sorge tragen, dass orientiert an den Personalerwartungsgrößen für die Intervention und dem unabdingbar notwendigen Personal für Sondereinsätze, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Dienstzyklus ein tatsächliches Minus an Stunden erbringen. Dieses Minus ist quasi als Puffer in absehbaren Fällen der Arbeitsverdichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wach- und Streifendienst, weil z. B. einsatz- und/oder urlaubslastiger, als Mehr in die betreffenden Dienstzyklen zu investieren. Ein gewisses Gegensteuern zum Entstehen vermeidbarer Mehrarbeitsstunden wird somit ermöglicht, meines Erachtens jedoch – wohl auch bedingt durch das neue und komplexe Interventionsmodell – noch nicht genügend mit Leben erfüllt.

Auch der Einsatz „privater Sicherheit“ zur Dienststellensicherung während der Schließzeiten von B-Inspektionen ist in dieser Beziehung zu erwähnen. Neben der anspruchsvollen Abwicklung des Alltagsgeschäfts ist den Organisationsverantwortlichen sehr bewusst, dass vornehmlich die Belastung mit Sondereinsätzen insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bereitschaftspolizei und die SEE-Kräfte belastend wirkt. Insofern hat die Behördenleitung ausdrücklich darauf hingewiesen, in vertretbaren Fällen im verantwortbaren Umfang Kräfteansätze – auch im Vergleich zur bisher geübten Praxis gleicher bzw. vergleichbarer Einsatzlagen – zu reduzieren. Dies wurde u. a. beim Rocco-del-Schlacko-Einsatz, der Saarlouiser Emmes und dem Dillinger Firmenlauf schon praktiziert, ohne dass es in der retrograden Bewertung zu kritischem Nachbereitungsbedarf führte. Diese ersten positiven Erfahrungen sehe ich als weiteren Mosaikstein dafür, dort wo es möglich ist Belastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reduzieren. So prüft die Direktion LPP 1 in meinem Auftrag derzeit die Kräftereduktion bei Fußballereinsätzen.

Dabei stehen u. a. folgende Zahlen im Hintergrund: Die Anzahl der geschlossenen Einsätze der Bereitschaftspolizei entwickelte sich von 375 im Jahr 2009 nach einem Tief bei 190 Einsätzen im Jahr 2011 auf 316 im Jahr 2013. Der Personalbestand der Bereitschaftspolizei wurde im gleichen Zeitfenster von 123 Beamtinnen und Beamten auf 145 erhöht. Die Bereitschaftspolizei war von 2009 bis 2013 zwischen 7- bis 15-mal außerhalb des Saarlandes im Einsatz. Der Durchschnitt liegt bei 10,2 Einsätzen pro Kalenderjahr. Im Jahr 2013 entsprach die Zahl mit 11 Einsätzen beinahe diesem Durchschnittswert. Erlauben Sie mir den ergänzenden Hinweis, dass diese außersaarländischen Einsätze, gleichermaßen wie der Einsatz auswärtiger Kräfte im Saarland, anlassbezogen unabdingbar sind und gerade im Jahr 2013 in der finanziellen Gegenrechnung einen Mehrwert für das Saarland hatte. Die durch die Geltendmachung von Einsatzkosten erwirtschafteten Gewinne kommen im Übrigen unmittelbar der saarländischen Polizei zu Gute und werden quasi reinvestiert in den Haushaltstitel zum finanziellen Ausgleich von Mehrarbeit.

Die Soll-Stärke der SEE liegt nach wie vor bei 278 Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten. Die SEE kam in den letzten fünf Kalenderjahren (2009 bis 2013) in unterschiedlichen Einheitsstärken (einzelne Gruppe bis zur Maximalstärke einer taktischen Hundertschaft zzgl. zweier taktischer Einsatzzüge) zum Einsatz, wobei pro Jahr zwischen 1082 und 1952 Kräfte eingesetzt wurden. Die Anzahl der jährlichen Einsätze reicht im Vergleichszeitraum von 18 für das Jahr 2012 bis auf 27 im Jahr 2011. Im Jahr 2013 lag die Zahl der eingesetzten Kräfte bei 1624 bei insgesamt 20 Einsätzen. Für das Jahr 2014 wurden bislang (Stand Ende August) 1040 SEE-Beamtinnen/Beamte bei 10 Einsätzen eingesetzt. Prognostisch kann davon ausgegangen werden, dass somit keine Belastungssteigerung der SEE für dieses Jahr zu erwarten ist. Die Stabilisierung bzw. Rückführung der SEE-Belastung ist erklärtes Ziel der Behördenleitung und insofern im Kontext der Aufpersonalisierung der Bereitschaftspolizei zu sehen.

Es ist mir ein wichtiges Anliegen, dass die Polizeibesetzten darum wissen, dass wir, damit meine ich im Besonderen Hugo Müller und mich selbst sowie die Leitungsebene der fachaufsichtsverantwortlichen Direktionen, ihre individuelle Belastung im Gefüge der Umsetzung von Entwicklungsprozessen nicht außen vor lassen. Erlaubt sei mir dennoch der Hinweis, dass der Überstundenbestand der Polizei Rheinland-Pfalz bei rund 1,7 Millionen Stunden bezogen auf 9.200

Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte liegt, also ca. 180 Stunden je PVB. Das ist im Vergleich zu uns annähernd das Doppelte.

## **Die ungünstige Altersstruktur unserer Polizei**

Die Leistungsfähigkeit der saarländischen Polizei hängt natürlich auch von einer vernünftigen, möglichst im Durchschnitt recht jungen, Altersstruktur ab. So war die perspektivisch handlungsleitende Rahmenbedingung einer Verjüngung des Personals eine der größten Herausforderungen in der Arbeit der AG „Polizei 2020“ und ist es – selbst erklärend – noch jetzt. Hier scheint angebracht, etwas detaillierter thematisch einzusteigen.

Gerade die Grundsatzentscheidung, die Präsenz der Polizei und damit einhergehend das Dienststellennetz in der Fläche unter Berücksichtigung eines stärker am Bedarf orientierten Personaleinsatzes zu erhalten, bietet Möglichkeiten, die erkanntermaßen ungünstige Altersstruktur ein Stück weit (gemäß der zu erfüllenden Aufgaben aber auch mit Blick auf die altersbedingte Leistungsfähigkeit) abzufedern. So bieten die bewährte Polizeipostenstruktur und die Einrichtung der Ermittlungs- und Servicedienste für Lebensältere, Verwendungseingeschränkte und Schwerbehinderte aus dem Wach- und Streifendienst Beschäftigungsmöglichkeiten in einer Größenordnung von ca. 400 Arbeitsplätzen.

Der Anteil der schwerbehinderten/gleichgestellten und verwendungseingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ermittlungs- und Servicediensten liegt aktuell bei rund einem Drittel. Bezogen auf den Ermittlungs- und Servicedienst vernehme ich, dass das der dortigen Zuständigkeit zugeschriebene Aufgabenpaket massiv arbeitsverdichtend wirke und vor dem Hintergrund des dortigen Profils der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Zumutbarkeitsgrenze erreicht habe. Bei der Strukturierung der Ermittlungs- und Servicedienste wurden, ähnlich wie bei der Regionalisierung der Kriminaldienste, erstmals in der Geschichte der saarländischen Polizei als Grundlage für den jeweiligen Personalisierungsumfang Kennzahlen festgelegt. Damit wurde eine der zentralen Forderungen der AG „Polizei 2020“ in Hinsicht einer Vergleichbarkeit von Organisationseinheiten und quantitativen Homogenisierung von Arbeitsinhalten in Ansatz gebracht. Auch hier möchte ich betonen, dass alle Beteiligten neben dem analytischen Betrachten von Daten und Fakten auch die reale Arbeitsumwelt in die Konzipierungsidee eingebracht haben. Mit dem Ermittlungs- und Servicedienst wurde eine Organisationseinheit institutionalisiert, die es bislang in dieser Form in der saarländischen Vollzugspolizei noch nicht gab. Ziel war es, für die einfache/lokale Kriminalität eine einheitliche aufbauorganisatorische Bearbeitungsstruktur vorzuhalten, durch den Übergang von Sachbearbeitungsanteilen den Wach- und Streifendienst im Bereich der Folge-Sachbearbeitung zu entlasten und auf Ebene der Polizeiinspektionen weiterhin notwendige Verwaltungsaufgaben organisiert erledigen zu können.

In einer ersten Zwischenbilanz lässt sich feststellen, dass die belastungsorientierten Personalisierungsparameter als Orientierungsrahmen für die Polizeiinspektionen im grundsätzlich richtigen Maß gewählt wurden. In der Betrachtung der in der Projektierung zu Grunde gelegten Daten lässt sich bislang bilanzieren, dass die Richtwerte für die belastungsorientierte Aufgabenwahrnehmung ( z. B. zu bearbeitende Verfahren gemäß PKS, Umfang aufzunehmender Anzeigen, Anzahl der Haftbefehle) innerhalb der Prognose liegen. Die angestrebte Aufgabenverteilung

zwischen Wach- und Streifendienst und Ermittlungs- und Servicedienst ist – nach den erwarteten Startproblemen – zwischenzeitlich „angekommen“. Ausnahmen ergeben sich mitunter bei einfach gelagerten Vorgängen, bei denen eine Vorgangsübergabe arbeitsumfänglicher wäre als eine Finalisierung der Bearbeitung im Wach- und Streifendienst. Diesbezüglich ist angedacht, nach einem repräsentativen Erhebungszeitraum notwendige Änderungsbedarfe zu realisieren. Um einerseits Problembereiche zeitnah identifizieren zu können und andererseits die Harmonisierung der Aufgabenerledigung im angedachten Sinne aktiv zu begleiten, wurde zwischenzeitlich ein standardisiertes Besprechungsformat für die Leitungen der Ermittlungs- und Servicedienste eingerichtet.

Sie sehen also an diesem Beispiel, dass die Behördenleitung ein sehr starkes Interesse daran hat, einerseits die Neuausrichtung der Organisation aktiv zu begleiten und andererseits bei erkannten, substantiiert nachvollziehbaren Bedarfen zu korrigieren. Gleiches gilt im Übrigen für den Wach- und Streifendienst mit der Einrichtung des „konstruktiv-kritischen Besprechungsformats auf Ebene der Dienstgruppenleitungen“ sowie in Fortführung des Besprechungswesens für die Leitungsebene der Kriminaldienste.

## **Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit**

Dass die Thematik Lebensarbeitszeitverlängerung Wirkungen entfalten wird, liegt auf der Hand. Allerdings sollte die diesbezügliche Debatte auf objektiver Grundlage erfolgen. Zunächst bewerte ich es persönlich als Erfolg aller, insbesondere der Berufs- und Interessenvertretungen, dass es mit der schrittweisen Anhebung der Altersgrenze auf 62 Jahre gelungen ist, trotz bundesweit weit einschneidenderer Regelungen, einen gesunden Kompromiss mit den politisch Verantwortlichen auszuhandeln. Dies wurde ja auch so aus den Reihen der GdP berichtet. Daher sollte nun nicht der Fehler gemacht werden, das Damoklesschwert über die Organisationsstruktur aufgrund der unausweichlichen Anhebung der Altersgrenze zu schlagen.

Natürlich wird uns die Anhebung der Grenze vor neue Herausforderungen in der alltäglichen Praxis stellen. Doch inwiefern sich diese wirklich einschneidend im Sinne der Neuorganisationsidee der saarländischen Polizei auswirken und neuralgische Effekte entstehen, vermag derzeit noch niemand wirklich einschätzen zu können. Klar ist, dass sich die jährlichen Ruhestandsversetzungen in der mengenmäßigen Verteilung nach hinten verschieben werden. Somit wird die Spitze statt im Jahr 2017 im Jahr 2018 erreicht werden. Ausgehend von einem Personalbestand von ca. 2.800 Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten in der Operativen verliert die saarländische Polizei bis Ende 2020 insgesamt etwa im Jahresschnitt 130 bis 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies führt jährlich zu einem Personalrückgang von 30 Kolleginnen und Kollegen. Dies war Grundlage der Betrachtungen innerhalb der AG „Polizei 2020“ und hat sich trotz Lebensarbeitszeitverlängerung wegen angepasster Einstellungszahlen nicht verändert. Der Personalrückgang – ich hatte es bereits gesagt – ist sowohl von den Direktionen als auch den Polizeiinspektionen zu tragen. Auch der Wach- und Streifendienst wird am Personalrückgang beteiligt. Allerdings wird hier der Personalrückgang nicht anteilig auf die Dienststellen umgelegt, sondern von den B-Inspektionen kompensiert, während der Wach- und Streifendienst der A-Inspektionen sukzessive aufgebaut wird. So hat summa summarum der Wach- und Streifendienst der 11 A-Inspektionen bei Umsetzung der bislang vorgesehenen

Personalzuteilungsüberlegungen die Größenordnung von 630 Kolleginnen und Kollegen im Vergleich zu 617 im Ergebnis der Personalzuteilung 2013.

Da die eingeschrittenen Umsetzungswege mit Blick auf den Verlauf der Ruhestandsversetzungen erfolgten und im derzeit kalkulierbaren Ansatz prognostisch einbezogen wurden, dürften die gewählten Eckpfeiler der Neuorganisation weiterhin Bestand haben. Selbstverständlich wird zukünftig noch genauer hingeschaut werden müssen, welches Personal an welcher Stelle zur Aufgabenerledigung verwendet werden kann und wo in der Organisation Ruhestandsversetzungen gegebenenfalls mit Blick auf die Personalabbauerfordernisse nicht mehr ersetzt werden.

Das Verlaufsmodell macht insofern gerade diesbezüglich Sinn. Ich möchte hierbei die nach wie vor sehr zutreffende Aussage der AG „Polizei 2020“ zitieren: „Perspektivisch müssen in der kommenden Dekade ständig Entscheidungen getroffen werden, welche Aufgabenerledigung Priorität genießt und welche Organisationseinheiten in welchem Umfang vom Personalrückgang betroffen sein werden.“ Hier bleiben die getroffenen Grundsatzempfehlungen für die Fläche weiterhin bestehen. Dies heißt konkret: Die B-Inspektionen bleiben erhalten, ihr Personalrückgang orientiert sich an der Größenordnung der Ruhestandsversetzungen. Zusätzliche Abgänge können ausgeglichen werden. Die A-Inspektionen werden jährlich mit einer zusätzlichen Stelle aufpersonalisiert, möglichst mit lebensjüngem Personal.

### **Gezielte Organisationsmaßnahmen zur Verbesserung der Altersstruktur im WSD**

Natürlich muss neben der quantitativen Personalausstattung die bekanntermaßen ungünstige Altersstruktur betrachtet werden, die letztlich alle Organisationseinheiten betrifft. Wie schon in der Augustausgabe der Deutschen Polizei dargestellt, hat die saarländische Polizei die ungünstigste Altersstruktur aller Länderpolizeien. Insofern stellt die Personalverjüngung eine wesentliche Herausforderung der Personalentwicklung bis zum Jahr 2020 dar. Dies gilt umso mehr für belastende Arbeitsbereiche, zu denen zweifelsohne der Wach- und Streifendienst zählt. Tatsache ist, dass durch die Reform und die stetigen Einstellungen (bislang 100, durch die Lebensarbeitszeitverlängerung in diesem Jahr 83 Neueinstellungen) schon jetzt gerade bei dem belastungsintensiven Wach- und Streifendienst der Altersdurchschnitt kontinuierlich gesenkt werden konnte.

Im Frühjahr 2012 lag der Altersdurchschnitt im Wach- und Streifendienst bei 42,8 Jahren, 2013 bei 39,5 Jahren und im Frühjahr dieses Jahres bei 37,6 Jahren. Hier zeigen sich erste Effekte altersentsprechender Verwendungen im Ermittlungs- und Servicedienst. Dies gilt im Übrigen auch in moderatem Ausmaß für die regionalisierten Kriminaldienste. Der Altersdurchschnitt lag dort Ende Mai 2014 bei 48 Jahren.

Im Ausblick auf die anstehende Personalzuteilung zum Oktober dieses Jahres kann ich jetzt schon zusagen, dass die Fachhochschulabsolventinnen-/absolventen rein zahlentechnisch zu 100 Prozent dem Wach- und Streifendienst zugerechnet werden. Eine weitere Aufpersonalisierung der Bereitschaftspolizei ist in der diesjährigen Personalzuteilung nicht vorgesehen. Unterm Strich wird dies zu einem beinahe vollen

Personalausgleich (Zuweisung der Kommissaranwärterinnen/-anwärter bzw. Umsetzung von Veränderungswünschen aus der Bereitschaftspolizei) von seit dem letzten Personalzuteilungstermin im Wach- und Streifendienst frei gewordenen Arbeitsplätzen führen. Die Behördenleitung, die Direktion LPP 3 und der Präsidialstab arbeiten derzeit mit Hochdruck unter Berücksichtigung der bisherigen Zuteilungsprinzipien und der seit Wirksamkeitsaufnahme des LPP gemachten Erfahrungen an den Feinheiten. Nach wie vor werden die Kriterien nach Organisations- und Belastungsprinzip (PKS, VUS) Basis sein. Im Sinne des Erhalts notwendiger personeller Interventionsbefähigung der Polizeiinspektionen zum Einen und der Gewährleistung der Interventionsbeziehungen zwischen den Polizeiinspektionen – ich nenne das Stichwort Schließzeiten bei B-Inspektionen – dürften die Zuteilerfordernisse nach Organisationsprinzip etwas mehr als in der Vergangenheit Bedeutung finden. Eine weitere Aufpersonalisierung der Bereitschaftspolizei ist in diesem Jahr nicht angedacht, dort soll die im vorigen Jahr erbrachte Leistungsfähigkeit erhalten bleiben. In Erinnerung daran, dass die Erhöhung der Bereitschaftspolizei auf die vereinbarte Stärke von 148 Kolleginnen und Kollegen auf dem Verwaltungsabkommen mit dem Bundesministerium des Innern fußt. Aus der Gesamtheit dieser Betrachtungen ergeben sich demnach die Leitplanken für die Dienststellen, innerhalb derer sich die Zuteilungszahlen bewegen werden.

Nicht unerwähnt lassen will ich, dass ich mir von der Reduzierung der Ausschreibungs-/Stellenbekanntgabetermine von drei auf zwei (zukünftig am 1. November und am 1. Mai) eine „personelle Beruhigung“ für den Wach- und Streifendienst und eine gewisse Stabilisierung verspreche. Dass sich gerade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrer Erstverwendung im Wach- und Streifendienst für Aufgaben in anderen Organisationseinheiten interessieren und insofern eine unterjährige Personalfluktuations aus dem Wach- und Streifendienst in andere Verwendungen stattfindet, war bereits in der Vergangenheit Usus und wird auch zukünftig systemimmanent sein.

## **Wachdienste durch Polizeivollzugsbeamte**

Ich weiß um die sehr kontroverse Diskussion zu diesem Thema. Bei den Arealen Wackenberg und Mainzer Straße handelt es sich um Sicherheitsbereiche. Sicherlich werden junge Beamtinnen und Beamte der Bereitschaftspolizei zu diesen Wachdiensten herangezogen. Es ist aber auch eine Möglichkeit, lebensälteren und eingeschränkt verwendungsfähigen Polizeibeamtinnen und –beamten einen Arbeitsplatz anzubieten. Gerade im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements bestehen dort Möglichkeiten. Allerdings verkenne ich nicht, dass dort an besonders einsatzintensiven Wochenenden Problemstellungen für die Bereitschaftspolizei beim Einsatz in geschlossenen Einheiten bestehen. Daher hat die Behördenleitung erst kürzlich entschieden, dass in besonderen Fällen zur Kompensation auch Verwendungen außerhalb (allermeist im reinen Tagesdienst ohne Wochenendbelastung) der entsprechenden Fachlichkeit bzw. des Spezialistentums möglich sind. Die Kritiker dieser Entscheidung möchte ich daran erinnern, dass z. B. die Polizeizulage von 127,38 Euro monatlich u. a. gezahlt wird, um Beschwerden und Risiken im Beruf abzufedern. Es ist in meiner Verantwortung nicht hinnehmbar, dass beispielsweise Sonderfahrzeuge der Bereitschaftspolizei aufgrund der Verwendung des Fachpersonals im Wachdienst nicht in den Einsatz gebracht werden können und stattdessen z. B. ein Lima-KW durch das THW kostenpflichtig eingesetzt werden muss.

Eine Prüfung, ob die in Rede stehenden Wachdienste, aber auch die Sonderwache im Innenministerium, privatisiert werden können, habe ich angestoßen.

## **Rufbereitschaften in den regionalisierten Kriminaldiensten**

Mir sind die diskutierten Problemlagen sowohl aus unmittelbaren Kontakten vor Ort als auch aus der Berichterstattung meiner Repräsentanten des Präsidialstabs 2 und 3 bestens bekannt. Allerdings sollte man die Situation genauer betrachten. Über was reden wir? Wir reden von im Schnitt drei Wochen Rufbereitschaft je Beamtin/Beamter im Kriminaldienst im Jahr, für die eine Vergütung von 1:8 Stunden gewährt wird. Stellt man die Anzahl der bisherigen Alarmierungen gegenüber, so bewegen sich diese, insbesondere unter der Woche, in einem überschaubaren Rahmen. In der fünfmonatigen Betrachtung (November 2013 bis März 2014) kam es landesweit zu durchschnittlich ungefähr 40 Alarmierungen im Monat. Erinnern möchte ich weiterhin, dass vor dem Hintergrund der Neuordnung von Zuständigkeiten und Entlastung der Startsbearbeitung des Wach- und Streifendienstes, eine Rund-um-die-Uhr Verfügbarkeit fachlicher Expertisen für die mittlere Kriminalitätsbekämpfung derzeit seitens der Behördenleitung nicht in Frage gestellt werden. Wie die Kriminaldienste sich im Feinkonzept aufstellen, unterliegt von zentraler Stelle keiner Vorgabe. Lediglich der Rahmen (Personalplanungsräume Ost, West, Mitte sowie Vorgabe der Personalgröße) wurde in der Projektarbeit, auch unter Beteiligung der Leitungsebene der Kriminaldienste, festgelegt. Großen Wert lege ich darauf, dass der unmittelbaren Ausführungsebene bewusst Ausgestaltungsspielraum überlassen wurde, um mitarbeiterfreundliche Lösungen zu finden. Dies wurde auch so genutzt. D. h. im Prinzip kann im vorgegebenen Rahmen jeder Kriminaldienst die Rufbereitschaft nach den Wünschen seiner Mitarbeiterschaft organisieren. Inwiefern der vorgegebene Rahmen veränderungsrelevant ist, ich rede insbesondere von einer Reduzierung des Kräfteansatzes für den Planungsraum Mitte, ist derzeit in der Befassung.

## **Zusammenfassung und Ausblick**

Nach wie vor bin ich fest überzeugt, dass wir die Umgestaltung der saarländischen Polizei trotz allseits bestehender widriger Rahmenbedingungen meistern können und der gewählte Weg des Mehrlinienprinzips der Richtige war und ist. Ich sage ausdrücklich wir, da diese, meines Erachtens bislang größte organisatorische Herausforderung der saarländischen Polizei, nur gemeinsam gelingen kann. Gemeinsam heißt einerseits mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie verantwortlichen Stellen innerhalb der Polizei, andererseits in konstruktiv offener Kommunikation und Diskussion mit den Berufs- und Interessenvertretungen. Gestatten Sie mir abschließend einen bildhaften Vergleich. Bei der Neukonstruktion eines Fahrzeugs, wird dieses zunächst mit einem Prototypen erprobt. Es werden alte bewährte Bestandteile mit neuen, zumeist auch in einer neuen Karosserie, abgestimmt, bevor der Prototyp die Produktreife erlangt und in die spätere Serienfertigung und damit in die Anwendung geht. Auch das LPP hat in seiner Aufbau- und Ablaufstruktur bis hin zum Feintuning von Prozessabläufen prototypenähnliche Wege eingeschlagen. Allerdings konnten diese Neuerungen aufgrund der zeitnahen Umsetzungserfordernisse nur eingeschränkt erprobt und mussten mehr oder weniger unmittelbar angewendet werden. Zwischenzeitlich vermag ich aber zu erkennen, dass

- nach In-Kraft-Treten des neuen Regulativs,
- nach In-Kraft-Treten der Dienstanweisung für die Polizeiinspektionen, des Geschäftsverteilungsplans des LPP,
- mit Verabschiedung der Geschäftsordnung (tritt in Kürze in Kraft),
- der Ergebnisse der Dienstpostenbewertungskommission und
- den bisherigen Erfahrungen in den Arbeitsabläufen im Mehrlinienprinzip

ungewohnt Neues alltäglicher und selbstverständlicher wird. Mit den noch ausstehenden Änderungen im Zulagewesen wird hoffentlich ein weiterer wichtiger Schritt der monetären Anpassung an die neue Organisationswirklichkeit gelingen. Positiv auswirken dürfte sich sicherlich auch die – zwischenzeitlich bzw. alsbald bei den Polizeiinspektionen Alt-Saarbrücken, Saarbrücken-St. Johann und Völklingen in Erprobung befindliche – Einführung der Zeiterfassungs- und Interventionsplanungssoftware Bedatime mit Zeitziel 1. Quartal 2015 und die quasi einhergehende Finalisierung der Arbeiten zur Vereinbarung über die Dienstzeitregelungen im LPP. Vornehmlich für den Arbeitsbetrieb im Wach- und Streifendienst erhoffe ich mir dadurch größere Handlungssicherheit und mehr Effektivität sowie Transparenz in der Interventionsplanung.

Wichtig ist mir zuletzt auch der Hinweis, dass es trotz der sehr widrigen Budgetbedingungen gelungen ist, das Beförderungsbudget für die laufende Legislaturperiode zu sichern. Der mit dem Generationenpakt bereits im Jahr 2007 eingeschlagene Weg kann somit konsequent weiterbeschritten werden.

**Norbert Rupp**  
Landespolizeipräsident