



Info

Wir sehen Nachsteuerungsbedarf am Organisationsentwicklungsprozess

„Berechtigte Kritik muss ernst genommen werden“

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) nutzte ihren Landesdelegiertentag Ende März in Püttlingen, um sich konstruktiv kritisch mit dem Organisationsentwicklungsprozess insbesondere im Bereich der Intervention auseinanderzusetzen. In der Frage, wie mit dem Ergebnis einer Situationsanalyse umzugehen ist, bezog Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer in ihrem Festvortrag deutlich Position und erklärte, dass es am Organisationsentwicklungsprozess oft unberechtigte Kritik gebe; wenn man aber erkenne, dass Kritik berechtigt sei, müsse man sie ernst nehmen und gegebenenfalls nachsteuern.

Im Ergebnis des Landesdelegiertentages und in vielen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus den Polizeiinspektionen nimmt die GdP die wachsende Kritik sehr ernst und fordert Nachsteuerungen, und zwar insbesondere dort, wo man sich vom geplanten Verlauf der Organisationsentwicklung entfernt und dadurch erhebliche Probleme bei der Umsetzung des Interventionskonzeptes entstehen.

Personalentwicklung

Eine entscheidende Rolle in der Organisationsentwicklung spielt nicht nur die quantitative Personalentwicklung und damit verbunden

der absolute Personalabbau, sondern nicht zuletzt die Frage, ob dieser Abbau von 300 Stellen gleichförmig verläuft und alle Organisationsteile im Polizeipräsidium und in den Flächeninspektionen wie geplant daran partizipieren. Das Nichterbringen von Einsparverpflichtungen an einer Stelle führt zwangsläufig zu nicht geplanten Wirkungen an anderer Stelle. Der Personalabbau darf einzelne Organisationseinheiten nicht überfordern.

Unsere Forderung: Personalabbau muss paritätisch erfolgen!

Durchschnittlich 130 Ruhestandsversetzungen pro Jahr erfordern strukturierte Personalausgleichsmaßnahmen. Die bisher praktizierte Personalbewirtschaftung mit mehreren unterjährigen Ausschreibungs- und Personalzuteilungsterminen zur Nachpersonalisierung ausgeschriebener Stellen führt im Ergebnis dazu, dass die Last der Unterpersonalisierung zwischen den Oktober-Zuteilungsterminen ausschließlich von der Erstverwendung (WSD und Bereitschaftspolizei) getragen wird. Der „Personalabfluss“ aus der Erstverwendung beginnt zudem unmittelbar nach der Personalzuteilung im Oktober und führt zu permanenten

Personalbewegungen und damit verbundener Unruhe und Planungsunsicherheit für die Erstverwendung.

Die personelle Umsetzung der Ausschreibungen muss so angelegt sein, dass ein Zuteiltermin zur Personalsteuerung in der Mitte der Periode liegt, der zweite möglichst nah zur Personalzuteilung Oktober. Bei der Personalsteuerung muss die Leistungsfähigkeit der abgebenden Organisationseinheiten im Blick bleiben und personelle Ungleichgewichte zwischen den Dienststellen vermieden werden.

Unsere Forderung: Reduzierung auf zwei Ausschreibungstermine!

Rahmenbedingungen und Begleitmaßnahmen

Für den im Verlaufsprozess geplanten Personalabbau in den „B“-Inspektionen sind Schließzeiten ein wesentliches Steuerungsinstrument. Es mangelt in vielen Inspektionen an den technischen (Gebäudesicherheit) und personellen Voraussetzungen (private Sicherheit), um die zur Kompensation des Personalverlustes notwendigen Zeitanteile über Schließzeiten zu generieren. Daneben muss es an den Verlaufsprozess und an die damit verbundene jeweilige Personalsituation angepasste, planbare Organisationsentwicklungsschritte geben, um eine strukturierte Dienstplanung und -verrichtung möglich zu machen. Das heißt, es muss eine als Anhalt definierte Personalgröße und damit korrespondierende Schließzeiten sowie eine Personaluntergrenze für den 24-Stunden-Betrieb einer Polizeiinspektion geben. Gleichzeitig müssen die im jeweiligen Planungsraum unterstützenden „A“-Inspektionen personell in die Lage versetzt sein, diese Aufgaben auch wahrzunehmen.

In der Arbeitsgruppe 2020 und den Folgearbeitsgruppen zur Erarbeitung eines Interventionsmodells wurden zur Umsetzung dieses Modells notwendige Rahmenbedingungen definiert, die insbesondere zur Planung und Steuerung der Intervention erforderlich sind. Zentraler Bestandteil einer bedarfsorientierten Personaleinsatzplanung sind eine Personalverwaltungs- und Personaleinsatzplanungssoftware sowie die Schaffung notwendiger technischer Voraussetzungen in der Führungs- und Lagezentrale. Entsprechende technische Lösungen (z.B. GPS, Bedatime Software) sind immer noch nicht verfügbar und machen eine flexible Personaleinsatzplanung auf der Basis von Jahresarbeitszeitkonten mit „floatenden“ Zeitkorridoren schwierig bis unmöglich. Ein funktionsfähiges Interventionsmodell mit einem verträglichen Verwaltungsaufwand benötigt unabdingbar die entsprechenden technischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, die schnellstmöglich hergestellt werden müssen.

Unsere Forderung: Es müssen jetzt unbedingt die notwendigen materiellen und personellen Voraussetzungen in den Polizeiinspektionen hergestellt werden.

Die Gewerkschaft der Polizei wird den Organisationsentwicklungsprozess auch weiterhin konstruktiv kritisch begleiten; berechtigte Kritik muss allerdings ernst genommen werden. Das Funktionieren des polizeilichen Interventionsmodells gehört mit zu den erfolgskritischen Faktoren des gewählten Verlaufsmodells; daher müssen alle Anstrengungen unternommen werden, erkannte Schwachstellen und mögliche Fehlentwicklungen zu beseitigen.

Der Landesvorstand

