



**DPoIG**  
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

DPoIG • Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12 • 47228 Duisburg

Präsidentin des Landtags  
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
16/121**

A07/1

Landesverband NRW

Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12  
47228 Duisburg  
Telefon (02065) 70 14 82  
Telefax (02065) 70 14 83

[info@dpolg-nrw.de](mailto:info@dpolg-nrw.de)  
[www.dpolg-nrw.de](http://www.dpolg-nrw.de)

Duisburg, 28. September 2012

## **Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW**

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2012 (Haushaltsgesetz 2012); Personalhaushalt.“  
Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksache 16/300**

### **- Einzelplan 03 110 Polizei –**

Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses  
am 02.10.2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Polizeigewerkschaft DPoIG NRW bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wurde bei Personenbezeichnungen auf eine geschlechterspezifische Differenzierung (z.B. Beamte/-innen) verzichtet. Soweit in der nachfolgenden Stellungnahme jeweils nur eine der beiden geschlechtsspezifischen Varianten genannt ist, soll dies im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter gelten.

Aus unserer Sicht ergeben sich keine Veränderungen zum bisherigen Entwurf 2012.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft DPoIG NRW begrüßt die Bemühungen der nordrhein-westfälischen Landesregierung, die in den vergangenen Jahren eingeleiteten positiven Entwicklungen in der Besoldungsstruktur der Polizei NRW weiter fortzuführen und auszubauen.



Insbesondere die Schaffung neuer Planstellen für die Polizei (Titel 422 01) ist ein hervorragendes Signal der Anerkennung der qualifizierten Arbeit der Polizeivollzugsbeamten in Nordrhein-Westfalen. Ausbildung und Aufgabenerfüllung der Beschäftigten finden seit vielen Jahrzehnten auch in der Bevölkerung hohe positive Würdigung.

Es ist deshalb ausdrücklich positiv festzuhalten, dass die Landesregierung NRW dieser Anerkennung folgt und mit den Verbesserungen im Bereich A 11 tausende Beförderungsmöglichkeiten auch in diesem Jahr, wenn auch deutlich verzögert, eröffnet.

Nach wie vor unzureichend ist die Planstellensituation in den Bereichen A 12 und A 13. Es ist für die Motivation der Beschäftigten insgesamt nicht zuträglich, ja dramatisch gefährlich, Führungskräfte und Ermittlungsbeamte mit hoher Verantwortung über Jahre hinweg von positiven Entwicklungen auszuschließen und ihnen eine gerechte Bewertung mit mehr Perspektiven ihrer Arbeit vorzuenthalten. Im Rahmen einer modifizierten Funktionszuordnung müssen wieder Perspektiven und Verwendungsmöglichkeiten für alle Bereiche der Polizei geschaffen werden. Perspektivlosigkeit trotz hervorragender Qualifikation ist ein schlechter Motivator, und wir brauchen gute motivierte Führungskräfte.

Trotz der in den letzten Jahren zusätzlich geschaffenen A 12 und A 13 Stellen sind weitere Planstellen in dem Bereich erforderlich. Führen und Entscheiden muss auch entsprechend finanziell vergütet werden. Allerdings können die dazu erforderlichen Mittel nicht aus dem Einzelplan 03 bereitgestellt oder gar in diesem haushaltsneutral eingespart werden. Sicherheit kostet und gibt es nicht zum Nulltarif. Zahlreiche neue Projekte z.B. zur Bekämpfung der politisch motivierten Kriminalität rechts, die Bekämpfung der Rockerkriminalität, Projekte wie Kurve kriegen, Crash Kurs etc. sind personal- und kostenintensiv. Wer vorzeigbare Ergebnisse haben will, muss auch die entsprechenden Mittel und das Personal bereitstellen. Das Personal, welches derzeit dort Verwendung findet, fehlt an anderer Stelle. Es werden so nur temporär Brennpunkte bedient, die kurzzeitig eine positive Wirkung erzielen, auf lange Sicht aber nicht wirklich zu vorzeigbaren und erforderlichen Verbesserungen führen.

Ebenfalls völlig unzureichend sind die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei den Beamten des Höheren Dienstes der Polizei. Aufgabenzuweisung und Verantwortungsbreite machen eine Ausweitung der Beförderungsmöglichkeiten ebenso erforderlich, wie eine perspektivische Ausweitung der beruflichen Chancen.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft weist seit Jahren darauf hin, dass der Ausschluss von der Möglichkeit für Beamte des Höheren Dienstes, sich auf eine Behördenleiterstelle (mit Ausnahme Landesoberbehörden) bewerben zu können, ein nicht akzeptabler Anachronismus ist. Was in anderen Bundesländern möglich ist, muss auch in Nordrhein-Westfalen denkbar sein. Bewerbungen von Beamten des höheren Dienstes auf die Funktionen freierwerdender Stellen für Polizeipräsidentinnen und Polizeipräsidenten, verbunden mit der verbesserten Möglichkeit zum Aufstieg in die B-Besoldung.

Korrekturbedürftig ist die Situation der Besoldung bei den Landesoberbehörden. Bei der Organisationsreform durch die ehemalige Landesregierung ist ein Strukturfehler entstanden, der im Ergebnis dazu führt, dass die Behördenleiter dort schlechter besoldet werden als die meisten Polizeipräsidentinnen und –präsidenten. Das wird der Funktion und Verantwortung der Behördenleiter nicht gerecht.

Eine Optimierung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Angehörigen des Höheren Dienstes der Polizei ist ebenso wie die notwendigen Maßnahmen im Bereich A 12 und



A 13 ein dringend erforderlicher Schritt zur Anerkennung beruflicher Leistung und Qualifikation und der damit verbundenen besonderen persönlichen Verantwortung der einzelnen Beamten. Sie ist dringend gebotene Grundvoraussetzung zur Entwicklung einer positiven Berufs- und Führungskultur in der Polizei.

Handlungsbedarf besteht außerdem für den Bereich der Verwaltungsbeamten der Polizei. Die Anforderungen an ihre Tätigkeiten sind in den vergangenen Jahren mit den Veränderungen und Herausforderungen für die Polizei insgesamt gestiegen, ohne dass dieser Entwicklung durch bessere Anerkennung und Bewertung Rechnung getragen wurde.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft hält es daher für geboten und notwendig, ein deutlich höheres Maß an Beförderungsmöglichkeiten für die Beamten der Verwaltung der Polizei zu schaffen, um die dort wahrgenommenen Funktionen in angemessener Weise als bislang zu alimentieren.

Auch die Arbeit der Tarifbeschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt und ist höheren Anforderungen ausgesetzt. Für die Ermittlungstätigkeit ist sie längst unerlässliche Unterstützung und qualifizierte Mitarbeit geworden. Ebenso erforderlich ist die Anhebung sämtlicher Bewertungsmöglichkeiten der Tätigkeit in der Telekommunikationsüberwachung(TKÜ). Dies ist Ausdruck gestiegener Anforderungen an die TKÜ in den vergangenen Jahren und Anerkennung der Arbeit der Tarifbeschäftigten in diesem für die Kriminalitätsbekämpfung äußerst wichtigen Bereich.

Positiv hervorzuheben sind die Einstellungszahlen in Höhe von 1400 Beamten für die Polizei NRW (Titel 422 02).

Die Steigerung dieser Einstellungszahlen war nach jahrelangem Rückgang und Verharren auf niedrigstem Niveau ein notwendiger Schritt, der seine Wirkung zur Linderung des durch die verfehlte Einstellungspraxis der vergangenen Jahrzehnte entstandenen Demografiedrucks nicht verfehlen wird. Dennoch wäre eine weitere Erhöhung der Einstellungszahlen wünschenswert. Aber immer unter Achtung und Wahrung der bisher geschaffenen Standards. Wenn die personellen und finanziellen Ressourcen es nicht möglich machen die Einstellungszahlen zu erhöhen oder nur unter Wegfall geschaffener Standards zu Lasten von Qualität und Ausbildung, wäre das Ansinnen zurückzustellen.

Bei den Einstellungszahlen sollte generell auch ein gewisse Quote „Studienabbrecher“ berücksichtigt werden, um zu gewährleisten, dass die 1400 Einstellungen auch tatsächlich realisiert werden können.

Sonst müsste die Differenz mit den nächsten Einstellungen kompensiert werden. Ebenso muss Berücksichtigung finden, dass durch einen gestiegenen Frauenanteil bei der Polizei auch naturgemäß die Zahl derer ansteigt, die Elternzeit und Teilzeit aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. Die angespannte Personalsituation wird so noch verstärkt. Dieser Umstand findet bisher zumindest keine bekannte Berücksichtigung bei den Einstellungszahlen.

Im Jahr 2014 befinden sich schließlich insgesamt 4200 Studierende an den Fachhochschulen.

Es ist sicherzustellen, dass diesen jungen Menschen eine qualitativ hochwertige und umfassende Ausbildung zu Teil wird.



Die Einführung und Evaluierung des Bachelor Studiums war ein richtiger Schritt in diese Richtung, den wir ausdrücklich begrüßen. Der Studiengang muss auch weiterhin ständig evaluiert und an die neu erlangten Erkenntnisse angepasst werden.

Bei der Bewältigung des Studiums hat sich die Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, dem LAFP und den Ausbildungsbehörden nach Ansicht der Beteiligten bereits stark verbessert. Dieser Stand ist begrüßenswert und sollte weiter ausgebaut werden. Hier müssen alle drei Bildungsträger auch zukünftig auf Augenhöhe miteinander umgehen, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Nachdem es beim LAFP gelungen ist, zumindest bei den sachlichen Ressourcen wie Fahrzeugen, Übungswaffen, Übungsstätten und Seminarräumen etc. durch Beschaffung bzw. Bestellung sowie Anpassung der Dienstzeiten (Früh- Spätdienst) zukünftig für eine erhöhte Anzahl von Studierenden gewappnet zu sein, ist dies beim Personalansatz der Lehrenden noch nicht annähernd gelungen.

Die Anzahl der Lehrenden beim LAFP muss entsprechend an die erhöhten Einstellungszahlen von 1100 auf 1400 und somit von 3300 auf 4200 Studierenden insgesamt angepasst werden.

Die Personalprobleme beim LAFP für den Bereich Ausbildung sind inzwischen deutlich entschärft worden, wobei diese Bemühungen nach Expertenansicht auf der Basis seriöser Berechnungen immer noch nicht ausreichen. Sowohl im Bereich der bisherigen Trainings und auch im reformierten Bachelor-Studiengang sind in den Trainingsmodulen unterschiedliche Bedarfe abzudecken. Hier versucht das MIK, die Spitzen durch temporäre Unterstützung ehemaliger Lehrender auszugleichen. Diese Bemühungen waren allerdings bisher nur bedingt erfolgreich. Aus persönlichen Gesprächen wurde bekannt, dass aus den Behörden vielfach keine Unterstützung erfolgt, sondern eher das Gegenteil zutrifft. Interessierten Kolleginnen und Kollegen wurde deutlich gemacht, dass sich eine temporäre Unterstützung kaum positiv für deren weitere Verwendung auswirken würde, so dass etliche Interessenten diese Anfrage verneinten. Nach aktuellem Stand konnte bisher gerade mal ein Drittel der erforderlichen Lehrenden für das kommende Fachmodul 2 im November gewonnen werden.

Falls Lehrende durch Krankheit, Mutterschutz, Teilzeit u.a. ausfallen, kann das jetzt schon kaum ausgeglichen werden. Dieser Zustand ist mittel- bis langfristig nicht tragbar. Hinzu kommt, dass durch das Rotationsprinzip in jedem Jahr ca. 25 % der Lehrenden ausgetauscht werden und die neuen Lehrenden über mehrere Wochen bis Monate in den unterschiedlichsten Bereichen, wie Didaktik, Schießen, Sport, Fahrsicherheitstraining, Eingriffstechniken, Erste Hilfe u.a. erst fachlich qualifiziert werden müssen. Durch die engen Zeitfenster sowie auch in Teilbereichen begrenzten Teilnehmerplätze kann der vorhandene Bedarf hier nicht zeitgerecht gedeckt werden, wodurch zusätzliche Engpässe entstehen. Daher fordern wir die Zuweisung von weiteren 15 Stellen für Lehrende in der Ausbildung, damit der errechnete Mindestbedarf mittelfristig gedeckt ist. Diese Forderung bezieht sich auf die aktuelle Anzahl der Studierenden von 1400.

Bezüglich der Situation der Dozenten an der FHÖV sowie bei den Tutoren in den Behörden verweisen wir auch auf unsere frühere Stellungnahme, da sich in diesem Bereich bisher keine Veränderungen ergeben haben und dies auch nicht absehbar ist.

Diejenigen, die direkte Ausbildungsverantwortung an den Fachhochschulen haben, müssen auch eine gerechte Bewertung ihrer Arbeit erfahren und die Honorarsätze für nebenamtliche Lehre angepasst werden.



Die Honorarsätze betragen z.Zt. für Lehrbeauftragte gehobener Dienst 17,50 € und höherer Dienst 24,00 €. Sie umfassen den zeitlichen Aufwand für die Durchführung einer 45 minütigen Lehrveranstaltungsstunde einschließlich Vor- und Nachbereitung (einschließlich administrativer Abläufe), Studierendenbetreuung sowie die An- und Abreise.

Die Sätze sind mindestens seit der EURO-Umstellung im Jahr 2002 nicht angehoben worden. Darin liegt ein sehr fragwürdiges Signal gegenüber der nebenamtlichen Lehre, auf die die FHöV in mehrfacher Hinsicht angewiesen ist, zum einen aus Haushaltsgründen (hauptamtliche Lehre deckt nur 60 % des Bedarfs), zum anderen aus Qualitätsgründen (Praxisbezug der Lehre).

Überhaupt nicht nachvollziehbar und schon gar nicht mehr zeitgemäß ist die Unterscheidung der Honorarsätze nach Laufbahngruppen. Hier zeigt sich ein völlig überholtes Verständnis von der Bedeutung und Leistungsfähigkeit des gehobenen Dienstes.

Zur Bewältigung erhöhter Bedarfe wegen der Einstellung von seinerzeit (2008) 1.100 Polizeianwärtern pro Jahr hatte die FHöV den Bedarf für 7 neue Assistenzstellen in der Studienverwaltung angemeldet. Der Bedarf ist zunächst nur als vorübergehender Bedarf akzeptiert worden und hat zu einer Erhöhung der Personaltitels für Aushilfen (03 350 - 427 01) um 290.000 € auf 390.000 € in diesem Bereich geführt. Die Besetzung mit Aushilfen war angesichts der Absicht der damaligen Landesregierung, die Einstellungszahlen nur vorübergehend (2008 – 2011) auf 1.100 Polizeianwärter zu erhöhen, nachvollziehbar, führte allerdings auch nur zu einer Beschäftigungsmöglichkeit in befristeten Arbeitsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Nach der jetzigen Beschlusslage, die Einstellungszahlen auf absehbare Zeit auf 1.400 zu erhöhen, entfällt der vorläufige Charakter eines erhöhten Bedarfs im Assistenzbereich und damit der Rechtsgrund für befristete Arbeitsverhältnisse, die sich auf vorübergehende Zusatzbedarfe stützen. Dauerhafte Aufgaben können nicht von befristet beschäftigtem Personal wahrgenommen werden. Daher müssen nunmehr zu den (ohnehin zugestandenen) Personalmitteln auch die entsprechenden Stellen eingerichtet werden.

Für alle Polizeivollzugsbeamten war die Abschaffung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage eine schmerzhafteste Kürzung der Ruhestandsbezüge, die angesichts der besonderen Belastungen des Polizeidienstes, deren Lebenszeitprävalenz wissenschaftlich unbestritten ist, nicht nachvollziehbar ist.

Die willkürliche Belastung der Polizeivollzugsbeamten ist ungerecht, unsozial und nicht zu rechtfertigen.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft hat die Erwartung, dass die Landesregierung die Ruhegehaltsfähigkeit noch in dieser Legislaturperiode wieder herstellt.

Bei den anstehenden Verhandlungen und Gesprächen für ein neues Dienstrecht sollte auch z.B. über die Gestaltung von Zulagen gesprochen werden.

So ist es in keiner Weise zu rechtfertigen, dass Spezialkräfte des Bundes eine deutlich bessere Anerkennung ihrer gefährlichen Arbeit erfahren, als Kräfte aus NRW mit gleicher Aufgabenwahrnehmung, die mit hoher persönlicher Verantwortung und Gefährdung verbunden ist.

Die dramatischen zusätzlichen Belastungen der Kräfte der Einsatzhundertschaften in NRW machen außerdem die Einführung einer Verwendungszulage in diesem Bereich



notwendig. Teils bundesweite Einsätze mit ständig wechselnden Einsatzorten und -anlässen, hohen persönlichen Gefährdungen für Leib, Leben und Gesundheit, zusätzlichen persönlichen Aufwendungen und hohen psychischen Belastungen sind die Indikatoren der Arbeit unserer Hundertschaften.

Seit Jahren unverändert und völlig unangemessen niedrig sind die Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten und die Wechselschichtzulage. Die DPoIG hat darauf hingewiesen, dass vergleichbare Belastungssituationen in Beschäftigungsverhältnissen der Wirtschaft teilweise erheblich höher honoriert werden.

Der öffentliche Dienst allgemein und die Polizei im Besonderen sind von dieser Entwicklung seit Jahren abgekoppelt und brachten noch Sonderopfer wie die Kürzung des Weihnachtsgeldes und die Streichung des Urlaubsgeldes. Auch hier haben wir die dringende Erwartung, dass diese Ungerechtigkeiten schnellstmöglich rückgängig gemacht werden. Insbesondere, da der Bund die Kürzung des Weihnachtsgeldes bereits rückgängig gemacht hat.

Auch sollte dringend mit der unsinnigen Regelung Schluss gemacht werden, dass die Zahlung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach einem Nachtdienst, an den sich unmittelbar Überstunden anschließen, plötzlich endet, obwohl die Belastungen für die einzelnen Beamten tatsächlich zunehmen.

Im Ergebnis hat die Deutsche Polizeigewerkschaft an die Fraktionen des Landtages folgende Mindestexpectationen:

- Verbesserung der Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowohl im Höheren Dienst der Polizei als auch in den Bereichen A 12 und A 13 des gehobenen Dienstes und bei den Verwaltungsbeamten der Polizei NRW
- Rücknahme der Kürzung des Weihnachtsgeldes und Wiedereinführung des Urlaubsgeldes
- Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage
- Einführung einer Funktionszulage für Kräfte der Einsatzhundertschaften
- Einführung einer Leistungszulage für Lehrende, Prüfer und Tutoren
- Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten und Schaffung der Zahlungsvoraussetzungen für Überstunden nach dem Nachtdienst
- Aufhebung der Halbierung der Wechselschichtzulage für die Polizei und künftige Zahlung der vollen Zulage
- Erhöhung der Erschwerniszulagen für Spezialkräfte auf mindestens 400,-- € (Bundesregelung)
- angemessene Vergütung für die Tätigkeit von hauptamtlichen und nicht hauptamtlichen Dozenten an der Fachhochschule und entsprechend notwendige Stellen für Lehrende und Dozenten schaffen, um eine in der Qualität ungeminderte Ausbildung im Studium sowohl an den Fachhochschulen, beim LAFP und in den Ausbildungs- und Kooperations-



onsbehörden zu gewährleisten. Mindestens zeitnah eine Angleichung der Vergütung des gehobenen und höheren Dienstes auf der Basis der Vergütung für den höheren Dienst.

Die DPoIG spricht sich grundsätzlich gegen eine Übertragung von polizeiinternen sicherheitsrelevanten IT -Verfahren auf IT NRW aus. Das gilt insbesondere für ein neues Vorgangsbearbeitungssystem der Polizei. Funktionskritische Verfahren aus dem Polizeibereich müssen auch weiterhin von der Polizei aus einer Hand betreut werden.

Die Komplikationen in jüngster Vergangenheit bei IGVP (Vorgangsbearbeitungssystem) haben gezeigt, dass ein kleiner Softwarefehler eine sehr große Außenwirkung haben kann. Nur ein Zusammenspiel aller polizeiinternen Bereiche führt zu einer relativ zügigen Problemlösung.

Ob das bei einer Auslagerung zum landeseigenen Betrieb IT – NRW auch so funktionieren würde, ist fragwürdig.

Die Polizei kann sich auch in anderen Softwareverfahren keine Pannen leisten!

Das würde letztlich zu Lasten der öffentlichen Sicherheit gehen. Verspätete Reaktionen, Maßnahmen oder Entscheidungen aufgrund von Softwareproblemen hätten fatale Folgen. Von einer fragwürdigen Wirtschaftlichkeit oder eines vermuteten Einsparungspotentials bei der Auslagerung aller IT Verfahren ganz zu schweigen.

Fachkräfte die als Beschäftigte bei der Polizei eingestellt werden sollen, bedürfen auch einer entsprechenden Alimentation, um mit der freien Wirtschaft konkurrieren zu können. Wir müssen uns die Fachkräfte sichern, die wir z.B. für unseren IT Bereich benötigen, um mit der Entwicklung in der freien Wirtschaft mithalten zu können. Dazu gehört ein den Aufgaben und Anforderungen entsprechendes Gehalt.

Im Bereich der Einsatzverpflegung haben die teils gravierenden Mängel durch private Caterer einen dringend notwendigen Handlungsbedarf aufgezeigt. Wir begrüßen außerordentlich die schnellen Reaktionen des LZPD hinsichtlich Abmahnung und Kündigungen von privaten Caterern, die ihrer Verpflichtung nicht nachgekommen sind.

Das zentrale Ausschreibungsverfahren hat sich nicht bewährt. Wir schlagen weiterhin vor, unter Beteiligung der Gewerkschaften, eine Kommission einzusetzen, die ein tragfähiges Konzept für eine gesicherte und qualitativ hochwertige Einsatzverpflegung erarbeitet.

Bis dahin muss vielleicht etwas mehr Geld in die Hand genommen und ein Caterer verpflichtet werden, der aufgrund seiner Firmenstruktur in der Lage ist – auch logistisch – eine adäquate Verpflegung der Kollegen im ganzen Land – selbst bei Ad-hoc Lagen und Großeinsätzen - mit qualitativ angemessener Verpflegung zu gewährleisten.

Besonders begrüßenswert ist die Verdoppelung der Mittel zur Auswertung von DNA- Analysen, um so die große Zahl der bisherigen angehäuften Altfälle aufzuarbeiten. Die DNA-Analyse ist das Instrument der Aufklärung, um den Beweis über Tat und Täterschaft zweifelsfrei zu führen.

Titel 536 10 sieht einen Betrag in Höhe von 1 500 000 € für die Unterbringung von Personen im Polizeigewahrsam vor. Die DPoIG hat bereits mehrfach angeregt, für gewisse Bereiche durch die Schaffung eines Polizeikostengesetzes, die entstehenden Kosten von den verursachenden Personen erstatten zu lassen. Warum soll jemand, der aufgrund von Trunkenheit zur Ausnüchterung in das Polizeigewahrsam eingeliefert wurde, nicht selbst für seine verursachten Kosten aufkommen? Wobei die Kostenerstattung für das Polizeigewahrsam nur beispielhaft genannt ist. Warum soll nicht ein Straftäter auch für alle Kosten seines verursachten Strafverfahrens herangezogen werden? In anderen Bundesländern gibt es bereits Gesetze und Verordnungen die das regeln.



Neben den Kosten für die Unterbringung im Polizeigewahrsam könnten so auch andere Leistungen entsprechend abgerechnet werden.

Bußgelder bei Ordnungswidrigkeiten die von der Polizei mit einer Ordnungswidrigkeitenanzeige geahndet werden, wandern inklusive der Verwaltungsgebühren in die Kassen der Städte und Gemeinden. Die Polizei erhält nicht einmal ihre Aufwendungen erstattet. Vereinnahmte Verwarngelder bei Ordnungswidrigkeiten gehen dagegen in die Landeskasse. Eine angemessene Einnahmeteiligung der Polizei an selbst festgestellten Ordnungswidrigkeiten sollte hergestellt werden.

Die Verwendung von bedingt einsatzfähigen Polizeivollzugsbeamten ist bisher völlig unzureichend geregelt. Wir haben die dringende Bitte, spätestens im Rahmen der anstehenden Verhandlungen zur Dienstrechtsreform in NRW ein vernünftiges, der Verantwortung des Landes für seine im Dienst krank und polizeidienstunfähig gewordenen Beamten angemessenes, Konzept zu übernehmen. Wer im Dienst krank geworden ist hat auch einen Anspruch darauf, unter Beibehaltung seines bisherigen Status in einem anderen Bereich, z.B. der allgemeinen Verwaltung, verwendet zu werden. Stattdessen erfolgt zurzeit ein Wechsel in den allgemeinen Verwaltungsbereich mit einem zweijährigen Studium. So muss z.B. jemand der bereits Diplomverwaltungswirt ist, erneut an die Fachhochschule. Das kostet viel Zeit, ist dem Einzelnen oft kaum zuzumuten und kostet auch noch viel Geld und einen hohen Verwaltungsaufwand.

Ebenso wichtig in der anstehenden Dienstrechtsreform ist die Schaffung bzw. die Einrichtung selbstständiger Versorgungswerke, die die Rücklagen für die Pensionen der Landesbeamten zweckgebunden verwalten. In Zeiten immer knapperer Haushalte wäre der verführerische Griff in den Pensionsfond somit verhindert.

Abschließend haben wir die dringende Bitte an die Fraktionen im Landtag, dem Haushalt zeitnah zuzustimmen und das Land handlungsfähig zu machen.

Erich Rettinghaus  
Landesvorsitzender