



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

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

Präsidentin des Landtags
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf



Landesverband NRW

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

info@dpolg-nrw.de
www.dpolg-nrw.de

Duisburg, 16. Oktober 2014

Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2015 (Haushaltsgesetz 2015); Personalhaushalt 2014.“
Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksachen 16/6500 und 16/6710**

- Einzelplan 03 110 Polizei –

Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses
am 21.10.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die Appelle aus unseren Stellungnahmen der letzten Haushaltsjahre haben weiterhin Bestand.

In unserer letzten Stellungnahme zum Haushalt haben wir unser Unverständnis über die Umsetzung des Beamtenbesoldungsanpassungsgesetzes, die Verweigerung das Tarifergebnis zu übernehmen und die damit verbundenen Nachteile für einen großen Teil der Beamten des Landes deutlich geäußert.

Mittlerweile ist das Gesetz durch den Verfassungsgerichtshof NRW erwartungsgemäß gekippt und ein akzeptables Ergebnis für die Beamtinnen und Beamten des Landes NRW erzielt worden. Dieses Ergebnis darf jedoch nicht dazu führen, dass nun in den nächsten Jahren weitere Ungerechtigkeiten bei der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und –empfängern begangen werden.



Zahlreiche neue Projekte z.B. zur Bekämpfung der politisch motivierten Kriminalität von rechts, von links sowie des islamistischen Terrorismus, die Bekämpfung der Rockerkriminalität und Projekte wie „Kurve kriegen“, „Riegel vor“, „Crash Kurs NRW“, etc. sind personal- und kostenintensiv. Das gilt ebenso für Fußballereinsätze und für die dringende Intensivierung der Bekämpfung von rasant gestiegenen Einbruchsdelikten in NRW. Derzeit wird mit dem vorhandenen Personal und fehlenden operativen Kräften die Kriminalität bei steigenden Deliktzahlen nur noch verwaltet. Ein Zustand der für Frustration bis hin zur Resignation in der völlig überlasteten kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung sorgt.

Wer gute Ergebnisse erzielen und eine gute Aufklärungsquote und akzeptable Fallzahlen haben möchte, muss auch die entsprechenden Mittel und das erforderliche Personal bereitstellen. Das gilt für alle polizeilichen Bereiche.

Für die Bekämpfung der organisierten Kriminalität (Titel 53611) werden auch in diesem Haushalt wieder 1 050 000 € angesetzt. Bedenkt man die immensen Summen die durch kriminell organisierte Strukturen am Fiskus vorbei erwirtschaftet werden, inklusiver einer anzunehmenden Dunkelziffer, erscheint die Summe geradezu nichtig. Der Ankündigung von Bundeskriminalamt und des Bundesministeriums des Innern einer engeren internationalen Zusammenarbeit und die Schaffung einer „Beweislastumkehr“, bei der künftig die legale Herkunft unnatürlich hoher Geldvermögen bewiesen werden muss, um so die Geldquellen der organisierten Kriminalität besser erkennen zu können, müssen nun auch Taten folgen. Ermittlungen im Bereich der OK sind aufwendig, zeit- und personalintensiv und stets verbunden mit der Auswertung umfangreicher Informationen. So kratzen wir derzeit mit unserem minderen Personaleinsatz halbherzig an der Oberfläche erkannter Strukturen, machen mal einen Hilfstäter oder Mitläufer dingfest, ohne die wirklichen Hintermänner und deren meist internationales Geflecht ernsthaft zu gefährden oder gar abschließend zu bekämpfen.

Das Bund – Länder Abkommen Bereitschaftspolizei sollte überarbeitet werden. Geleistete Unterstützungseinsätze müssen entsprechend vergütet werden. Es kann nicht sein, dass Länder im Osten der Republik Polizeistellen weiterhin massiv abbauen und NRW dann gut ausgebildete und bestens ausgestattete Einsatzhundertschaften verleiht, ohne auch nur die Kosten im Entferntesten erstattet zu bekommen.

Ob der Objektschutz weiterhin zum größten Teil von der Polizei übernommen werden muss, ist zu hinterfragen. Der Großteil des Objektschutzes kann von privaten Sicherheitsunternehmen geleistet werden. Natürlich unter der Prämisse, dass die dann wegfallenden Stellen nicht gestrichen werden, sondern den Polizeibehörden und Projekten zu Gute kommen, um eine Entlastung der angespannten Personalsituation herzustellen. Private Sicherheitsunternehmer würden ihren von der Polizei definierten Auftrag unter polizeilicher Aufsicht erledigen; sie müssen zertifiziert oder wie bei der Bundespolizei bereits Praxis, durch Beleihung autorisiert sein. Dabei ist die Ausschreibungspraxis bei einer möglichen Vergabe an private Sicherheitsdienstleister zu überdenken und anhand der bisherigen Erfahrungen rechtlich exakt durchzuführen, um auch das Personal vor Ort zu haben, welches in der Ausschreibung gefordert wurde.

Fußballeinsätze binden enorm viel Personal und sind entsprechend kostenintensiv. Mehr als 1/3 der Einsatzstunden verbringt die Bereitschaftspolizei beim Fußball, mit weiterhin steigender Tendenz. Die Einsätze reichen von der 1., 2. und 3. Bundesliga bis hin zu Regionalligas, bei denen immer mehr Polizei eingesetzt werden muss. Ordner der Vereine sind häufig überfordert und nicht in der Lage, der wachsenden Gewalt in- und außerhalb



der Stadien entsprechend zu begegnen. Eine Kostenbeteiligung der Vereine, über DFL und DFB, ist für die Zukunft unausweichlich. Wir verweisen dazu auf unsere Stellungnahme zur Drucksache 16/1268. Wir begrüßen außerordentlich das Pilotprojekt von Minister Ralf Jäger zur angemessenen und lageangepassten Kräfte- und Personreduzierung unter Beibehaltung und Intensivierung der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten im Fußball. Insbesondere die Verpflichtung der Vereine in den Stadionräumen mit qualifizierten Ordnern die Lagen zu bewältigen und nur noch in besonderen Lagen polizeilich einzuschreiten, ist eine lange Forderung der DPoIG.

Eine Bearbeitung von Ordnungswidrigkeitenanzeigen könnte ausschließlich vom Ordnungsamt übernommen werden. Geschwindigkeitsüberwachung mit Radarwagen, ohne Anhalten, ebenso. Gleiches gilt für die Überwachung von Sozial-, Lenkzeiten- sowie Gefahrgutvorschriften für den Personen- und Güterverkehr durch die Bundesanstalt für den Güterverkehr (BAG).

Die Verkehrserziehungsarbeit kann stärker mit den örtlichen Verkehrswachten verzahnt werden, die dann intensiver in die Präventionsarbeit eingebunden würden.

Auch unsere langjährige Forderung, den Bewerbern mit Fachoberschulreife (Realschülern) den Polizeiberuf zu ermöglichen, ist eine adäquate Alternative, um den Polizeiberuf wieder einem größeren, geeigneten und qualifizierten Bewerberkreis zu eröffnen. Die Forderung ist aktueller denn je. Die Bewerberzahlen gehen zurück und nicht jeder ist auch geeignet, den Beruf des Polizeibeamten auszuüben. Hinzu kommen Werbekampagnen mit fragwürdigen Filmen, die wenig zielführend sind und die keiner braucht. Unser Vorschlag wurde bereits dem Ministerium für Inneres und Kommunales sowie den Fraktionen im Landtag vorgestellt. In einem Studiengang Polizei und öffentliche Verwaltung, wie es ihn bereits mit wachsenden Bewerberzahlen und Erfolg in Rheinland-Pfalz gibt, erwerben die Schüler in einem zweijährigen Studium die Fachhochschulreife und beginnen dann mit dem Bachelor-Studium bei der Polizei.

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 in 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.

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.

Wir sprechen uns für einen Bewährungsaufstieg für Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes mit herausragenden Tätigkeiten und Aufgaben der Besoldungsgruppe A 13



für einen erleichterten Aufstieg in den höheren Dienst bis zu der Besoldungsgruppe A 14 aus.

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 gesteigener 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 1522 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.

Ebenso muss künftig Berücksichtigung finden, dass durch einen begrüßenswert 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. Die Teilzeitbeschäftigung wird steigen und eine Teilzeitstelle darf nicht als Vollzeitstelle gewertet und geführt werden. Hierüber existiert bereits eine Studie des Bundeslandes Bayern. Telearbeitsplätze sind auszubauen. Perspektiven hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dringend erforderlich und an das heutige veränderte Familienbild anzupassen.

Die Reakkreditierung des Bachelor Studiengangs liegt nun 2 Jahre zurück, so dass die ersten Erfahrungen nach der Evaluation mit dem Einstellungsjahrgang 2012 sowohl an der Fachhochschule, im Training beim LAFP und in den Behörden gesammelt worden sind. Dazu wurden im vergangenen Jahr die Folgen der längeren Verweildauer an der Fachhochschule ohne die geforderte Entfrachtung der Lehrinhalte bereits hinreichend kritisiert.

Diese Kritik wird von uns in vollem Umfang aufrechterhalten, wobei die Negativ-Erfahrungen zumindest zu einigen begrüßenswerten organisatorischen Änderungen geführt haben. Mit dem Fortschreiten der neuen Ausbildung seit 2008 haben sich nun neue Punkte ergeben, die einer kritischen Betrachtung unterzogen werden müssen. Dies gilt aktuell insbesondere für den Bereich Training. Nach nunmehr sechs Jahren Bachelor - Studiengang sind die Lehrenden der ersten Stunde durch die Rotation nun komplett ausgetauscht worden. Dadurch sind reichhaltige Erfahrungswerte und Qualifikationen weggebrochen und mussten und müssen kontinuierlich ersetzt werden. Hinzu kommt der Umstand, dass mit der Erhöhung der Einstellungszahlen naturgemäß ein Mehrbedarf an Lehrenden erforderlich geworden ist. Hier konnte man insofern zum Teil Kompensation schaffen, dass Lehrende die von 2008 bis 2012 im Training verwendet wurden, nun bereits wieder eingesetzt werden konnten.

Der Lehrendeneinsatz findet aber nun unter neuen Rahmenbedingungen statt, da mit der Evaluation jeder Lehrende grundsätzlich alle drei Fachbereiche abdecken muss. Hier ist es zwar hilfreich, dass man versucht, Lehrende aus den drei Bereichen GE, VS und KK als Team zusammen zu bringen; dies ist praktisch aber oftmals überhaupt nicht möglich, da es zu wenig Lehrende mit entsprechenden Praxiserfahrungen gibt. Zum Ende des zweiten Jahres nach der Reakkreditierung wird das nun durch anspruchsvollere Themen immer deutlicher. Beispielhaft sei hier genannt, dass im Bereich Kriminalitätskontrolle der Schwerpunkt im gerade beendeten Trainingsmodul die Haftsachenbearbeitung betraf.

Da es aktuell kaum noch Lehrende gibt, die längere Zeit als Sachbearbeiter in der Direktion - K- Dienst versehen haben, ist dieses Thema mit überwiegend theoretischen Kenntnissen, trotz Einweisung, sehr schwer zu trainieren. Dies blieb unter den Studierenden nicht verborgen. So wurde mehrfach rückgemeldet, dass sich die Lehrenden mit viel Engagement eingesetzt, jedoch bei tiefergehenden Fragen eingestanden hätten, mangels praktischer Erfahrung keine zielführenden Antworten geben zu können.

Ähnliche Umstände sind auch in anderen Bereichen, wie bei der Verkehrsunfallaufnahme wahrgenommen worden. Insgesamt ist anzumerken, dass die Attraktivität der Lehrendentätigkeit insbesondere für erfahrene Kolleginnen und Kollegen immer mehr schwindet. Im



Bereich der Fachhochschule sind Personalnöte ebenfalls vorhanden. Bei steigender Zahl von Studierenden wird es immer schwerer, Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen, die als Dozenten im Nebenamt tätig sein wollen. Diese Situation wird nicht zuletzt durch die Behörden vergrößert, die eine solche Nebentätigkeit kaum unterstützen oder sogar nicht genehmigen wollen. Hier muss ein Umdenken stattfinden. Es reicht dazu nicht, entsprechende Appelle an die Behörden zu richten. Hier müssen Taten folgen. Wir haben bereits mehrfach die schlechte und dazu noch unterschiedliche Vergütung der Dozententätigkeit bemängelt, was aber bisher keine sichtbare Beachtung fand. Im Bereich Praxis ist inzwischen auch schon länger bekannt, dass die erhöhte Zahl der Studierenden immer mehr Ansprüche an die Tutoren, aber auch an die Organisationseinheiten stellen. Der Mehraufwand für die Tutoren findet nach mehrheitlicher Meinung kaum bis keine Berücksichtigung. Abschließend ist zum Bereich Ausbildung anzumerken, dass die Anzahl der Bewerber geringer und somit die Auswahl nicht einfacher geworden ist. Auch dies spüren alle Beteiligten im Ausbildungsprozess.

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 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten ist ungerecht, unsozial und nicht zu rechtfertigen.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft hat die Erwartung, dass die Landesregierung die Ruhegehaltsfähigkeit spätestens in der anstehenden Dienstrechtsreform 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 sowohl die Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten als auch 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. Darüber hinaus führten diverse Einmalzahlungen als imaginärem Inflationsausgleich in der zurückliegenden Dekade mangels Nachhaltigkeit zu einer Absenkung des Besoldungsniveaus.



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:

- Übernahme des Tarifergebnisses auf alle Beamtinnen und Beamten.
- 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 Ruhegehaltstfähigkeit 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 Kooperationsbehörden 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.

Titel 536 10 sieht einen Betrag in Höhe von 2 000 000 € für die Unterbringung von Personen im Polizeigewahrsam vor. Das sind 500 000 € mehr als noch im letzten Haushalt. Für Verkehrserziehungsmaßnahmen, präventive Kriminalitätsbekämpfung, polizeiliche Beratungsstellen und Anti-Drogen-Veranstaltungen werden in diesem Haushalt 4 202 500 € angesetzt (im Vorjahr 3 100 000 €). Das sind immerhin 1 202 500 € mehr als im letzten Haushalt, stehen jedoch in keiner Relation zu den Ausgaben für das Polizeigewahrsam. 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 Gewahrsam genommen 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? Auch ein Pauschalbetrag wäre hier denkbar. In anderen Bundesländern gibt es bereits Gesetze und Verordnungen, die das regeln. Deshalb begrüßen wir dazu außerordentlich den Antrag der CDU Fraktion Drucksache 16/6856.

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

Die Verwendung von bedingt einsatzfähigen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten ist bisher völlig unzureichend geregelt. Wir haben die dringende Bitte, gerade nachdem nun der Bericht der Arbeitsgruppe Verwendungseinschränkung vorliegt, spätestens aber im Rahmen der nun 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. Abgesehen von einem enormen Verwaltungsaufwand kostet dieses Verfahren viel Zeit, Geld und ist oft dem einzelnen Betroffenen kaum zuzumuten.

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.