



LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE
**STELLUNGNAHME
16/279**
A07/1

Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk NRW

zum Entwurf des Haushaltsplans 2013 – Einzelplan 03 – Kapitel 110

Die Polizei in Nordrhein-Westfalen steht mit Blick auf das Haushaltsjahr 2013 vor zwei zentralen Herausforderungen: Zum einen geht es darum, die Weichen so zu stellen, dass die Einsatzfähigkeit der Polizei auch in den kommenden Jahren, erhalten bleibt. Zum Anderen geht es darum, innovative Konzepte auf den Weg zu bringen, um die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Polizei angesichts steigender Herausforderungen zu verbessern.

Die Polizei steht unter einem steigenden Druck, ihren Einsatz gegen zunehmende Gewalt, terroristische Bedrohungen und organisierte Kriminalität zu verstärken. Dies darf nicht dazu führen, dass im Gegenzug für die Bürgerinnen und Bürger wichtige Kriminalitätsfelder, wie etwa Wohnungseinbrüche, aufgrund fehlender Kapazitäten, in den Hintergrund treten.

Wer meint, dies sei durch die Senkung der Anforderungen an den Polizeiberuf zu erreichen, der redet einer 'Polizei-Light' das Wort. Dafür stehen wir als Gewerkschaft der Polizei nicht zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund unserer letzten Stellungnahme zum Haushalt 2012 (Anlage), deren Forderungen wir weiter aufrecht erhalten, sehen wir mit Blick auf den Haushalt 2013 folgende dringende Handlungsfelder:

1. Einsatzfähigkeit der Polizei erhalten:

A: Einstellungszahl für Kommissaranwärter sofort erhöhen

Die Polizei in Nordrhein-Westfalen steht infolge steigender Pensionierungszahlen in den kommenden Jahren vor einem dramatischen Personalabbau. Ohne eine weitere Erhöhung der Einstellungszahlen werden in NRW bis 2020 insgesamt über 1700 Polizeibeamtinnen und Beamte weniger zur Verfügung stehen als 2012.

Angesichts der hohen Arbeitsbelastung, der sich Polizeibesetzte mit 2 Millionen Überstunden im Jahr bereits heute gegenüber sehen, muss eine verantwortungsvolle Politik im Interesse der Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger gegensteuern. Um den Personalabbau zu verhindern, ist in der Perspektive eine Erhöhung der Einstellungszahlen auf 1700 erforderlich.

Kurzfristig **und zwar sofort beginnend**, muss aber zumindest die Einstellungszahl auf 1500 erhöht werden, um sicherzustellen, dass zumindest 1400 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nach der Ausbildung zur Verfügung stehen.



B: Schaffung zusätzlicher Stellen im Tarifbereich

In den letzten 5 Jahren sind im Tarifbereich ca. 500 Stellen weggefallen. Ähnlich wie im Vollzugsbereich zeichnet sich eine dramatische Überalterung ab. Vor diesem Hintergrund ist die im Rahmen dieser Anhörung gestellte Frage nach einer Entlastung von Polizeivollzugsbeamten durch Angestellte im Vollzugsbereich unverständlich.

Konsequent ist einzig die Umkehr des Stellenabbaus im Tarifbereich, um dafür Sorge zu tragen, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte von vollzugsfremden Aufgaben entlastet werden und sich wieder auf ihre originären Aufgaben konzentrieren können.

Professionelle Polizeiarbeit bis zum Schusswaffengebrauch kann nur durch gut ausgebildete Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte geleistet werden. Gedanken-spielen über eine Entlastung der Polizei durch Angestellte im Vollzugsdienst werden von der GdP nicht mitgetragen. Sie sind eine unverantwortliche Gefährdung der Inneren Sicherheit und des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in die Polizei in Nordrhein-Westfalen.

Ein Ansatz, der darauf beruht, erst Stellen im Tarifbereich abzubauen, die im Ergebnis durch Polizeivollzugsbeamte ersetzt werden müssen, nur um anschließend die so im Vollzugsbereich entstehenden Lücken wieder durch Angestellte im Vollzugsdienst zu ersetzen, entbehrt jeder Logik.

Als erster wichtiger Schritt, muss allen Auszubildenden im Tarifbereich wieder die Perspektive einer dauerhaften Übernahme geboten werden.

C: Qualifiziertes Personal im Tarifbereich durch berufliche Perspektiven binden

Den Polizeibehörden in NRW fehlt es an Stellen und Budget zur Sicherung einer eigenverantwortlichen Personalbewirtschaftung, mit der qualifiziertes Personal mit hoher Berufs- und Arbeitszufriedenheit sowie beruflichen Entwicklungschancen (Personalentwicklungskonzept) gehalten werden kann.

Als Einstieg in eine nachhaltige Personalbewirtschaftung ist insbesondere eine Aufstieckungsmöglichkeit für Stellen erforderlich.

2. Attraktivität und Leistungsfähigkeit des Polizeidienstes verbessern.

A: Anerkennung für die besonderen Belastungen des Polizeiberufs

Die Umsetzung der politisch zugesicherten Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei- Justiz- und Feuerwehruzulage bleibt eine zentrale Forderung der Gewerkschaft der Polizei NRW auch für das Haushaltsjahr 2013.

Die besonderen psychischen und physischen Belastungen des Polizeidienstes wirken weit über das Ende der aktiven Dienstzeit hinaus. Seit der ersatzlosen Streichung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ab dem 1.1.2008 findet eine Anerkennung dieser besonderen Belastungen des Polizeidienstes nicht mehr statt.



Als finanzieller Ausgleich für die besonderen mit dem Amt verbundenen Belastungen muss die Polizeizulage aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Alimentationsprinzips zwingend auch in die Bemessung der Pensionshöhe einfließen. Zurrhesetzungen nach dem 1.1.2008 und die Zurrhesetzungen vor dem 1.1.1990 sind zu berücksichtigen, damit es zu keinen Ungleichbehandlungen kommt.

B: Investition in ein pro-aktives Gesundheitsmanagement - Krankenstand in der Polizei nachhaltig senken

In der Polizei in Nordrhein-Westfalen fehlen Personal und Sachmittel, die ein pro-aktives Gesundheitsmanagement ermöglichen, das die Reduzierung krankheitsbedingter Ausfallzeiten im Blick hat.

Die hohe Arbeitsbelastung der Polizei in Nordrhein-Westfalen spiegelt sich nicht zuletzt in einem hohen Krankenstand wider. Nach der Gewerkschaft der Polizei vorliegenden Informationen sind im Jahre 2011 im Durchschnitt 19 Krankentage pro Beschäftigten angefallen. Vor jeder anderen Maßnahme zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Polizei ist die Rückführung des Krankenstandes die wirkungsvollste Maßnahme zur Entlastung der Polizei.

Dies lässt sich in erster Linie durch ein pro-aktives Gesundheitsmanagement erreichen, das lange Ausfallzeiten und frühzeitige Einschränkungen der Dienstfähigkeit verhindert.

C: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Mangelhafte Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf führen immer öfter zu langen Ausfallzeiten bei einer steigenden Zahl von jungen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies zu berücksichtigen ist Aufgabe einer vorausschauenden Personalplanung, die statistisch vorhersehbare familienbezogene Ausfallzeiten einbezieht.

Weiteres Ziel muss es sein, die frühzeitige Rückkehr in den aktiven Dienst durch attraktive Arbeitszeitmodelle sowie Beratung und den besonderen Anforderungen des Polizeidienstes angepasste Betreuungsangebote zu fördern.

Die Polizei in NRW muss ihre Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukunftsorientiert ausbauen.

Anlage:

Einzelforderungen der Gewerkschaft der Polizei NRW zum Haushalt 2012
vom 27. September 2012



27. September 2012

**FORDERUNGEN
DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI - LANDESBEZIRK NRW
ZUM HAUSHALT 2012
EINZELPLAN 03 - KAPITEL 03 110
POLIZEIBEHÖRDEN UND POLIZEI-EINRICHTUNGEN
DES LANDES NRW**

Personalhaushalt

Vorbemerkungen

Trotz der stetig angestiegenen Anforderungen hat die nordrhein-westfälische Polizei in den letzten Jahren weit über die Grenzen unseres Landes hinaus einen hervorragenden Ruf erworben. Dies ist nicht zuletzt der hohen Qualifikation und der außerordentlichen Motivation unserer Kolleginnen und Kollegen geschuldet. Mit der Entscheidung für eine zweigeteilte Laufbahn hat die Landesregierung die Entscheidung zugunsten einer dauerhaften Qualitätssicherung getroffen. Mit der Entscheidung, ab dem Jahre 2011 jährlich 1400 Kommissaranwärterinnen und –anwärter einzustellen, wurden die Weichen gestellt, der demografischen Entwicklung, aufgrund derer in den kommenden Jahren zunehmend größere Jahrgänge in Ruhestand gehen, entgegenzuwirken.

Aus Sicht der GdP ist eine Zahl von 1.400 Neueinstellungen jährlich jedoch nicht ausreichend, um den Personalstand in der Polizei NRW auch nur aufrecht zu erhalten. Blicke es bei den 1.400 Neueinstellungen jährlich und würden alle eingestellten Kommissaranwärterinnen und –anwärter ihr Studium erfolgreich absolvieren bedeutet allein dies schon einen Rückgang der Polizeistärke um rund 2.000 Polizistinnen und Polizisten bis 2020. Die Realität ist jedoch, dass leider längst nicht alle Kommissaranwärterinnen und –anwärter erfolgreich ihr dreijähriges Studium beenden. Im Jahr 2012 stehen z.B. lediglich 1.025 der in 2009 eingestellten 1.100 jungen Kolleginnen und Kollegen tatsächlich für den Nachersatz zur Verfügung. D.h., dass zwischen sechs und sieben Prozent der Neueingestellten ihre Ausbildung nicht erfolgreich beenden. Insoweit stehen ab 2014 tatsächlich in den kommenden Jahren lediglich rund 1.300 Kolleginnen und Kollegen für den Nachersatz zur Verfügung. Dazu kommen viele notwendige Sonderprojekte wie die verstärkte Bekämpfung des Rechtsextremismus und der

Cyberkriminalität, die Einführung des Digitalfunks und des neuen Vorgangsbearbeitungssystems. Letzteres wird allein im nächsten Jahr rund 80 Kräfte binden.

Zudem kommen Ausfälle, die dadurch bedingt sind, dass der Frauenanteil in der Polizei in den letzten Jahren erfreulicherweise stetig angestiegen ist, schließlich beträgt der Anteil bei den Neueinstellungen über 40 Prozent. Die GdP begrüßt diese Entwicklung sehr. Allerdings müssen aufgrund der oft unterschiedlichen Lebens- und Familienplanungen von Männern und Frauen Vorkehrungen getroffen werden, die dadurch bedingten Ausfallzeiten personell zu kompensieren.

Schließlich geht auch die oft gehörte Annahme der Landesregierung, derzeit würde durch die gegenüber den Pensionierungen höhere Zahl der Neueingestellten eine Fettschicht in Form einer Personalreserve aufgebaut, fehl. Diese Überlegungen gehen von falschen Tatsachen aus. Im Jahre 2012 standen wie bereits ausgeführt z.B. 1.025 Kräfte tatsächlich für den Nachersatz zur Verfügung. Dem stehen 897 planmäßige Pensionierungen gegenüber. Durch Zuweisung an die Landesoberbehörden und die erwähnten Großprojekte wurden den Behörden aber zusätzlich 145 Vollzugsbeamte und –beamtinnen entzogen, so dass wir es tatsächlich bestenfalls mit einem Nullsummenspiel zu tun haben.

Bisher haben wir nur über den zukünftigen Personalbedarf gesprochen. Dazu kommen die bereits jetzt immens hohen Belastungen des aktuellen Personals, sei es durch die ständig zunehmende Verkehrsdichte auf den Landesstraßen mit dem damit einhergehenden höheren Kontrollbedarf, die Cyberkriminalität mit ihren spezifischen Bekämpfungserfordernissen oder die ständig wachsende Zahl von Großeinsätzen. Diese Beispiele stehen nur stellvertretend für die gestiegenen Belastungen. Wenn dann der zuständige Minister auch noch Schwerpunkte der Kriminalitätsbekämpfung setzt, wie das „8-Punkte-Programm zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und –terrorismus“ oder die Verkehrsunfallbekämpfung, dann liegt es auf der Hand, dass mit dem vorhandenen Personal diese Anforderungen nur unter Zurückstellung anderer polizeilicher Aufgabenstellungen erfüllt werden können.

Die Experten für die Terrorismusbekämpfung, die jetzt schwerpunktmäßig Rechtsextremismus bekämpfen sollen, werden andererseits bei der Bekämpfung des Linksextremismus bzw. des islamistischen Terrorismus fehlen. Diese Aufzählung von Defiziten ließe sich beliebig weiter fortführen. Letztendlich kann und darf es aber nicht sein, dass an dem Tischtuch auf der einen Seite gezogen wird und dadurch die andere Seite des Tisches bloßliegt. Damit dürfte auch die Frage nach der möglichen Rückführung des Personalbedarfs, zumindest auf das durch den Rückgang der Bevölkerung zu erwartende Maß, beantwortet sein.

Daher kann und wird die Forderung der GdP lauten, die jährlichen Einstellungsermächtigungen auf mindestens 1.700 zu erhöhen. Dem kann aus unserer Sicht auch nicht entgegengehalten werden, dass dazu die Ausbildungskapazitäten nicht reichten. Denn derzeit werden ja auch schon mehr als 1.700 Kolleginnen und Kollegen ausgebildet. Gerne vergessen werden nämlich immer die Laufbahnaufsteiger, die ihren dreijährigen Laufbahnaufstieg durchlaufen. Dies sind 321 Kolleginnen und Kollegen in den Jahren 2011 – 2014 und 90 Kolleginnen und Kollegen in den Jahren 2012 - 2015. Das fehlende Ausbildungspotential kann und darf kein Argument gegen die notwendige Erhöhung der Einstellungszahlen sein.

Sehr überrascht hat uns im Übrigen die Frage, inwieweit sich Veränderungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf ergeben. Zum einen dürfte ein entsprechender Arbeitsauftrag an das zuständige Ministerium hier sicherlich schneller zum Ziel führen. Zum anderen liegt der Hauptunterschied auf der Hand. Der Personalkostenansatz insgesamt wurde um mehr als 180 Millionen zurückgefahren. Der Ansatz für den Einzelplan 03 Kapitel 03 110 wurde um rund 10 Millionen Euro gekürzt. Wobei sich hierin allein bisher rund 8,6 Millionen Euro verstecken, die dadurch eingespart wurden, dass Beförderungen aufgrund des fehlenden Haushalts für das Jahr 2012 nicht durchgeführt werden können. Die Polizistinnen und Polizisten haben also einen beträchtlichen Sparbeitrag geleistet.

Hinsichtlich der Frage zum Pensionsfond verweisen wir auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Nun zu unseren Forderungen im Einzelnen:

1. Beamtenbereich

1.1 Frauenanteil

Bei den Einstellungen der Bachelorstudenten nähert sich erfreulicherweise in den letzten Jahren der Frauenanteil nahezu dem Anteil der männlichen Kommissaranwärter. Leider ist bei den Einstellungszahlen nicht berücksichtigt, dass die persönlichen Lebens- und Familienplanungen von Frauen oft anders verlaufen, als bei Männern. Während der zu erwartenden Ausfallzeiten, die bei Frauen während der Schwangerschaft oder im Zusammenhang mit der Familienplanung anfallen, entsteht eine Mehrbelastung der verbleibenden Kolleginnen und Kollegen. Hier ist zu fordern, dass bei den Einstellungszahlen und bei der BKV entsprechende Ersatzkräfte vorzusehen sind. In diesem Zusammenhang wird auf die Kleine Anfrage 1395 (Landtagsdrucksache 15/3641) des Abgeordneten Exler verwiesen. In ihrer Antwort vom 26.01.2012 geht die Landesregierung selbst davon aus, dass dieses Problem in den kommenden Jahren an Virulenz gewinnen wird und zieht u.a. daraus den Schluss, dass ab 2015 die Einstellungszahlen angehoben werden müssten. Aus o.g. Gründen sind wir der Auffassung, dass ein Zuwarten bis 2015, um dann die entstehenden Probleme anzugehen, nicht sachgerecht ist. Schließlich werden im Jahre 2012 die Anwärterinnen und Anwärter eingestellt, die im Jahre 2015 die Behörden verstärken sollen.

1.2 Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage

Für Zurruesetzungen seit dem 01.01.2008 hat der seinerzeit zuständige Gesetzgeber die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ersatzlos gestrichen. Die Abschaffung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage und die damit verbundene Kürzung der Pensionen ist aus der Sicht der betroffenen Polizeibeamten/-innen sozial ungerecht und nicht zu rechtfertigen. Die Polizeizulage ist keine Funktionszulage, welche an die Wahrnehmung einer bestimmten Aufgabe gebunden ist. Vielmehr handelt es sich bei ihr um eine Amtszulage und damit um einen finanziellen Ausgleich für die besonderen Belastungen des Po-

lizeidienstes. Da die Erschwernisse des täglichen Dienstes und die daraus resultierenden belastenden Erlebnisse und Krankheitsbilder bis in die Pensionszeit hineinwirken, muss die Polizeizulage aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Alimentationsprinzips auch in die Bemessung der Pensionshöhe einfließen.

Die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag zwischen der SPD Nordrhein-Westfalen und Bündnis 90/Die Grünen Nordrhein-Westfalen vom Juli 2010 wurden in der 15. Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt. In der aktuellen Koalitionsvereinbarung fehlen sie völlig. Die GdP fordert daher, dass die Ruhegehaltfähigkeit wieder eingeführt wird. Die Zurruesetzungen nach dem 01.01.2008 und die Zurruesetzungen vor dem 01.01.1990 sollten berücksichtigt werden.

1.3 Einsatzhundertschaften

Der Dienst in den Einsatzhundertschaften des Landes NRW ist seit Jahren gekennzeichnet durch eine hohe Zahl von Einsätzen, mit ständig wechselnden Einsatzorten und Einsatzanlässen, verbunden mit einer stetig hohen Gefährdung für Leben und Gesundheit der Einsatzkräfte.

Besonders die Vielzahl von Wochenendeinsätzen, oft außerhalb NRW's, und das Einschreiten gegen gewalttätige Demonstranten bzw. Gegendemonstranten oder Fußballhooligans führt zu einer großen physischen und psychischen Belastung der Beamtinnen und Beamten. Das eigentlich sicherzustellende „erlassfreie“ Wochenende ist für viele Kolleginnen und Kollegen oft nicht zu realisieren.

Diese ständig hohe Einsatzbelastung sollte durch die Einführung einer entsprechenden Funktionszulage von mindestens 100 Euro pro Monat abgedeckt werden.

Darüber hinaus fordern wir, die Zahl der Einsatzhundertschaften um drei zu erhöhen. Die ursprüngliche Forderung der GdP, im Jahr 2012 zusätzlich 123 Anwärterinnen und Anwärter einzustellen, mit dem Ziel, die Zahl der Kräfte in den Einsatzhundertschaften nach Beendigung des dreijährigen Studiums entsprechend zu erhöhen, lässt sich durch die verspätete Verabschiedung des Haushaltes nicht mehr verwirklichen. Daher sollte diese Forderung ab dem Haushaltsjahr 2013 umgesetzt werden. Die dafür entsprechenden Haushaltsmittel sind in den Haushalt 2015 einzustellen. In den zwei Folgejahren sollte analog verfahren werden, damit stünden im Jahre 2018 drei zusätzliche Einsatzhundertschaften zur Verfügung.

1.4 Jahressonderzuwendung

Die Jahressonderzuwendung (Weihnachtsgeld) wurde in NRW sukzessive seit dem Jahr 2003 gekürzt. Seit dem Jahr 2006 sind die heutigen Sätze erreicht.

Im Zuständigkeitsbereich des Bundes, der für seine Beamtinnen und Beamten nahezu gleichartig verfuhr, wurde für das Jahr 2012 die auf 30 % abgesenkte Sonderzahlung auf nunmehr 60 % erhöht. Dies stellt keine Verdoppelung der Bezüge dar, sondern lediglich die Wiederherstellung alten Rechts. Auf Bundesebene wirkt sich die Erhöhung bereits ab Januar 2012 aus, da die Sonderzuwendung gezwölfelt und in die allgemeine Besoldungstabelle eingefügt wurde. Da die Polizistinnen und Polizisten in NRW die gleichen Einschnitte hinnehmen mussten wie die Polizisten des Bundes, sollten sie jetzt auch gleichermaßen von den Verbesserungen profitieren. Daher fordern wir die Rücknahme der Kürzung der Jahressonderzahlung.

1.5 Erschwerniszulagen für Spezialeinheiten erhöhen

Mit Inkrafttreten der Föderalismusreform I wurde das damalige Bundesrecht auf den Stand vom 01.09.2006 eingefroren und bleibt gemäß § 125a GG in den Ländern so lange gültig, bis diese eigenes Recht geschaffen haben. Seither herrscht in NRW Stillstand. Auf Bundesebene hingegen erfolgten deutliche Verbesserungen, die zu dem Kuriosum führten, dass gleiche Tätigkeiten ungleich vergütet werden.

Während auf Bundesebene den Mitgliedern der Spezialeinheiten seit Jahren eine Erschwerniszulage in Höhe von 400 Euro gezahlt wird, erhalten die Spezialekräfte des Landes NRW unverändert 153,99 Euro monatlich. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Beamte der Spezialeinheiten des Bundes eine mehr als doppelt so hohe Zulage erhalten als Beamte aus NRW mit vergleichbarer Aufgabenwahrnehmung. Da die Aufgaben der Spezialeinheiten mit hohem persönlichen Einsatz und großer Gefährdung verbunden sind, stellt die Anhebung der Erschwerniszulage auf das Bundesniveau zudem eine Anerkennung der gefährlichen Arbeit dieser Spezialeinheiten dar.

Die ständig steigende Belastung für das fliegende Personal der Hubschraubstaffel (Anstieg der Nachteinsätze mit Bildverstärkerbrille auf ca. 25 – 30 % aller Flüge, komplexere Fluggeräte und Einsatztechnik u.a.) macht eine Erhöhung der Zulagen für fliegendes Personal erforderlich. Die Zulage für Polizeivollzugsbeamte für besondere polizeiliche Einsätze und vor allem für fliegendes Personal gemäß §§ 22 und 22a EZuV i.d.F. vom 01.09.2006 ist zwingend auf die nunmehr geltende Höhe der aktuellen EZuV des Bundes anzuheben.

Die Gewährung der Erschwerniszulage ist auch auf die Beamten der Verhandlungsgruppe zu übertragen.

1.6 Erhöhung der Zulage „Dienst zu ungünstigen Zeiten“

Seit sieben Jahren sind die im Polizeibereich gezahlten Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit unverändert niedrig. Ein Polizeibeamter erhält – unabhängig von seiner Besoldungsgruppe – für Nachtarbeit eine Zulage von 1,28 Euro pro Stunde und für den Dienst an Sonn- und Feiertagen 2,71 Euro pro Stunde. Diese Beträge sind völlig unangemessen, denn in der Wirtschaft

wird mittlerweile mehr als das Doppelte für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten gezahlt.

Die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten ist auf mindestens 5,00 Euro pro Stunde zu erhöhen. Die Leistungen müssen dynamisiert werden.

1.7 Bewährungsaufstieg in den höheren Dienst

Die problematische Altersstruktur der Polizei des Landes NRW ist im höheren Dienst geradezu besorgniserregend. Denn bis zum Jahr 2025 werden 524 Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes pensioniert. Dies entspricht rund 73 % aller Stellen des höheren Dienstes.

Wegen der vierjährigen Dauer von Förderphase und Masterstudium an der Deutschen Hochschule der Polizei müssen mindestens 30 bis 50 Führungskräfte h.D. jährlich hinzugewonnen werden. Auch wenn 30 Laufbahnbewerber für 2011 und 2012 hinzugewonnen wurden, erscheint eine langfristige Lösung weder mit Laufbahnbewerbern noch mit Direkteinsteigern möglich.

Als kurzfristige Problemlösung bietet es sich an, erfahrenen Beamten des gehobenen Dienstes, die nach Persönlichkeit und fachlicher Leistung für den höheren Dienst geeignet erscheinen, im Wege des Bewährungsaufstiegs ein Amt des höheren Dienstes zu verleihen.

1.8 Ausweitung des Stellenplans höherer Dienst

In vielen Polizeibehörden des Landes Nordrhein-Westfalen bleiben Funktionen des höheren Dienstes unbesetzt, weil die vorhandene Zahl der Planstellen nicht ausreicht. Daneben fehlen in den Kreispolizeibehörden weitere Stellen, die sich aus Fehlbesetzungen durch Auslandsverwendungen, Erziehungs-/Sonderurlaub oder Projektarbeit ergeben.

Wegen der fehlenden Planstellen besteht insbesondere im Bereich von A 14 nach A 15 Bundesbesoldungsgesetz ein erheblicher Beförderungsstau. Die Wartezeit auf das erste Beförderungamt des höheren Dienstes beträgt beispielsweise nahezu zehn Jahre.

Ohne eine Ausweitung des höheren Dienstes und einer entsprechenden Nachschlüsselung der Zahl der Planstellen wird diese Entwicklung dramatisch verlaufen. Das Problem der fehlenden Planstellen wird dadurch verschärft, dass, bedingt durch die Erhöhung der Einstellungsermächtigungen im Polizeibereich, die Zahl der Studierenden an der FHöV in den kommenden Jahren kontinuierlich ansteigen wird. Somit werden auch dringend zusätzliche Dozenten an der FHöV, Bereich Polizei, benötigt. Die Besetzung von Funktionen an der Fachhochschule darf aber nicht zu Lasten der Kreispolizeibehörden gehen.

Vor diesem Hintergrund war es zu begrüßen, dass die Landesregierung 25 Stellenhebungen von A 14 nach A 15 geschaffen hat. Bedauerlich ist es, dass

bis jetzt diese Beförderungen nicht ausgesprochen wurden. Im Jahr 2012 sollen 12 dieser Beförderungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden.

Die übrigen Beförderungen sollen spätestens in 2013 erfolgen. Um die Problematik dauerhaft zu entschärfen müssen diese Stellenhebungen jedoch in Planstellen überführt werden. Zusätzlich sind weitere 25 Planstellen A 15 erforderlich und 20 Planstellen A 16. Bei einer entsprechenden Nachschlüsselung würde das den Beförderungsstau nach A 15 beheben, gleichzeitig ein deutliches Signal für die Angehörigen des höheren Dienstes bedeuten, das der Polizeiführung im Lande der entsprechende Stellenwert und eine angemessene Wertschätzung entgegengebracht werden.

2. Tarifbereich

2.1 Stellenbewirtschaftung

Die Stellenkürzungen der letzten Jahre sowie die Altersstruktur der Tarifbeschäftigten in der Polizei machen ein Umdenken und Beschreiten neuer Wege erforderlich.

Hierzu ist es notwendig, Stellen und Budget zur verantwortlichen Personalbewirtschaftung im Tarifbereich zur Verfügung zu stellen. Besonders unter dem Aspekt von

- a) Sicherung der Arbeitsqualität
- b) Bindung qualifizierten Personals
- c) Personalentwicklung
- d) Besetzung und Aufstockungsmöglichkeiten von Stellen.

Nachstehende Maßnahmen sind zwingend erforderlich, da sonst immer mehr Behörden sich gezwungen sehen, zur Bewältigung administrativer Aufgaben – in Ermangelung von Tarifbeschäftigten – wieder auf Polizeivollzugsbeamte zurück zu greifen, die dann dem operativen Dienst entzogen werden. Ein solches Handeln würde auch die überaus wichtige und richtige Entscheidung der Politik, 1.400 Polizeianwärter einzustellen, in Frage stellen. Dies würde eine „Neutralisierung“ der Ausweitung der Einstellungskapazitäten im Polizeivollzugsbeamtenbereich bedeuten!

2.2 Schaffung zusätzlicher Stellen

Die Schaffung zusätzlicher Stellen im Tarifbereich ist dringend erforderlich, um Neueinstellungen vornehmen zu können bzw. um Teilzeitbeschäftigte oder befristet Beschäftigte – insbesondere in den Küchen und Kfz-Werkstätten – auf unbefristete Stellen weiter zu beschäftigen. Durch die Neueinstellung junger Beschäftigter kann zudem die Überalterung im Tarifbereich gestoppt werden. Weiterhin ist die baldige, zeitgleiche Inanspruchnahme der passiven Phase der Altersteilzeit von einer hohen Anzahl von Tarifbeschäftigten ein Umstand, der zur weiteren Arbeitsverdichtung in den Dienststellen führen wird.

2.3 Wiedereinrichtung der Polizeieinsatzküchen

Seit der Schließung der Küchen wird die Polizei in NRW bei Großeinsätzen von privaten Caterern mit Einsatzverpflegung versorgt. Dabei wurden die Polizisten immer wieder mit Lebensmitteln beliefert, die verdorben waren oder deren Haltbarkeitsdatum bereits überschritten war.

Da ein internes Gutachten auch den Nachweis erbracht hat, dass die Verpflegung aus polizeieigenen Küchen sogar kostengünstiger ist, als die Belieferung durch private Caterer, erscheint nicht nur aus gesundheitlichen und fürsorgeischen Aspekten, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen die Wiedereinrichtung von Einsatzküchen sinnvoll.

2.4 Übernahme von Auszubildenden

Im Bereich der Polizei findet in den Berufsbildern Kfz-Handwerk, IT-Technik und Büroassistent Ausbildung statt. Mangels einer einheitlichen Regelung zur Anschlussbeschäftigung konnten in den zurückliegenden Jahren Auszubildende – je nachdem, ob ihre Ausbildungsbehörde über das notwendige Budget verfügte – nur in Form von Aushilfsarbeitsverträgen für einige Monate beschäftigt werden. Für viele endete die Abschlussprüfung mit dem Start in die Arbeitslosigkeit.

Um diesen Auszubildenden eine berufliche Perspektive zu bieten, muss eine landesweite einheitliche Regelung für eine Anschlussbeschäftigung bzw. eine Übernahmemöglichkeit geschaffen werden.

2.5 Personalentwicklung

Neben der Weiterqualifizierung zum Verwaltungsfachangestellten und zum Verwaltungsfachwirt ist es sinnvoll und erforderlich, bereits vorhandene Tarifbeschäftigte, die in einer der EG 9-12 eingruppiert sind und Verwaltungstätigkeiten ausüben, zu einem Studium der Fachhochschule zuzulassen und sie für die Dauer des Studiums unter Fortzahlung des Entgeltes im erforderlichen Umfang von der Arbeitsleistung frei zu stellen. Dies entspricht der Verfahrensweise des Bundesministers des Inneren, der dies im Erlass D5–220 231–2/6 vom 11.10.2011 geregelt hat.

2.6 Bindung von qualifiziertem Personal

Abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung, können zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zur Deckung des Personalbedarfs Zulagen bzw. eine Vorweggewährung von ein bis zwei Stufen gezahlt werden – tarifvertraglich geregelt durch § 16 Abs. 5 TV-L. Von dieser Möglichkeit wird bisher jedoch kein Gebrauch gemacht. Um diese Möglichkeiten auch tatsächlich ausschöpfen zu können, bedarf es einer Zuweisung von zusätzlichem Personalbudget, damit die Dienststellen über die dafür benötigten Mittel auch verfügen können. Insbesondere die Wissenschaftler und IT-Ingenieure könnten durch at-

traktivere Angebote der freien Wirtschaft aus dem öffentlichen Dienst wechseln, falls sie nicht durch zusätzliche Anreize an den Dienst bei der Polizei NRW gebunden werden.