



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
16/1166

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
www.dpolg-nrw.de

Duisburg, 30. Oktober 2013

Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2014 (Haushaltsgesetz 2014); Personalhaushalt 2014.“
Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksache 16/4000**

- Einzelplan 03 110 Polizei –

Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses
am 05.11.2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die Forderungen unserer letzten Stellungnahme zum Haushalt 2013 haben weiterhin Bestand.

Die DPoIG NRW begrüßt grundsätzlich die weitere Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn.

Insbesondere die Schaffung neuer Planstellen für die Polizei (Titel 422 01) ist ein deutliches 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 positiv festzuhalten, dass die Landesregierung NRW dieser Anerkennung folgt und mit den Verbesserungen im Bereich A 11 tausende Beförderungsmöglichkeiten auch in diesem Jahr eröffnet und die Einstellungszahlen auf 1500 anhebt.



Umso unverständlicher war die Umsetzung des Beamtenbesoldungsanpassungsgesetzes, die Verweigerung das Tarifiergebnis zu übernehmen und die damit verbundenen Nachteile für einen großen Teil der Beamten des Landes.

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. Wer gute Ergebnisse erzielen möchte, muss auch die entsprechenden Mittel und das erforderliche Personal bereitstellen.

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 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.

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

Eine Bearbeitung von Ordnungswidrigkeitenanzeigen könnte ausschließlich vom Ordnungsamt übernommen werden. Geschwindigkeitsüberwachung mit Radarwagen, ohne Anhalten, ebenso.

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 echte 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 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 1500 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.

Es ist zu begrüßen, dass dieses Jahr erstmalig bei den Einstellungszahlen eine gewisse Quote „Studienabbrecher“ berücksichtigt wurde und 1477 Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter eingestellt wurden.

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. Telearbeitsplätze sind auszubauen.

Allerdings gilt auch hier, dass neben der Einstellung eine gründliche Ausbildung der jungen Menschen erforderlich ist.

Die Re-Akkreditierung des Bachelor - Studiengangs ist im vergangenen Jahr abgeschlossen worden, so dass mit dem Einstellungsjahrgang 2012 erste Erfahrungen nach der Evaluierung gesammelt werden konnten. Hier hat sich bisher aus der Sicht der Studierenden keine große Verbesserung ergeben, so dass zumindest bisher kein durchschlagender Erfolg ersichtlich ist. Die längere Verweildauer an der Fachhochschule ohne die geforderte Entfrachtung der Lehrinhalte hat unsere Befürchtung einer erhöhten Lern- und Lehranforderung bestätigt. Schließlich waren die Studierenden aufgefordert, ein Mehr an Lehrstoff



für die ersten Klausurprüfungen zu verinnerlichen; die Dozenten waren dazu aufgefordert, dieses Mehr an Lehrinhalten so zu vermitteln, dass das Wissen für die Klausuren auch abrufbar war. Erschwerend kam hinzu, dass die Taktung der Klausurtermine sehr eng aufeinander folgte. Dies hat in mehr als 700 Fällen nicht zum Erfolg geführt und auch im Rahmen der Wiederholungsklausuren sind Studierende gescheitert und mussten ihren Berufswunsch, Polizeibeamter zu werden, aufgeben. Dies ist mehr als bedauerlich, zumal das Ergebnis absehbar war. Bereits bei der Vorstellung der Veränderungen im vergangenen Jahr haben wir deutlich gemacht, dass dieser veränderte Studiengang nur als Verbesserung gewertet werden kann, wenn alle Rahmenbedingungen stimmen bzw. angepasst werden.

Dazu müssen auch diejenigen, die direkte Ausbildungsverantwortung an den Fachhochschulen haben, 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 zeitgemäß ist die überkommene Unterscheidung der Honorarsätze nach Laufbahngruppen. Hier zeigt sich ein völlig überholtes Verständnis von der Bedeutung und Leistungsfähigkeit des gehobenen Dienstes.

Dazu musste in einigen Fällen auch festgestellt werden, dass Lehrbeauftragte für ihr zusätzliches Engagement in den Behörden nicht immer auf Zustimmung treffen; in Einzelfällen sorgt diese Tätigkeit sogar für negative Folgen in die Hauptverwendung. So mussten wir zur Kenntnis nehmen, dass ein höchstqualifizierter Lehrender nach der Beendigung seiner Lehrtätigkeit zurück in eine Behörde gekommen ist, die ihn u.a. auch aufgrund des Lehrauftrages zu einer ca. 30 Kilometer entfernten Dienststelle zur Dienstaufnahme entsandt hat, obwohl sein Wohnort nur wenige 100 Meter zur nächst gelegenen Wache entfernt liegt; solche Signale sind alles andere als ermutigend.

Im Bereich Training hat sich auch einiges getan. Eine Verweildauer der Studierenden von 10 Wochen im ersten Training beim LAFP hat sich für die Vermittlung der Basisinhalte überwiegend als positiv erwiesen, wobei sich erst in den nächsten Modulen zeigen wird, ob die Trainingsinhalte dann durch die Lehrenden weiterhin gründlich genug vermittelt werden können. Dies wird sich wiederum auf die Ergebnisse in den Praktika auswirken. Es wird aktuell immer schwieriger, erfahrene Lehrende für das Training zu finden, da immer weniger ältere Kolleginnen und Kollegen bereit zu sein scheinen, für 4 bis 6 Jahre aus den Behörden wegzugehen, um dann gegebenenfalls nach der Rückkehr bei „NULL“ anzufangen. Dagegen bewerben sich immer mehr jüngere Kolleginnen und Kollegen, um natürlich einen guten Beitrag zur Ausbildung zu leisten. Ein anderer Grund scheint aber mindestens partiell in der Tatsache zu liegen, dass man so näher an seine Heimat versetzt wird, um dann nach 4 Jahren endgültig das Ziel der heimatnahen Verwendung erreichen zu können. Erschwerend kommt noch hinzu, dass zumindest in den vergangenen Jahren immer wieder Rückabordnungen bzw. Abordnungen – auch gegen den Willen der betroffenen



Lehrenden - stattgefunden haben. Es versteht sich von selbst, dass solche Schritte nicht im positiven Lichte einer immer wieder geforderten Verwendungsbreite erscheinen, sondern eher als Strafe empfunden werden. Im kommenden Jahr wird die Abordnungspraxis einen neuen Höhepunkt erreichen indem Lehrende, die ihre 4-jährige Tätigkeit im Rahmen der Rotation beendet haben, nunmehr von Januar bis September 2014 zum LAFP abgeordnet werden. Dies wurde den Betroffenen im August diesen Jahres, also kurz vor ihrer Versetzung, mitgeteilt. Diese Art der Personalpolitik hat nichts mit strategischen Weichenstellungen zu tun. Daher muss die aktuelle Personalpolitik im Bereich Aus- und Fortbildung im Gesamtkontext der Problemlösungsprozesse auch geprüft werden. Hier sollte zumindest angedacht werden, ob das Prinzip der Rotation bei einem immer höheren Bedarf an Lehrenden auf Dauer Bestand haben kann. Hier ist auch anzumerken, dass durch die Rotation jedes Jahr eine Vielzahl von Qualifikationen für die neuen Lehrenden durchgeführt werden muss, was naturgemäß ebenfalls starke Personalressourcen bindet. Es war hier auch immer wieder festzustellen, dass knappe Personalressourcen im Bereich der Ausbildung zu Lasten der Fortbildung gegangen sind; diese Praxis ist konsequent abzulehnen.

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

Insgesamt bleibt festzustellen, dass sich alle Verantwortlichen in allen Bereichen auf eine mittel- bis langfristige Personalpolitik im Sinne der Studierenden und betroffenen Mitarbeiter verständigen müssen. Es ist anscheinend noch nicht überall angekommen, dass eine Erhöhung von 1100 auf nunmehr 1500 bei gleichbleibender Qualität der Ausbildung auch ein Mehr an qualifiziertem Personal erfordert. Das bedeutet auch, dass für die sachlichen und fachlichen Ressourcen dauerhaft ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.

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.

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 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 LAFFP 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. Stattdessen werden nur 3 100 000 € für Verkehrserziehungsmaßnahmen, präventive Kriminalitätsbekämpfung, polizeiliche Beratungsstellen und Anti-Drogen-Veranstaltungen angesetzt. 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 Ausrückung 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.

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 ver-



nünftiges, 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.

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

Erich Rettinghaus
Landesvorsitzender