



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

26.10.2015

Stellungnahme

zur LT-Drs. 16/3023

Bürgernahe Polizei - Den demographischen Wandel gestalten
Ergebnisbericht der Expertenkommission

Inhaltsübersicht

Einleitung.....	2
Abschnitt 3.1 - Polizeistärke	3
Abschnitt 3.2 - Personalverwendung	12
Abschnitt 3.3. - Aufgabenkritik.....	13
Abschnitt 3.4 - Leitstellen.....	17
Abschnitt 3.5 - Landesweite Zentralisierung oder Regionalisierung von Aufgaben (Ziffer 3.5/ S.25-30)	20
Abschnitt 5 A 3.2 - Regionale Zentralisierung von Aufgaben.....	23
Abschnitt 3.6 - Kommunale Einräumigkeit (S. 30-31)	34
Abschnitt 3.7 - Lebensarbeitszeit	35
Abschnitt 3.8 - Landesoberbehörden (S. 33-36)	36
Abschnitt 3.9 - Direktionsmodell.....	37
Abschnitt 3.10 - Modelle zur Äußeren Aufbauorganisation	38
Abschnitt 3.11 - Demographieeffekte, Ausgabenzuwächse und Einstellungsermächtigungen.....	40
Fazit	42

Einleitung

Mit Vorlage des Abschlussberichts der Expertenkommission „Bürgernahe Polizei - Den demographischen Wandel gestalten“ hat die von Innenminister Jäger im Juni 2015 eingesetzte Kommission ihren Auftrag abgeschlossen.

Die GdP hat sich mit den Ergebnissen dieses Berichts eingehend auseinandergesetzt, bleibt aber bei ihrer grundsätzlichen Kritik an der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Kommission.

Über den konkreten Auftrag und das Vorgehen der Kommission wurden über weite Strecken sowohl die Öffentlichkeit als auch die Beschäftigten der Polizei im Dunkeln gelassen. Weder wurde auch nur ein Vertreter oder eine Vertreterin des höheren Dienstes der Polizei in die Kommission berufen, noch wurde der Polizei-Hauptpersonalrat in die Arbeit der Kommission mit eingebunden.

Das Ergebnis der Expertenkommission ist damit eines, das ohne gleichberechtigte Teilhabe der Führungskräfte und der Beschäftigten zustande gekommen ist. Dies gilt es festzuhalten, da es als Hypothek auf dem Ergebnis lastet.

Die GdP NRW hat sich trotz dieses denkbar schlechten Einstiegs noch nie einer sachlichen Auseinandersetzung um die Zukunft der Polizei in NRW verweigert. Dies gilt vor allem deshalb, weil wir überzeugt sind, dass der demographische Wandel uns vor große Herausforderungen stellt, die nur gemeinsam zu meistern sind.

Die Stellungnahme der GdP zum Ergebnisbericht der Expertenkommission orientiert sich am Aufbau des Abschnitts 3 des Kommissionsberichts, in dem die Ergebnisse zusammengefasst sind. Wo erforderlich, wird an den entsprechenden Stellen auch detailliert auf die Anlagen zu dem Bericht eingegangen.

Abschnitt 3.1 - Polizeistärke

1. Referenzpunkt - Stellenbestand 2014

Der Bericht geht davon aus, dass die Polizei mit dem Bestand an Planstellen aus 2014 (39.150 Stellen Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte) weiterhin in der Lage sei, das aktuelle Sicherheitsniveau zu erhalten. Dieser Ausgangspunkt ist nicht erst seit der Zuspitzung der Flüchtlingskrise in den vergangenen Monaten problematisch:

- Niedrige Aufklärungsquoten in für die Bürgerinnen und Bürger wichtigen Deliktsfeldern, wie etwa Tageswohnungseinbruch oder Internetkriminalität, sind keine Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit, sondern weisen seit Jahren darauf hin, dass die Polizei hier gerade nicht in der Lage ist, ein akzeptables Sicherheitsniveau zu gewährleisten.
- Die Diskussion um „No-Go-Areas“ zeigt deutlich, dass die Polizei eben nicht jederzeit in der Lage ist, das staatliche Gewaltmonopol verlässlich durchzusetzen.
- Für das Sicherheitsgefühl der Bürgerinnen und Bürger in NRW sind das bedrohliche Entwicklungen, die nicht ignoriert werden dürfen, gerade auch im Lichte der Herausforderungen, vor die die Flüchtlingskrise das Land stellt.
- Die gewachsene Bedrohung durch extremistische Gewalttäter stellt nicht nur den Staats- und Verfassungsschutz vor zusätzliche Aufgaben, sondern bedeutet auch erhebliche zusätzliche Belastungen für die gesamte Polizei.

Von einem Gutachten, das sich mit der Frage einer Bürgernahen Polizei und einer Optimierung der Polizeiarbeit auseinandersetzt, wäre zu erwarten, dass die Frage, ob die Optimierung der Polizeiarbeit in Bereichen, in denen Bürgerinnen und Bürger sie als unzureichend erleben, neben anderen Faktoren auch durch eine Verbesserung der Personalstärke erreicht werden kann.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass das Gutachten jegliche Auseinandersetzung mit der Frage vermeidet, ob die Polizei aktuell in der Lage ist, ein akzeptables Sicherheitsniveau zu gewährleisten. Das ist insbesondere deshalb unverständlich, da die Expertenkommission mit drei Behördenleitern besetzt war, die die angespannte Personalsituation der Polizei sowohl mit Blick auf die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten (PVB), als auch mit Blick auf die Verwaltungsbeamten und Regierungsbeschäftigten nicht nur kennen, sondern an anderer Stelle auch regelmäßig beklagen.

Im Bericht fehlt auch eine Analyse der Entwicklung der Aufgaben und Strukturen der Polizei NRW in den vergangenen 10 Jahren, so dass bereits deshalb die Grundannahme, dass im Jahr 2014 eine ausreichende Personalstärke vorhanden war, nicht auf einer soliden Bestandsaufnahme fußt, sondern eine weitgehend willkürliche Festlegung darstellt.

Der Bericht der Expertenkommission ist an dieser Stelle bereits durch die reale Entwicklung überholt: Mit der Erhöhung der Einstellungszahlen auf insgesamt 1.892 bereits in 2015 (3. Nachtragshaushalt) hat sich die Politik der Forderung der GdP nach einer weiteren deutlichen Erhöhung der Einstellungszahlen angeschlossen, um die Polizei in die Lage zu versetzen, zumindest die durch Pensionierungen frei werdenden Stellen zu besetzen.

Insoweit ist der von der Kommission gewählte Ausgangspunkt des Jahres 2014 hinfällig. Hinsichtlich des dauerhaften Stellenbedarfs der Polizei ist zumindest die Erhöhung um die zur Terrorismusbekämpfung geschaffenen 360 zusätzlichen Planstellen einzubeziehen. Damit ergibt sich ein am Aufgabenvolumen gegenüber 2014 erhöhtes Planstellensoll von 39.510 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die zur Beibehaltung des 2015 geleisteten Sicherheitsniveaus wenigstens erforderlich sind.

2. Planstellen und Personalbestand

Die Kommission fällt aber bei der Personalberechnung schon hinter den selbst gewählten Ausgangspunkt des Jahres 2014 zurück:

Während die Kommission grundsätzlich vom Status quo des Jahres 2014 ausgeht, wird für die Prognose der Entwicklung der Polizeistärke demgegenüber der Zeitraum ab 2011 gewählt, wodurch der Ausgangspunkt um drei Jahre weiter in die Vergangenheit zurückverlegt wird. Die nachfolgenden Berechnungen weisen damit von Anfang an zwei grundsätzliche Schwächen auf:

Ausgangspunkt der Kommission ist zunächst der Bestand an **Planstellen**. Die nachfolgenden Berechnungen fußen aber auf dem **Personalbestand**. Das ist nicht das gleiche, da der Anteil an unbesetzten Planstellen, Entwicklung von Teilzeitarbeit u. ä. nicht berücksichtigt wird. Die Kommission macht nur unvollständige Aussagen darüber, wie sich Planstellen einerseits und die Zahl der Beschäftigten andererseits zueinander verhalten.

Aus den an verschiedenen Stellen im Bericht zusammengetragenen Einzelzahlen ergibt sich, dass die Kommission für das Jahr 2014 zumindest von 1.732 faktisch nicht besetzten Planstellen (1.577 durch Eltern- und familienbedingte Teilzeit, plus 115 voraussetzungslose Teilzeit) ausgeht, ohne dass krankheitsbedingte Fehlzeiten hierbei berücksichtigt wären. Die Kommission selbst macht keine Angaben zur Zahl der nicht besetzten Planstellen insgesamt. Es ist daher davon auszugehen, dass die Gesamtzahl der nicht nur faktisch, sondern auch tatsächlich unbesetzten Planstellen deutlich darüber liegt.

Feststeht bereits aufgrund der ermittelten Zahlen, dass die im Haushalt regelmäßig ausgebrachten rund 430 Leerstellen (Planstellen für Beamtinnen und -beamte, die ohne Anspruch auf Bezüge beurlaubt sind) in keinem Fall die Realität widerspiegeln.

Die von der Kommission vorgenommene Orientierung an den Planstellen der Polizei, woraus sich die Polizeidichte ableitet, macht nur dann als Maßstab Sinn, wenn auch einen Abgleich mit der tatsächlichen Stellenbesetzung vorgenommen wird. Letztlich kommt es nicht darauf an, wie viele Stellen im Haushaltsplan ausgebracht werden, sondern darauf, wie viele PVB für die Bürgerinnen und Bürger tatsächlich zur Verfügung stehen.

Schlussfolgerung:

Um einen realen Überblick über die Polizeistärke zu erhalten, muss die tatsächliche Besetzung von Planstellen umfassend dargestellt werden: Besetzte Planstellen, Reduzierungen und faktische Nichtbesetzungen müssen für jedes Haushaltsjahr ab 2000 offengelegt werden.

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ist aber nur dann aussagekräftig, wenn gleichzeitig Aussagen über die tatsächlich zur Verfügung stehenden PVB gemacht werden. Über den Prognosezeitraum wird der Anteil sowohl der Beschäftigten, die sich in der Familiengründungsphase, als auch derer, die sich einer fordernden Pflegesituation gegenüber sehen, deutlich zunehmen. Das hat auch die Kommission grundsätzlich gesehen und beziffert den Bedarf zur Kompensation allein von zunehmender Eltern- und Teilzeit auf insgesamt 116 Einstellungen jährlich.

Eine transparente und nachvollziehbare Begründung, aufgrund welcher Faktoren sich das Teilzeitverhalten wie genau ändert, bleibt sowohl die Kommission, als auch das entsprechende Gutachten schuldig, so dass die Validität der vorgelegten Zahlen nur schwer überprüfbar ist. Im Teilgutachten 2 (S.237) findet sich lediglich ein Hinweis darauf, dass der Eltern- und Teilzeitanteil lediglich anhand des Frauenanteils an den Beschäftigten linear fortgeschrieben wird. Das widerspricht klar der zuvor getroffenen Einschätzung, dass sich das Teilzeitverhalten der Beschäftigten ändert: Wenn beispielsweise mehr Väter Elternzeit nehmen, hängt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten eben nicht mehr ausschließlich vom Anteil der Frauen ab.

Somit wird die Teilzeitentwicklung nur in Abhängigkeit des Verhältnisses von weiblichen und männlichen Beschäftigten fortgeschrieben. Ein verändertes Teilzeitverhalten oder geänderte Einstellungen zur sog. work-life-balance bleiben ausdrücklich außen vor. Damit ist klar, dass die Berechnungen nur einen Minimalwert ausweisen, der durch die Realität aller Wahrscheinlichkeit nach übertroffen werden wird.

Schlussfolgerung:

Absehbare Änderungen im Teilzeitverhalten und veränderte Rahmenbedingungen durch Änderungen im Dienstrecht, wie die geplante Ausweitung des Teilzeitanspruchs und die bereits umgesetzte Erweiterung der Freistellungsmöglichkeiten für Familie und Pflege, sind in die Prognose der Personalstärke transparent mit einzubeziehen.

Die von der Kommission vorgeschlagene Kompensation von 116 zusätzlichen Einstellungen pro Jahr würde aber ohnehin nur die Veränderung des Teilzeitverhaltens zwischen heute und 2020 auffangen und nimmt das 2014 erreichte Niveau hin.

Schlussfolgerung:

Zur Kompensation v.a. von Eltern- und Teilzeit sind die realen Nichtbesetzungen von Stellen bei der Zahl der Einstellungen zu berücksichtigen.

Über die Frage der Nichtbesetzung von Planstellen hinaus setzt sich die Kommission auch mit der Frage der Differenz zwischen den im Stellenplan ausgewiesenen Bruttoperonalbedarf und dem faktisch zur Verfügung stehenden Arbeitsvolumen (Nettoarbeitsleistung) auseinander. Der in diesem Zusammenhang festgestellte Wert von 75%, der sich aus dem Abzug aller nicht als „Leistungszeit“ gewerteten Zeiten ergibt, wird von der Expertenkommission als überraschend gewertet.

Das ist für eine Organisation mit dem Aufgabenspektrum der Polizei nicht nachvollziehbar. Im Ergebnis fehlt es der durch das Gutachten der Kommission vorgenommenen Analyse an Tiefgang. Im Gegenteil unterstellt sie, dass sich durch weniger Dienstsport und Fortbildung Personal einsparen ließe. Beides verträgt sich nur schlecht mit dem Modell einer modernen Polizei, die sich durch Kompetenz und Leistungsfähigkeit auszeichnet. Es widerspricht auch der Vorstellung von einem Dienstherrn, der seine Fürsorgepflicht ernst nimmt und auf Personalentwicklung und Gesundheitsprävention setzt.

Schlussfolgerung:

Zeitanteile für Aus- und Fortbildung sowie für Dienstsport sind unverzichtbare Elemente des Polizeidienstes und dürfen nicht zur Disposition gestellt werden.

Die Schlussfolgerung, dass die wichtigste Stellschraube des Dienstherrn in diesem Bereich die Absenkung der Krankenquote und die Vermeidung von Verwendungseinschränkungen durch ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement sind, ist aber im Ergebnis richtig. Alleine krankheitsbedingte Ausfallzeiten führen zu einer Reduktion der Bruttoarbeitsleistung um über 8%, so dass hier ein erhebliches Potential zur Verbesserung der verfügbaren Personalstärke liegt. Es ist in diesem Zusammenhang auch mehr als bedauerlich, dass die Kommission keine Aussage zu Ausfallzeiten in Folge von Gewalthandlungen gegenüber PVB trifft.

Schlussfolgerung:

Um die tatsächliche Verfügbarkeit des Personals zu erhöhen, ist das BGM zielorientiert weiter auszubauen. Hierfür müssen den Behörden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Schlussfolgerung:

Ausfallzeiten in Folge von Gewalt durch Dritte oder Dienstunfälle sind von sonstigen krankheitsbedingten Ausfallzeiten getrennt zu erfassen und zu evaluieren.

3. Prognosezeitraum ab 2011

Zweite grundsätzliche Schwäche des Ansatzes der Kommission ist, dass sie einerseits den Bestand im Jahr 2014 als „nicht zu unterschreitendes Minimum“ beschreibt, dann aber bei den anschließenden Berechnungen das Jahr 2011 als Ausgangspunkt für die Prognose wählt:

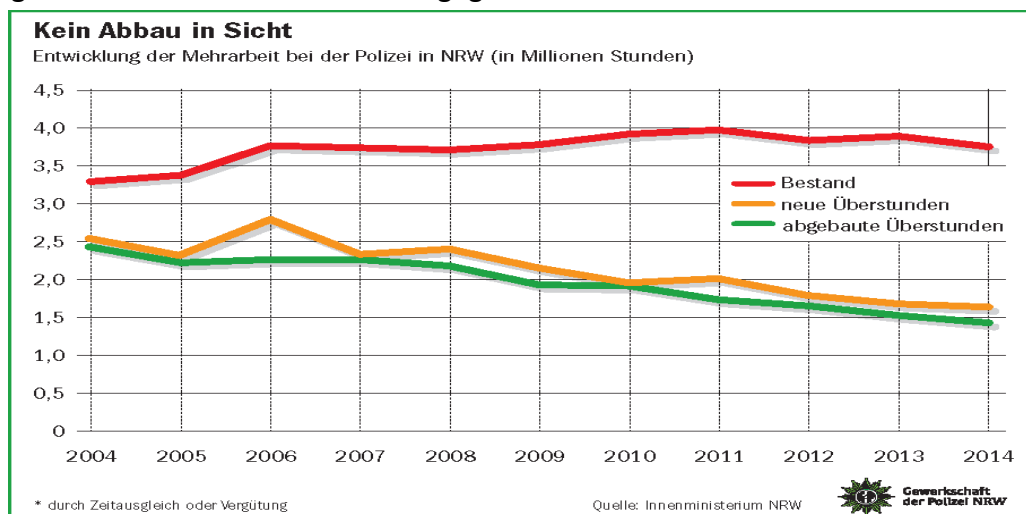
2011 lag die Anzahl der PVB mit 39.030 um 524 niedriger als 2014. In der Konsequenz erhöht sich der maximale Fehl im Prognosezeitraum auf 2.050 (2026) und über den gesamten Prognosezeitraum auf 1.067 (2031) allein durch eine Verschiebung auf den durch die Kommission selbst festgelegten Referenzpunkt des Jahres 2014.

Im Übrigen lag auch die Zahl der Planstellen (inkl. Verwaltungsbeamte und Leerstellen) in 2011 mit insgesamt 39.715 um 535 niedriger als 2014 (40.250).

Mit der augenscheinlich willkürlichen Festlegung des Ausgangspunktes auf das Jahr 2011 für die Prognose der Polizeistärke widerspricht sich die Kommission nicht nur selbst, sondern sie erweckt auch den falschen Eindruck, dass die Polizei aktuell mit einem Personalüberhang ausgestattet sei.

Deutlich wird das vor allem dann, wenn man die Entwicklung der Personalstärke längerfristig in den Blick nimmt: Die Polizei hat in den vergangenen 15 Jahren rund 2.000 Stellen abgebaut. Das entspricht einer Reduktion von rund 5% des Personals, ohne dass hierfür auf der Aufgabenseite eine Kompensation vorgenommen worden wäre. Das Gegenteil ist der Fall: Sowohl qualitative als auch quantitative Anforderungen an die Polizeiarbeit sind in diesem Zeitraum erheblich gestiegen. Hierüber verliert die Kommission kein Wort.

Gegen die Annahme eines Personalüberhangs spricht auch, dass es seit Beginn des unterstellten ‚Personalaufbaus‘ nicht zu einer Verringerung der angefallenen Mehrarbeit gekommen ist: Der Bestand an Mehrarbeitsstunden verharrt in der Polizei NRW auf einem konstant hohen Niveau von rund 3,6 Millionen Überstunden. Jährlich können rund 8% der angefallenen Überstunden nicht abgegolten werden.



Schlussfolgerung:

Einheitlicher Ausgangspunkt für Prognosen über die Personalstärke der Polizei muss das jeweils aktuelle Jahr sein. Einen Personalüberhang bei der Polizei NRW gibt es nicht, solange die tatsächlichen Stärken in den Organisationseinheiten regelmäßig unter den festgelegten Soll-Stärken liegen.

4. Prognosemodell

Das den Berechnungen zugrundeliegende Prognosemodell begegnet auch jenseits der grundsätzlichen Kritik am Ausgangspunkt durchgreifenden Bedenken:

4.1 Abgangverhalten

Zum einen werden die dem Gutachten zugrundeliegenden Annahmen und Berechnungen kaum transparent gemacht. Warum sich das vorzeitige Austrittsverhalten ab dem Jahrgang 1975 grundsätzlich ändert, bleibt das Geheimnis des Autors der Studie.

Schlussfolgerung:

Offenlegung der Berechnungen und grundsätzlicher Annahmen für das Rechenmodell der Kommission.

4.2 Stellen zur Terrorismusbekämpfung

Zum anderen werden die 360 zusätzlichen Einstellungsermächtigungen (2015 bis 2017) zur Terrorismusbekämpfung sowie die 22 Stellen zur Kompensation für Stellenverlagerungen zum Verfassungsschutz (2015) unkritisch in die Berechnung übernommen. Richtig ist aber, dass dieses Personal zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben eingesetzt werden soll, mithin nicht in einen Vergleich mit dem Referenzjahr - ob 2011 oder 2014 - einbezogen werden darf.

An dieser Stelle verlässt die Berechnung den selbst gewählten Ausgangspunkt der Kommission, dass zur Herstellung der Vergleichbarkeit äußere Faktoren konstant gehalten werden: Die Entscheidung der Politik, 360 zusätzliche Stellen bei der Polizei zu schaffen, bedeutet in der Konsequenz eine Anpassung des Stellenplans in drei Schritten auf 39.510 feste Planstellen PVB bis zum Jahr 2020. Diese Stellen müssten nur dann nicht geschaffen werden, wenn man davon ausgeht, dass 2020 so oder so eine ausreichende Zahl von frei werdenden Stellen zur Verfügung stehen, weil nämlich die Einstellungsermächtigungen nicht ausreichen, um die Abgänge auszugleichen. In diesem Fall aber bezahlen die Rechnung die Kreispolizeibehörden, die bereits 2015 Personal zur Besetzung neuer Stellen in der Terrorismusbekämpfung abgegeben haben: Für sie wäre die Konsequenz, dass sie auch drei Jahre später keinen Nachersatz für das im Rahmen des Sicherheitspakets abgegebene Personal bekommen.

Werden diese Stellen herausgerechnet, um eine Vergleichbarkeit mit dem Jahr 2014 herzustellen, erhöht sich das Fehlen in der Spitze (2026) auf 2.410 PVB und über den gesamten Betrachtungszeitraum auf 1.427 PVB.

4.3 Differenzen zu vorherigen Prognosen

Die durch die Expertenkommission berechnete Prognose der Personalstärke weicht im Ergebnis deutlich von vorherigen Prognosen ab.

In der vergleichenden Betrachtung mit vorherigen Prognosen zur Personalstärkenentwicklung der PVB (Projektgruppe Altersstruktur der Polizei NRW, 2006 und Erl. MIK NRW vom 18.1.2011) fällt auf, dass die tatsächliche Entwicklung der Abgangszahlen bis zum Jahr 2015 mit den älteren Prognosen weitgehend übereinstimmt.

Prognose der zu erwartenden Abgangszahlen 2010-2014 - Berechnungsmodelle im Vergleich mit Echtzahlen:

	Projektgruppe 2006	MIK 2011	tatsächlich erfolgte (MIK stand 2015)
2010	596		558
2011	663	605	621
2012	940	897	883
2013	1003	958	1052
2014	1219	1131	1217
Summe 2010 - 2014	4421	-	4331

Vor diesem Hintergrund ist es zumindest erklärungsbedürftig, warum die Berechnung in der Anlage zum Gutachten der Expertenkommission für die Zeit nach 2015 zu völlig abweichenden, im Ergebnis deutlich niedrigeren Abgangszahlen kommt.

Prognosemodelle im Vergleich

	Projektgruppe 2006	MIK 2011	Expertenkommission 2015
2015	1316	1236	1302
2016	1437	1376	1280
2017	1543	1408	1387
2018	1771	1663	1593
2019	1974	1920	1744
2020	2016	1978	1767
Summe 2015 - 2020	10057	9572	9073

Das Gutachten der Expertenkommission bewertet die eigene Aussage selbst als „Schätzung auf einer unvollständigen Datenbasis“. Aus der zugrundeliegenden Analyse stechen nach Angaben des Autors folgende Befunde heraus:

1. Die aktuellen Erfassungssysteme lassen es rückblickend nicht zu, eine exakte, personenbezogene Information über Ein- und Austritt von PVB in den Polizeidienst sowie das tatsächliche Alter nachzuzeichnen. Die vom Autor der Studie bemängelten Probleme der Personaldatenerfassung und -verwaltung sind hinlänglich bekannt. Sie zeigen sich auch in anderen Bereichen mehr als deutlich (Feststellung des Krankenstandes, Verwendungseinschränkungen).

Schlussfolgerung:

Der dringenden Empfehlung der Studie, die Struktur und Auswertungsmöglichkeiten der Personaldaten zu verbessern, sollte schnellstmöglich gefolgt werden.

2. Die anscheinend größte statistische Unsicherheit des Berechnungsmodells ergibt sich ausweislich des Autors aus der Schwierigkeit, das vorzeitige Abgangsverhalten einzelner Jahrgänge zu bewerten. Mit Blick auf jüngere Jahrgänge stellt der Autor fest, dass deutlich mehr Beschäftigte deutlich vor Erreichen der Möglichkeiten eines regulären Eintritts in den Ruhestand (§115 Abs.1 bis 3 LBG) aus dem Dienst ausscheiden, ohne dies allerdings weiter zu begründen. Hier sieht der Autor ein deutliches Risiko, dass das Personaldefizit stärker ausfällt, als sich dies aus seinen Berechnungen ergibt. Aus den Ausführungen des Autors ergibt sich, dass er seine Aussagen auf Basis eine ‚Best Case Szenarios‘ trifft:

„Ab 2027 sind wieder positive Wachstumsraten zu erwarten. Allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Sprungeffekte im Austritt in den letzten drei Dienstjahren vor der Pensionierung bei den Jahrgängen 1975 und älter denen ihrer Vorgängerinnen und Vorgänger entsprechen. Hierzu gibt es bislang natürlich noch keine Zahlen. Es würde allerdings nicht überraschen, wenn wir dann noch höhere vorzeitige Abgangszahlen sähen. In diesem Fall würde sich der Rückgang des mit Blick auf 2011 ausgewiesenen Defizits verlangsamen, ggf. gar wieder erhöhen.“

(S.267)

Schlussfolgerung:

Sofern exakte Prognosemöglichkeiten nicht bestehen, ist für die Entwicklung der Personalstärken mit verschiedenen Szenarien zu arbeiten, die die Konsequenzen der Veränderung einzelner Faktoren deutlich machen.

Fazit:

Das dem Ergebnisbericht der Expertenkommission beigelegte Gutachten zur Prognose der Polizeistärke ist um aussagekräftige Daten zur Auslastung der im Haushalt ausgebrachten Stellen zu ergänzen und in drei entscheidenden Punkten zu korrigieren:

1. Wird der Prognosezeitraum auf den Ausgangspunkt der Expertenkommission korrigiert, erhöht sich das Personaldefizit im Maximum (2026) auf 2.050 PVB. Die von der Expertenkommission als Minimum gesetzte Polizeistärke des Jahres 2014 wird über den gesamten Prognosezeitraum deutlich unterschritten.
2. Wird mit Blick auf die Vergleichbarkeit mit dem Ausgangsjahr 2014 der Stellenzuwachs durch das Anti-Terror-Paket herausgerechnet, erhöht sich das Fehll im Maximum (2026) auf 2.410 Stellen.
3. Berücksichtigt man ferner, dass es sich hinsichtlich der Prognose des vorzeitigen Abgangsverhaltens aktuell um ein ‚Best Case Szenario handelt, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass das tatsächliche Defizit im Jahr 2026 noch deutlich höher liegen wird und sich damit wesentlich der Prognose des MIK aus dem Jahr 2011 annähern dürfte.

Abschnitt 3.2 - Personalverwendung

Die Kommission geht in ihrer Betrachtung davon aus, dass PVB grundsätzlich nicht für sog. „klassische“ Verwaltungsfunktionen einzusetzen sind, verkennt aber, dass unter den Gründen für den Einsatz von PVB in „nicht der originären Polizeitätigkeit zuzuordnenden Tätigkeiten“ auch der Mangel an Verwaltungspersonal aufzuführen wäre.

Die Expertenkommission verkennt, dass in vielen Fällen PVB allein deshalb vollzugsfremd eingesetzt werden, weil entsprechende Planstellen für Verwaltungsbeamte und Regierungsbeschäftigte in den Kreispolizeibehörden massiv abgebaut worden sind.

Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, dass die Expertenkommission zwar feststellt, dass 202 Planstellen nicht allokatationseffizient durch PVB besetzt werden, andererseits aber keine Aussagen darüber trifft, wer diese Stellen anschließend besetzen soll.

Schlussfolgerung:

Eine Verwendung von PVB in Verwaltungsbereichen der KPB muss auch weiterhin grundsätzlich möglich sein.

Schlussfolgerung:

Zur Entlastung von PVB von vollzugsfremden Tätigkeiten müssen in einem ersten Schritt 150 Regierungsbeschäftigte eingestellt werden.

Kritisch setzt sich die Expertenkommission mit dem Anreizsystem zur Sportförderung auseinander und kommt zu dem Schluss, dass durch die Streichung der Leistungsprämie Synergien von 91 Planstellen zu erzielen sind.

Diese Argumentation ist nicht nachvollziehbar, da sie die Funktion des Dienstsports als integralem Bestandteil des Gesundheitsmanagements und wichtigem Baustein zum Erhalt der Leistungsfähigkeit ignoriert. Eine qualifizierte Aussage über das Für und Wider eines Leistungsanreizes setzt voraus, dass alle wesentlichen Faktoren - Beitrag zur dienstlichen Leistungsfähigkeit und zur Vermeidung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten einerseits und Stundenaufwand andererseits - zueinander ins Verhältnis gesetzt werden.

Schlussfolgerung:

Das Anreizsystems im Dienstsport ist ein wesentlicher Baustein im behördlichen Gesundheitsmanagement und muss erhalten bleiben.

Abschnitt 3.3. - Aufgabenkritik

Die Ausführungen der Expertenkommission konzentrieren sich im Wesentlichen auf die Identifikation von Synergiepotentialen, die durch die Streichung einzelner Aufgaben realisiert werden sollen. In der Konsequenz geht es damit nicht um eine sachgerechte Antwort auf die Frage, welche Aufgaben die Polizei wahrnehmen soll und welche nicht. Es geht einzig und allein darum, welche aktuellen Aufgaben bei einer sinkenden Polizeistärke künftig wegfallen können.

Dieses Vorgehen ist allein schon deshalb unlauter, weil die Streichung der Zuständigkeit für eine Aufgabe bei der Polizei zwingend die Beantwortung der Frage aufwirft, wer die Aufgabe dann wahrnehmen soll. Der Bericht der Expertenkommission geht hierauf nicht ein: Zwar wird in vielen Fällen die Verlagerung von Aufgaben an kommunale Ordnungsbehörden vorgeschlagen und hierfür ein Stellenäquivalent ausgewiesen. Es wird aber unterschlagen, dass zum Ausgleich in vielen der 396 Städten und Gemeinden in NRW Stellen geschaffen werden müssten, so dass im Ergebnis einer überschaubaren Kosteneinsparung im Personaletat des Landes ein wesentlich höherer Mehraufwand in den kommunalen Haushalten gegenübersteht.

Schlussfolgerung

Es wäre vor diesem Hintergrund zwingend erforderlich gewesen, dass die Expertenkommission zumindest erörtert, ob die Verlagerung einer Aufgabe unter verschiedenen Gesichtspunkten überhaupt sinnvoll erscheint.

Auch die durch die Expertenkommission auf der Grundlage von durchschnittlichen Bearbeitungszeiten berechneten Stellenäquivalente beruhen auf der falschen Annahme, dass mit dem Wegfall einer Aufgabe automatisch personelle Ressourcen freigesetzt würden. Das entspricht nicht der Realität, da bestimmte Tätigkeiten, wie etwa die Entgegennahme von Fundsachen, durch die ohnehin erforderliche Besetzung einer Polizeiwache wahrgenommen werden. Die Notwendigkeit, eine Wache zu besetzen, entfällt eben nicht, wenn dort keine Fundsachen mehr angenommen würden.

Schlussfolgerung

Die von der Expertenkommission berechneten Synergiepotentiale in Form von Stellenäquivalenten bilden die Realität des Polizeidienstes nicht ab und sind als Handlungsoptionen für politische Entscheidungen daher weitgehend untauglich.

Das Vorgehen der Kommission im Rahmen der Aufgabenkritik steht zudem im Widerspruch zu den kritischen Feststellungen, die die Expertenkommission mit Blick auf das Verhältnis von Personalstärke und Aufgaben zu Beginn ihrer Ausführungen macht. Die aktuell angespannte Personalsituation der Polizei wird zu Recht wesentlich darauf zurückgeführt, dass Aufgabenzuweisungen in der Vergangenheit in der Regel nicht mit einer Ausweitung

des Personalkörpers oder mit einer Entlastung von anderen Aufgaben verbunden worden sind. Gleichzeitig geht die Kommission davon aus, dass Potentiale zur Entlastung durch die polizeiinterne Veränderung von Arbeitsabläufen und technische Unterstützung weitgehend ausgeschöpft sind:

„Hier ist inzwischen jedoch angesichts der Belastungszahlen und der damit verbundenen Arbeitsverdichtung eine nicht mehr zu überschreitende Grenze erreicht.“

S.20

Dem ist grundsätzlich zuzustimmen. Insbesondere durch den massiven Stellenabbau der vergangenen Dekade war die Polizei einem immensen Druck ausgesetzt, sowohl die Verwendung des verbleibenden Personals als auch die Organisation von Arbeitsabläufen zu optimieren. Ohne diesen Prozess wäre die Polizei heute nicht mehr in der Lage, ihre Kernaufgaben in dem Maße zu erfüllen, wie dies heute noch gelingt.

Aus Sicht der GdP greift die Analyse der Expertenkommission im Rahmen der Aufgabenkritik vor allem deshalb deutlich zu kurz, weil sie davon ausgeht, dass die Aufgabenerfüllung dem vorhandenen Personal anzupassen ist.

Schlussfolgerung:

Im Rahmen einer grundsätzlichen Aufgabenkritik ist es zwingend notwendig, den Personalbedarf der Polizei anhand der ihr zugewiesenen Aufgaben zu definieren und nicht umgekehrt.

Mit der Begrenzung der Fragestellung auf das Streichen von Aufgaben nimmt die Expertenkommission eine Schwarz-Weiß Betrachtung vor, die der Komplexität der Aufgabenstellung nicht gerecht wird. Völlig unberücksichtigt bleiben im Bericht der Expertenkommission Synergiepotentiale, die der Einsatz zukunftsweisender moderner Technik sowie die Optimierung von Organisationsabläufen bieten. Es wäre aus Sicht der GdP Aufgabe der Kommission gewesen, hier Handlungsfelder zu identifizieren und Strategien zu entwickeln. Vielversprechende Ansatzpunkte hierfür sind bereits in der Vergangenheit bereits durch die GdP benannt worden:

- Die Abschaffung der verpflichtenden Blutprobe zugunsten einer Atemalkoholkontrolle zur Feststellung der Fahruntüchtigkeit.
- Die Einführung der Halterhaftung für Verstöße auch im fließenden Verkehr.
- Die Überprüfung der Vorgangsbearbeitung (IGVP).
- Die Modernisierung der technischen Ausstattung der Funkstreifenwagen.
- Der Einsatz Mobiler Endgeräte zur Informationserfassung, z.B. bei der Unfall- oder Tatortaufnahme.

Schlussfolgerung:

Aus Sicht der GdP ist eine umfassende Strategie zum Einsatz digitaler Technik in der Polizei erforderlich, die die Möglichkeiten und Risiken klar identifiziert und eine realistische Entwicklungsperspektive aufzeigt.

Die überwiegende Mehrzahl der im Einzelnen durch die Expertenkommission betrachteten Aufgaben sind aus einer isolierten Betrachtung heraus bestenfalls nicht geeignet, einen nennenswerten Beitrag zur Lösung der demographischen Herausforderung zu leisten. Im schlimmsten Fall bedeuten sie eine Abkehr vom Prinzip einer bürgernahen Polizei zum Preis einer wesentlichen Verlagerung des Personalaufwands auf die Kommunen. Aus diesem Grund wird auf die Einzelvorschläge der Expertenkommission im Folgenden nur kurz eingegangen:

Vorschlag	Bewertung der GdP
1. Wegfall der Entgegennahme von Fundsachen (Seite 22, Anlage C1 Seite 285 ff.)	In Übereinstimmung mit dem Bericht der Expertenkommission ist davon auszugehen, dass durch ein Nichttätigwerden der Polizei ein Imageschaden entstehen könnte. Eine flexiblere Handhabung in der Praxis z.B. durch eine eindeutige Definition von Schnittstellen zum Fundbüro ist bereits unter den aktuellen Rahmenbedingungen möglich, kann die grundsätzliche Aufgabenwahrnehmung durch die Polizei aber nicht in Frage stellen. Das gilt besonders dann, wenn Fundsachen einen Bezug zu einer Straftat haben könnten.
2. Einsätze aus Anlässen von Ruhestörungen (Seite 22, Anlage C1 Seiten 288 ff.)	Einsätze aus Anlässen von Ruhestörungen sind vor Eintreffen der Einsatzkräfte vor Ort kaum einzuschätzen. Zwar ist es grundsätzlich richtig, dass die Mehrzahl dieser Einsätze aus polizeilicher Sicht unproblematisch verläuft, es ist aber kaum möglich, dies für einzelne Fallgruppen generell vorherzusagen. Der Vorschlag der Expertenkommission, dass der Anrufer nach Schilderung des Sachverhaltes und Nichtvorliegen von Straftaten an die zuständige Ordnungsbehörde weiter verbunden wird, ist daher mit erheblichen Risiken verbunden. Auch würde eine Aufgabe - und damit der personelle Aufwand - lediglich auf einen anderen Träger verlagert.
3. Verzicht auf Einsätze aus Verkehrsbehinderungen (Seite 22, Anlage C1 Seiten 290 ff.)	Der RdErl. IM NRW Verkehrssicherheitsarbeit v. 19.10.2009 beschränkt die polizeilichen Aufgaben im ruhenden Verkehr auf Einschreiten bei Gefährdung/Behinderung und verweist auf die Zuständigkeit der Ordnungsbehörden (OB). Die Verfügbarkeit der OB hat sich durch eigene Außendienste verbessert. Die KPb leiten Einsatzersuchen nach eigener Bewertung an die OB weiter. Einsätze der Polizei aus Anlass von Verkehrsbehinderungen unter besonderen Umständen (z.B. Beeinträchtigung des fließenden Verkehrs, Freihalten von Rettungswegen) sollten auch zukünftig von der Polizei wahrgenommen werden können, da Verkehrsbehinderungen und Verkehrssicherungspflichten oftmals ineinander übergehen. Für Verkehrssicherungsmaßnahmen ist die Polizei originär zuständig. Insbesondere sollte die Zuständigkeit der Polizei bei einer unmittelbaren Gefährdung für Leib und Leben bzw. bedeutende Sachwerte beibehalten werden (wie im Bericht erkannt).

Vorschlag	Bewertung der GdP
<p>4. Verzicht auf Einsätze mit hilflosen Personen (Seite 22, Anlage C1 Seiten 293 ff.)</p>	<p>Für den Umgang mit hilflosen Personen sind Polizeibeamte auf Grund ihrer Ausbildung besonders vorbereitet (unter anderem LF 371). Ihre Ausbildung befähigt sie, sowohl die strafrechtliche Relevanz zu prüfen, als auch Rettungsmaßnahmen einzuleiten. Eine Verlagerung von Einsätzen mit hilflosen Personen ist weder angebracht noch denkbar. Die derzeitige Verfahrensweise bei der Einsatzbewältigung „Hilflose Person“ (ggf. Hinzuziehen des Rettungsdienstes) sollte zwingend beibehalten werden.</p>
<p>5. Wegfall von Objektschutzaufgaben bei Schutzmaßnahmen von Objekten 5 und 6 (Seite 22, Anlage C1 Seiten 295 ff.)</p>	<p>Die Schutzmaßnahmen 5 und 6 beruhen in der Regel auf einer Beurteilung der Gefährdungslage gemäß der PDV 129 VS-NfD unter der Annahme von Anhaltspunkten, die für eine Gefährdung einer Person beziehungsweise eines Objektes sprechen. Der Objektschutz umfasst mehr als die „Bewachung“. Er schließt die Gewinnung von Erkenntnissen, das Erkennen von Gefahren sowie die polizeiinterne Verarbeitung und Steuerung von Informationen ein. Hinzu kommt, dass unter Umständen ein polizeiliches Einschreiten dringend erforderlich sein kann (aufkommende Gefahrenlage; Angriff auf das Objekt). Daher kommt auch das Delegieren einer Objektschutzmaßnahme im Anschluss einer polizeilichen Beurteilung der Gefährdungslage nicht in Betracht.</p>
<p>6. Verzicht auf die Begleitung von Großraum- und Schwertransporten (Seite 22, Anlage C1. Seiten 297 ff.)</p>	<p>Der Verzicht auf die Begleitung von Schwertransporten wird durch die GdP ausdrücklich gefordert. Bislang sind Bemühungen zur Entlastung der Polizei bei der Begleitung von Schwertransporten aufgrund fehlender Rechtsgrundlagen und mangelnder Kapazitäten der Straßenverkehrsämter allerdings gescheitert. Solange die rechtlichen Grundlagen durch den Bund nicht geschaffen werden, ist ein Rückzug der Polizei aus diesem Aufgabengebiet eine rein theoretische Option. Hinsichtlich möglicher Synergien ist insbesondere zu beachten, dass alle bisherigen Pilotprojekte lediglich einen Verzicht auf eine polizeiliche Begleitung auf einzelnen Strecken zum Gegenstand hatten. Damit erscheint das von der Kommission aufgrund des kompletten Aufwands zugrunde gelegte Synergiepotential von 39 Stellen unrealistisch.</p>
<p>7. Aufnahme und Bearbeitung von Verkehrsunfällen der Kategorie 5 (Seite 22, Anlage C1 Seiten 299 ff.)</p>	<p>Die Erfahrungen aus Schleswig-Holstein zeigen, dass eine fernmündliche Protokollierung von Bagatellunfällen nicht funktioniert. Das lag zum einen daran, dass Bagatellunfälle als solche nicht zweifelsfrei erkannt und Unfallbrennpunkte nicht oder verspätet identifiziert werden konnten. Ein weiterer Grund war der signifikante Anstieg der von den Versicherungen im Nachhinein gemeldeten Verdachtsfälle manipulierter Verkehrsunfälle. Auch hier werden mögliche Synergien überschätzt, da zum einen die Anzahl der zur Verfügung zu haltenden Einsatzmittel nicht allein von der Aufnahme von Verkehrsunfällen abhängt und zum Anderen eine Verlagerung der Aufnahme in die Leitstelle dort zusätzlichen Personalbedarf schafft. Aus Sicht der GdP muss die Aufnahme von Bagatellunfällen in der Zuständigkeit der Polizei bleiben. Das Verfahren zur Unfallaufnahme könnte durch eine technisch bessere Ausstattung und Prozessveränderungen erleichtert und effektiver gestaltet werden.</p>

Vorschlag	Bewertung der GdP
<p>8. Wegfall von Erziehungshaftbefehlen (Seite 22, Anlage C1 Seiten 208 ff.)</p>	<p>Für den Wegfall von Erziehungshaftbefehlen gibt es aus Sicht der GdP gegenwärtig keine Rechtsgrundlage.</p> <p>Auch hier bestehen grundlegende Zweifel an den Berechnungen der Expertenkommission zum personellen Aufwand und damit an den Synergien von 115,03 Planstellen.</p> <p>Die durchschnittliche Bearbeitungszeit dürfte eher bei 3,5 als bei den von der Kommission angesetzten 7 Stunden liegen. Darüber hinaus geht die Expertenkommission auch hier für die Berechnung von der Gesamtsumme der Fälle aus, während sie in der Argumentation lediglich für den Entfall von Erziehungshaftbefehlen bis 35 Euro ausgeht, die nur einen Teil der Gesamtsumme ausmachen.</p>
<p>9. Privatklagedelikte</p>	<p>Die Privatklagedelikte machen in ihrer Gesamtzahl fast 20% der Gesamtkriminalität aus (2014: 296.851 Delikte), so dass in diesem Bereich tatsächlich ein erhebliches Entlastungspotential besteht. Für die GdP steht fest, dass mit dem derzeitigen Personalansatz eine Bekämpfung der Kriminalität nicht mehr möglich ist. Nennenswerte Einsparungen in der Bearbeitung von Privatklagedelikten dürften nach der Bewertung der GdP allerdings nur mit Änderungen in der StPO zu erreichen sein. Eine solche Initiative fordert die GdP.</p> <p>Allein die Ermöglichung der Anlieferung einer Anzeige in digitaler statt in Papierform brächte erhebliche Zeitersparnisse durch eine Verschlankung von Prozessen. Die wenigen Fälle mit öffentlichem Interesse könnten durch die StA in Papierform gebracht und als Ermittlungsakten übersandt werden.</p> <p>Kurzfristig ist eine Entlastung nur durch den verstärkten Einsatz von Regierungsbeschäftigten im Bereich der Zentralen Anzeigenbearbeitung und die Übernahme frei werdender Datenstationskräfte möglich. Ziel muss es aus Sicht der GdP aber sein, die Bearbeitung von Privatklagedelikten weitgehend auf den Hinweis auf den Rechtsweg und den Schiedsmann zu begrenzen.</p> <p>Aus Sicht der GdP sind aber auch noch weiter gehende Reformen denkbar: Im Rahmen einer Strafrechtsreform sollte daher geprüft werden, ob nicht gewisse Delikte aus dem Katalog des § 374 StPO ohne hohen kriminellen Ansatz, bei Ersttätern oder mangelndem öffentlichem Interesse als Ordnungswidrigkeiten verfolgt werden können.</p>

Abschnitt 3.4 - Leitstellen

1. Zentralisierung von Leitstellen, (Seiten 23-25)

In ihren Ausführungen räumt die Expertenkommission ein, dass die technischen Voraussetzungen (MVL-System) für eine Zentralisierung von Leitstellen frühestens in 2-3 Jahren geschaffen sein werden. Dann würde es möglich sein, fünf Zentralstandorte zu benennen. Insider bezweifeln, dass eine Anwenderreife bis dahin möglich sein wird. Des Weiteren räumt die Kommission selber ungeklärte Fragen ein. Standorte würden nur aus technischer und nicht aus taktischer Sicht festgelegt werden können, es gäbe rechtliche Probleme in der Verantwortungszuweisung, und es wird der Verlust der behördenorientierten Identität aufgeführt.

Konkrete Synergien werden von der Kommission nicht genannt. Unberücksichtigt bleiben die Erfahrungs- und Qualitätsverluste in der Einsatzbewältigung. Sehr gute Ortskenntnisse, eingespielte Leitstellenteams, ein geübtes und vertrautes Zusammenarbeiten zwischen Leitstelle und Streifendienst und weitere bewährte Vorteile einer lokalen Leitstelle würden gefährdet. Dies gilt gleichermaßen für den „kurzen und vertrauten Dienstweg“ nach innen (PvD, andere Direktionen etc.) und außen (z. B. Kreisleitstelle, örtliche Feuerwehren, Ordnungsämter).

2. Zentralisierung der Einsatzbearbeitung innerhalb der jeweiligen Behörde

Ziff. 3.4 Seite 25

Die Kommission unterstützt ausdrücklich die pilotierte Zentralisierung der Einsatzbearbeitung innerhalb der jeweiligen Behörde. Technisch sei dies derzeit in 39 KPB sofort möglich. Dies könnte eine Ersparnis von 19 Planstellen ergeben, so die Kommission.

Die Einsatzbearbeitung auf der Wache wird erfolgt in der Regel durch die anwesenden Kräfte und wird oftmals als eine von mehreren Aufgaben wahrgenommen. Zu den weiteren Aufgaben zählen die Anzeigenaufnahme und die Abwicklung des Publikumsverkehrs. Diese Kräfte gewährleisten auf zahlreichen Wachen auch die Eigensicherung. Die Wachdienstführerinnen und Wachdienstführer müssten sonst in den Nachtdiensten und an Wochenenden oft alleine ihren Dienst verrichten.

Schlussfolgerung:

Der Zentralisierung der Einsatzbearbeitung in den Behörden auf die Leitstellen kann man sich anschließen, sofern hierfür Personal in ausreichendem Maß zur Verfügung steht und die Eigensicherung auf den Wachen weiterhin gewährleistet bleibt.

3. Optimierung des Einsatzmanagements

Ziff. 3.4 Seite 25

Die Kommission empfiehlt, das Einsatzmanagement seitens der Leitstelle dadurch zu optimieren, dass der Standort von mobilen Einsatzkräften automatisiert der Leitstelle angezeigt wird. Hierfür sind die rechtlichen Grundlagen durch die Änderung des Datenschutzgesetzes geschaffen worden, auf Druck der GdP auch mit einer klaren Zweckbindung und Begrenzung der Datenerhebung, die bei der Umsetzung zu beachten sind. Durch eine Umsetzung würde unstrittig die Einsatzvergabe optimiert und die Eigensicherung erhöht, allerdings erst dann, wenn die technischen Voraussetzungen dafür landesweit geschaffen sind, was aktuell noch nicht der Fall ist.

Die Kommission setzt sich trotz bereits im Realbetrieb laufender Systeme zur softwaregestützten Kriminalitätsprävention und Analyse (predictive policing) nicht mit dem möglichen Potential auseinander, dass derartige Systeme auch zur Optimierung des Einsatzmanagements bieten könnten. Softwaregestützte Systeme zur Kriminalprävention, die Entscheidungshilfen auf örtlicher Ebene bieten, sollten mit Blick auf eine effizientere Bekämpfung insbesondere der Massenkriminalität in NRW in größerem Umfang als bislang erprobt werden.

Abschnitt 3.5 - Landesweite Zentralisierung oder Regionalisierung von Aufgaben (Ziffer 3.5/ S.25-30)

1. Ausbildung

Bei dem Thema Ausbildung kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die Ergebnisse der Arbeitsgruppe abgewartet werden sollen. Hier wird verkannt, dass die Arbeitsgruppe „lediglich“ den Auftrag hat, zu prüfen, ob 1.850 Einstellungen möglich sind und als Zusatzauftrag mögliche Qualitätsverbesserungen beim Ermittlungsdienst zu identifizieren.

Schlussfolgerung:

Sobald die Ergebnisse der Arbeitsgruppe vorliegen, muss die Ausbildung schnellstmöglich an Hand der erzielten Ergebnisse angepasst werden, um zum 01.09.2016 mit einem überarbeiteten Studiengang zu beginnen.

Die Frage, ob die Organisationsform mit zehn Einstellungsbehörden sachgerecht und praktikabel ist, wird im Rahmen der vorgelegten Behördenmodelle nur kurz thematisiert.

Schlussfolgerung:

Aus Sicht der GdP ist zu prüfen, ob die Anzahl der Einstellungs- und Ausbildungsbehörden nicht stärker der Behördenstruktur folgen sollte. Grundsätzlich ist eine Parallelität zu den § 2-Behörden anzustreben.

2. Fortbildung

Fortbildung ist ein unverzichtbarer Bestandteil für den Organisationserfolg.

Das LAFP ist Anbieter der zentralen Fortbildung und hat aufsichtsunterstützende Funktionen im Bereich der örtlichen Fortbildung, also einerseits Dienstleister und andererseits „Aufsicht“ über Fortbildung.

Neben der zentralen Fortbildung wird in den Polizeibehörden örtliche Fortbildung durchgeführt. Diese ist unterteilt in verpflichtende und sonstige Fortbildung. Dies stellt sich problematisch dar, da keine landesweite Übersicht zu Maßnahmen der örtlichen Fortbildung sowie deren Qualitätsstandards und Auslastung vorliegt. Eine Betrachtung der Inhalte und ein Abgleich mit dem Fortbildungs-Portfolio des LAFP ist dadurch nicht möglich. Hier wird seitens der Kommission eine stärkere Zentralisierung vorgesehen. Verantwortung, strategische Ausrichtung, konzeptionelle Entwicklung und das Bildungscontrolling sollen, unter Einbeziehung der handelnden Behörden, vom MIK ausgehen.

Schlussfolgerung:

Örtliche, zentrale und externe Fortbildung sind ineinandergreifende Instrumente zur Personalentwicklung. Koordination und Steuerung aus einer Hand steigern Effektivität und Effizienz. Das LAFP NRW muss seiner Zuständigkeit für den gesamten Fortbildungsprozess aus dem POG mehr als bislang gerecht werden, solange die äußere Aufbauorganisation so bestehen bleibt.

Die Unterscheidung zwischen, zentraler, verpflichtender örtlicher Fortbildung (ET 30, Erste Hilfe etc.) und der sonstigen örtlichen Fortbildung ist sachgerecht. Allerdings ergeben sich bei der sonstigen örtlichen Fortbildung erhebliche Unterschiede zwischen den Behörden. Insbesondere große Behörden bieten zum Teil Inhalte der zentralen Fortbildung des LAFP an. Als Begründungen werden nicht zeitnahe Erfüllung der Bedarfe durch das LAFP, Qualitätsaspekte, Ersparnis bei Fahrtkosten und Abwesenheitszeiten etc. angeführt. Es ist bislang nicht gelungen diesen „Wildwuchs“ zu unterbinden, der den Behörden letztendlich auch Personal aus dem operativen Dienst entzieht.

Schlussfolgerung:

Es ist zu prüfen, ob die verpflichtende örtliche Fortbildung (ET 30, EH) durch Regionale Trainingszentren besser gewährleistet werden kann. Für die sonstige örtliche Fortbildung sollte das LAFP die konzeptionelle Verantwortung tragen und Multiplikatoren fortbilden.

Schlussfolgerung:

Behördenübergreifende Kooperationen zur Durchführung der örtlichen FB können die Effizienz steigern und sind daher grundsätzlich zu begrüßen. Ob und wie sie entstehen, darf aber nicht dem Zufall überlassen werden. Es ist strategische Aufgabe des MIK, hier vernünftige Strukturen unter Abwägung insbesondere auch der Fahrtzeiten zu schaffen.

Die gegenwärtig vom LAFP mit dem MIK festgelegten 170.000 Teilnehmertage als Obergrenze für die Fortbildung sind kritisch zu hinterfragen, da sie regelmäßig dazu führt, dass das Fortbildungsangebot nicht dem Bedarf entspricht. Das ist vor allem deshalb erforderlich, weil der Fortbildungsbedarf sich in Folge der demographischen Entwicklung (viele Abgänge erfahrener PVB und viele nachrückende unerfahrene PVB) drastisch erhöhen wird. Hier sind aus Sicht der GdP neue Konzepte gefragt, die sicherstellen, dass der Fortbildungsbedarf besser als bislang befriedigt wird, ohne die Aufgabenerfüllung in den KPB übermäßig zu belasten.

Die Einrichtung von Regionalen Trainingszentren (RTZ) ist der richtige Schritt, um sachgerechte und moderne Trainingsstätten bereitzustellen. Die Anzahl der Trainingsstätten muss sich an der Struktur der äußeren Aufbauorganisation orientieren. Im erstmalig neu errichteten RTZ OWL ist dies insofern der Fall, dass alle Behörden im Regierungsbezirk zu

einer Einstellungs- und Ausbildungsbehörde gehören und das RTZ unter Federführung der Einstellungsbehörde PP Bielefeld betrieben wird. Hier werden insbesondere ET NRW durchgeführt.

Allerdings wird es momentan noch so gehandhabt, dass die einzelnen Behörden „lediglich“ die Trainingsstätten nutzen und ihr Fortbildungspersonal mitbringen. Nennenswerte Synergieeffekte und einheitliche Qualitätsstandards wären erst zu erzielen, wenn nicht jede Behörde eigene Fortbildungstrainer vorhalten würde, sondern im RTZ ein gemeinsamer Trainerpool vorhanden wäre und auch die Trainingsplanung zentral von dort in Abstimmung mit der Behörde/OE erfolgen würde. Die Räumlichkeiten und Trainingsstätten lassen sich auch für weitere örtliche Fortbildungsmaßnahmen nutzen, was Synergieeffekte ergäbe, da dann das örtliche Fortbildungspersonal anderweitig zur Verfügung stünde. Die Lage der RTZ muss geografisch so liegen, dass eine Training/Fortbildung unter Anfahrtsgesichtspunkten vertretbar ist.

In der Entstehungsgeschichte der RTZ setzte man anfangs auf Kooperationsvereinbarungen, um die „Widerstände“ bei der Zusammenarbeit zu verhindern. Selbst initiierte Kooperationen sind besser als keine. Allerdings ist es eine zentrale Führungsaufgabe des MIK, ressourcensparende Abläufe und Organisationsformen festzulegen.

Schlussfolgerung:

Das LAFP sollte die erforderliche zentrale Fortbildung zeitnah und in ausreichendem Umfang anbieten. Das gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, die für die Qualität der Arbeit absolut notwendig sind. Hierunter fallen insbesondere die Einführungsfortbildung für Ermittlungsbeamtinnen und -beamte und sonstige Spezialfortbildungen. Die Fortbildungsbedarfserhebung muss präziser und zeitnäher erfolgen und an den behördenspezifischen Personalentwicklungskonzepten und Personalplanungen ausgerichtet werden.

Schlussfolgerung:

Blended learning (integriertes Lernen) sollte stärker als Methode zur Wissensvermittlung genutzt werden. Dies kann erhebliche Synergieeffekte haben. Der Aufbau von leistungsfähigen E-Learning-Systemen bietet sich insbesondere bei der reinen Wissensvermittlung, sowie der Vor- und Nachbereitung von Präsenzveranstaltungen an, weniger bei der Vermittlung praktischer Fertigkeiten.

Schlussfolgerung:

Es ist zu prüfen, wie eine bessere Orientierung der Anzahl der Trainingszentren an der äußeren Aufbauorganisation erfolgen kann.

3. Verwaltungsaufgaben

Die Einrichtung von Shared-Service Centern wird von der Kommission angedacht.

Die Zentralisierung von Aufgaben der Abteilung ZA macht dort Sinn, wo es um gemeinsame Beschaffung und Verwaltung geht. Denkbar wäre der Bereich Reisekosten, Beschaffung, Rechtsangelegenheiten, Fuhrpark. Die Auslagerung im Personalbereich an Private ist kaum vorstellbar, da es zu einer unpersönlichen Zusammenarbeit, längeren Entscheidungswegen und nicht mehr nachvollziehbaren Entscheidungen führen kann. Gerade der Personalbereich ist hochsensibel und prägend für die Zusammenarbeit. Außerdem wird im Bericht nicht aufgeführt, um welche Aufgaben es sich konkret handeln soll.

Die negativen Erfahrungen im Bereich des Gebäudemanagements mit dem BLB sind kennzeichnend, da dies eher zu mehr Bürokratie, Zeitverzögerungen und Unzufriedenheit bei den Beschäftigten geführt hat.

Schlussfolgerung:

Es ist notwendig, dass sich im Vorfeld eine Arbeitsgruppe intensiv mit dem Thema beschäftigt und prüft, ob für die speziellen Arbeitsprozesse und Behördenstrukturen im Bereich der Polizei Shared Service Centern überhaupt sinnvoll sind. Das Ganze ist sehr kritisch zu betrachten.

Abschnitt 5 A 3.2 - Regionale Zentralisierung von Aufgaben

5 A 3.2.1 Gefahrenabwehr und Einsatzbewältigung Polizeiinspektionen und Polizeiwachen

Die im Einzelnen dargestellten Organisationsstraffungen im Bereich der Direktionen GE erscheinen nach hiesiger Beurteilung nicht realitätsnah. Kann man den Ausführungen zur Struktur des Wachdienstes noch folgen, so ist entgegen der Beschreibung künftiger Strukturen der Einsatzhundertschaften die Realität bereits jetzt ein andere. Steigende Einsatzzahlen bei den geschlossenen Einsätzen, die von BPH wahrgenommen werden, lassen eine solche vorrangige Aufgabenwahrnehmung in den regionalen Polizeibezirken kaum zu.

Bereitschaftspolizeihundertschaften

Die Expertenkommission empfiehlt in bestimmten Polizeipräsidien zur vorrangigen Verwendung in deren sowie den Polizeibezirken der zugeordneten Kreispolizeibehörden Bereitschaftspolizeihundertschaften - sofern die landesweite Koordination der Einsätze nicht anderweitige Prioritäten ergibt - vorzuhalten.

Sie verspricht sich davon eine Verbesserung der personalen Bezüge und der Orts- und Milieukennntnis sowie eine Steigerung des thematischen Engagements wie es bereits jetzt in Form von Patenschaften angestrebt wird. Darüber hinaus sind insgesamt kürzere Anfahrtswege und Zeiten absehbar.

Der Vorschlag stellt keine Veränderung zum aktuellen Ist - Stand dar. Bereits jetzt sind die Einheiten der Bereitschaftspolizei auf bestimmte Kreispolizeibehörden im Lande verteilt. Die Verteilung spiegelt in etwa die regionale Einsatzbelastung des Landes NRW wider. Diese Belastung ist naturgemäß Schwankungen unterworfen. Langjährige Erfahrungen belegen jedoch, dass die jetzige Verteilung nicht das Problem ist. Dies gilt sowohl für Einsätze aus besonderem Anlass wie auch für Projekteinsätze. Die Expertenkommission strebt jedoch eine weitere Konzentration auf weniger Standorte an.

Eine Kausalität zwischen einer weiteren Konzentration und dem beschriebenen Mehrwert ist kaum herzuleiten, es sei denn, dass die Kommission von vornherein bestimmte Kreispolizeibehörden von der Verwendung der Bereitschaftspolizei in ihrem Polizeibezirk ausschließen. Tatsächlich würde dies dazu führen, dass in der Fläche des Landes NRW die Anfahrtswege größer werden und nur für wenige Kreispolizeibehörden die prognostizierten Verbesserungen zum Tragen kommen. Offenbar war hier vorrangig die Sicht einer möglichen Standortbehörde als die des Landes prägend.

Unabhängig davon stellt die Expertenkommission die Priorisierung für den Einsatz von Kräften der Bereitschaftspolizei auf Grundlage der aktuellen Erlasslage in Frage. So wird der Einsatz in

der eigenen bzw. zugeordneten Kreispolizeibehörde in den Vordergrund gestellt, soweit sich nicht andere Prioritäten aus der landesweiten Koordination ergeben. Die Verwendung in der eigenen bzw. zugeordneten Behörde entspricht aktuell dem Einsatz innerhalb von Projekten. Auf Grundlage der gültigen Erlasslage gehen diesen aber Fortbildung und Mehrdienstabbau vor. Zur Aufrechterhaltung des Leistungsstandes und der Funktionsfähigkeit der Bereitschaftspolizei ist dies auch zwingend erforderlich.

Schlussfolgerung:

Projekteinsätze der BPH sind für die Bekämpfung bestimmter Schwerpunkte unerlässlich (Rocker, Wohnungseinbrüche, Angsträume etc.)

Schlussfolgerung:

Projekteinsätze der BPH sollten bedarfsabhängig vordringlich in Ballungsräumen stattfinden.

Schlussfolgerung:

Es sollten drei zusätzliche Bereitschaftspolizeihundertschaften eingerichtet werden, um den erhöhten Anforderungen, insbesondere in den Ballungsräumen gerecht zu werden und die Belastungen der Kräfte der BPH in einem vertretbaren Maß zu halten.

Diensthundeführerstaffeln

Die Expertenkommission empfiehlt, in bestimmten Polizeipräsidiën die Diensthundeführer (DHF) mit denen der zugeordneten Kreispolizeibehörden zu Diensthundeführerstaffeln zusammenzuführen. Die polizeiliche Aufgabenerfüllung erfordert in sehr unterschiedlichem Maße und zu sehr unterschiedlichen Aufgaben den Einsatz von DHF. Die AG Diensthundewesen geht in ihrem Abschlussbericht davon aus, dass landesweit etwa 300 Diensthunde für die Aufgabenerfüllung ausreichend sind.

Die Diensthundeführer sollen daher ebenfalls bei bestimmten Polizeibehörden auch für zugeordnete Kreispolizeibehörden angegliedert werden. Auf Anforderung sollen die Diensthundeführer den Kreispolizeibehörden dann unterstellt werden. Die bestimmten Polizeipräsidiën sollen zukünftig ständig, d.h. 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr, Diensthunde für die unterschiedlichen Aufgaben bereithalten. Im Ergebnis erwartet die Kommission, dass bei gleichem Bestand an DHF Führung, Ausstattung sowie Aus- und Fortbildung regional zentralisiert werden. Es wird ein Effektivitäts- und Effizienzgewinn prognostiziert.

Die beabsichtigte Organisationsform orientiert sich stark an der Bereitschaftspolizei bzw. den Spezialeinheiten. Die Erfahrungen insbesondere aus dem Bereich der Bereitschaftspolizei lassen Optimierungen im Bereich der Führung, Ausstattung sowie Aus- und Fortbildung erwarten. Das Diensthundewesen würde damit eingereiht in die Systematik der Spezialkräfte des Landes. Die Einsatzbewältigung in den Behörden müsste dann analog den Regelungen für

die Bereitschaftspolizei erfolgen und würde zu Hierarchien in den Einsatzanlässen führen. Unbestritten würde dies zu Vorteilen beim Einsatz aus besonderem Anlass und der Umsetzung von Konzepten, wie z. B. BP/DHF, führen.

Mit dieser Argumentation ist aber nur eine Facette des Diensthundewesens abgebildet. Die AG Diensthundewesen hat festgestellt, dass dem Einsatz von DHF im täglichen Dienst eine besondere Bedeutung zukommt. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und –beamten ist die befriedende Wirkung des Diensthundes in Konflikt- und Tumultlagen von hoher einsatztaktischer Bedeutung. Daher fließen in vielen Behörden die Diensthundeführer in die Grundbesetzung ein. Dies erfolgt in der Regel auf der Grundlage der Auswertung der örtlichen und zeitlichen Brennpunkte der jeweiligen Kreispolizeibehörden.

Gerade in Landratsbehörden mit einer relativ geringen Polizeidichte in der Fläche kommt der zeitnahen Unterstützung durch Diensthundeführer insbesondere im Hinblick auf die Eigensicherung aber auch die Lagebereinigung eine besondere Rolle zu. Vor diesem Hintergrund wurde zur Steigerung der Verfügbarkeit im täglichen Dienst die Grundentscheidung getroffen, dass Diensthundeführer grundsätzlich als Einzelstreife vorzusehen sind. Das Sicherungskonzept DHF trägt diesem Umstand Rechnung, so dass aus FuStKw – Besatzung und einem DHF mit Diensthund ein Team gebildet wird. Die Umsetzung dieses Sicherungskonzeptes ermöglicht ein Vorgehen unter Berücksichtigung der Belange der Eigensicherung auch in einsatztaktisch schwierigen Situation. Dies setzt jedoch gemeinsame Trainings im Rahmen des ET NRW voraus. Mit situativ zugewiesenen DHF sind Defizite in der Umsetzung solcher Konzepte zu erwarten. In belasteten Behörden ist es zudem wichtig, dass die Diensthundeführer über gute Orts- und Szenekenntnisse verfügen. In diesem Zusammenhang sei noch einmal auf die Grundentscheidung für die Einzelstreife hingewiesen.

Der Vorschlag der Expertenkommission indiziert, dass der Einsatz von DHF – analog der Regelung für Kräfte der Bereitschaftspolizei – brennpunktorientiert im Rahmen von Projekten erfolgt. Damit entfallen die Berücksichtigung in der Grundbesetzung und der beschriebene Eigensicherungsmehrwert für den täglichen Dienst.

Das taktische Konzept des in den Kreispolizeibehörden vorgehaltenen DH – P setzt – im Gegensatz zu den zentral vorgehaltenen DH – MT - auf einen unverzüglichen Einsatz zur Suche von Tätern nach Antreffen auf frischer Tat oder akut Vermissten. Längere Anfahrtszeiten würden eine zeitnahe Unterstützung bzw. einen zeitnahen Einsatz erschweren bzw. unmöglich machen. Verschärft wird dieser Aspekt dadurch, dass DHF aufgrund von Pflege und Training des Tieres über reduzierte disponible Dienstzeiten verfügen.

Die Zurechnung der Diensthundeführer zum Wachdienst spiegelt sich in der derzeitigen landesweiten Kräfteverteilung wider. Derzeit sind nach der BKV 305 Diensthundeführer auf Landesebene vorgesehen. Davon sind 185 als Sockelstellen (94 DH-RG, 32 DH-S, 59 DH-P)

ausgewiesen. Die verbleiben 120 Diensthundeführer rekrutieren sich aus den Stellen des Wachdienstes.

Der Vorschlag der Expertenkommission würde wiederum den Wachdienst schwächen und diesem landesweit 120 Stellen bzw. faktisch 305 Polizistinnen und Polizisten entziehen, die grundsätzlich für die Grundbesetzung im täglichen Dienst zur Verfügung stehen. Dies geht einher mit Defiziten im taktischen Einsatz sowie der Eigensicherung.

Schlussfolgerung:

Eine Zusammenführung der DHF in regionalen Diensthundeführerstaffeln ist abzulehnen, da dies nicht zielführend.

5 A 3.2.2 Regionale Zentralisierung von Aufgaben der Kriminalitätsbekämpfung

S. 172 ff.

Bewertung:

Die Ausgangslagenbeschreibung (Seite 167) macht insbesondere im Hinblick auf die Straftatenentwicklung

Jahr 2000	1.327.855 Straftaten
Jahr 2012	1.518.363 Straftaten

(also eine Steigerung um 14,35 %) das Ausmaß der Arbeitsverdichtung bei der Polizei, aber insbesondere bei der Kriminalpolizei sehr deutlich.

(Anmerkung: im Jahr 2014 waren es 1.501.125 Straftaten und eine Steigerung seit 2000 um 13,05%)

Das Personal in der Kriminalpolizei ist allerdings unverändert geblieben bzw. bei realistischer Betrachtung gesunken.

Hierbei ist noch nicht einmal berücksichtigt, dass durch politische Priorisierungen mehr Personal in den priorisierten Bereichen (überwiegend über BKV-Sockelstellen abgebildet) eingesetzt wurde, was zwangsläufig zur Folge hatte, dass das Personal in den anderen Kriminalitätsbereichen (z.B. Einbruch, Betrug) trotz der steigenden Fallzahlen als Ausgleich reduziert wurde.

Interessanterweise finden sich in dem Bericht trotz der Darstellung der Entwicklung auf Seite 163 von 2000 bis 2012 keine Angaben zur Anzahl der PVB im Jahr 2000. Die Darstellung auf Seite 13 beginnt erst bei 2011 mit 39.030 PVB. Im Jahr 2012 sind es 39.447 PVB laut der Darstellung auf Seite 16.

Die Ausweitung der „effizienten“ Zentralen Anzeigenbearbeitung kann schon heute in jeder Kreispolizeibehörde - soweit die zuständige Staatsanwaltschaft mit der standardisierten Bearbeitung einverstanden ist – vorgenommen werden. Es ist bekannt, dass seit Jahren diese Prüfung in den meisten Behörden erfolgt. Insofern ist es auffällig, dass nur Köln auf einen Anteil von 42% der Vorgänge kommt. Alle anderen Kreispolizeibehörden im Land liegen deutlich darunter. Hier könnte nur eine landeseinheitliche Regelung, die gemeinsam von MIK und Justizministerium erfolgt, für eine einheitliche Vorgehensweise sorgen. Dies ist aber in der Vergangenheit unterlassen worden. Insofern wäre aus Sicht der GdP NRW zu begrüßen, dass im Falle des Umsetzens dieses Vorschlags zumindest unsere Forderung erfüllt würde, dass eine politische Entscheidung zur Aufgabenkritik notwendig ist.

Die Reaktionen auf das Kriminalpolitische Programm der GdP NRW legen den Schluss nahe, dass eine verbindliche Bewertung von Straftaten für eine vereinfachte Bearbeitung nicht vorgenommen werden wird, denn dann könnte man diese auch in den „Ordnungswidrigkeitenbereich“ einordnen.

Unterstellt, dies würde doch durch Verordnung oder Erlass erfolgen, lässt sich kein Synergieeffekt durch eine Verlagerung von den Kriminalhauptstellen zugehörigen Kreispolizeibehörden (i.d.R. Landratsbehörde oder kleines PP) zu den großen PP (§ 2 KHSt) erkennen. Diese „vereinfachte“ Bearbeitung spart Personal unabhängig vom Standort ein. Ganz im Gegenteil dürfte der Transportaufwand der Vorgänge und Asservate (siehe dazu auch AsservatenVO) zur KHSt und wieder zurück zur zuständigen örtlichen Staatsanwaltschaft größer werden.

Sollte die Politik den Mut haben, der Bevölkerung und damit Opfern von Kriminalstraftaten transparent und ehrlich aufzuzeigen, welche Kriminalstraftaten nur noch „vereinfacht“ in rechnerisch 0,56 Stunden (laut Seite 175 des Berichts 286 Vorgänge im Monat je Vollzeitstelle) bearbeitet werden, würde sie einer langjährigen Forderung der GdP nachkommen. Allerdings sieht die GdP NRW keinerlei Vorteil, wenn diese „vereinfachte“ Bearbeitung lediglich in den KHSt und nicht genauso auch in den örtlichen Kreispolizeibehörden erfolgt.

Die Folge wäre nämlich für das Flächenland Nordrhein-Westfalen quasi eine Abschaffung der örtlichen Kriminalpolizei.

Dies ist unschwer dem Bericht auf Seite 178 zu entnehmen: „Im Ergebnis sollte die Direktion Kriminalität jeder Kreispolizeibehörde nach alledem über zumindest ein Ermittlungskommissariat mit sieben Beschäftigten und geführt von einer Führungskraft verfügen“. Wofür dann noch eine Direktion Kriminalität?

Noch deutlicher wird dies durch die Ausführungen im Anhang 4 (Seite 204 ff.).

Um die eingangs erwähnte Mindestausstattung von 1:7 zu erreichen, müssten fast alle Landratsbehörden über die rechnerische „Notwendigkeit“ hinaus Personal bekommen. Wo kommt dieses Personal her und wo kommt das Personal für die Direktion K (Führungsstelle) in diesen Behörden her? Erst recht stellt sich die Frage, wo das Personal für den örtlichen Erkennungsdienst (siehe auch Landesziel: Steigerung von ED-Behandlungen und Speichelproben) usw. her kommen soll. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass in Fußnote Nummer 4 auf Seite 204 zu lesen steht, dass dieses rechnerische Personal in den Flächenkommissariaten selbst in dieser Minimalgrößenordnung gar nicht zur Verfügung stehen wird.

Dass ist das Ende einer „Flächenkripo“ und eine politische Bankrotterklärung.

Außerdem beinhaltet eine regionalisierte Kriminalitätsbekämpfung wie von PP Albers vorgeschlagen, erhöhten Abstimmungsbedarf mit verschiedenen Staatsanwaltschaften. Da die Landgerichtsbezirke in NRW nicht mit den Zuständigkeitsbereichen der Kriminalhauptstellen übereinstimmen, wäre oft mit zwei teilweise sogar mit drei Staatsanwaltschaften eine Koordination herbeizuführen.

Die hier vorgestellte Regionalisierung ist letztlich Folge der politischen Hilflosigkeit, da seit Jahren die mindestens 1.000 zusätzlichen Stellen für die Kriminalpolizei nicht bereitgestellt werden und zumindest richtigerweise erkannt wurde, dass eine Umverteilung in dieser Größenordnung aus den Bereichen GE und Verkehr nicht möglich ist.

Zentralisierung der Ermittlungen im Bereich von Beamtendelikten

Hier sind so gut wie keine Einsparpotenziale zu erwarten. Es könnte im Umgang mit Polizeikritikern helfen, die nach dem Prinzip „Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus“ keine unvoreingenommene Ermittlungsführung bei der Polizei aber auch bei der Staatsanwaltschaft unterstellen. Wahrscheinlich würden diese Vorurteile aber auch aufrechterhalten werden, wenn lediglich in einer anderen Behörde die Ermittlungen geführt werden. Letztendlich ist die Staatsanwaltschaft Herrin des Verfahrens und damit der Garant für eine unabhängige, objektive und gründliche Ermittlung.

Zentralisierung der Datenstationen und der elektronischen Kriminalaktenhaltung

Beides ist „Zukunftsmusik“, weil es von dem Einführungsstermin VIVA und einer entsprechenden Nachlaufzeit für die bisherige Kriminalaktenführung abhängt. Beides sollte in Ruhe abgewartet werden, da sich Projektverzögerungen bei VIVA bereits abzeichnen und die Erfahrungen mit anderen Technikprojekten (s. Digitalfunk) erhebliche Verzögerungen erwarten lässt.

Schlussfolgerung:

Eine landeseinheitliche Regelung zur zentralen Anzeigenbearbeitung ist erforderlich um eine einheitliche Vorgehensweise herbeizuführen.

Schlussfolgerung:

Eine regionalisierte Kriminalitätsbekämpfung mit der Folge einer nur noch rudimentären örtlichen Kriminalpolizei lehnt die GdP ab.

Schlussfolgerung:

Statt einer Regionalisierung der Kriminalitätsbekämpfung setzt die GdP auf die Verschlankung der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung. Vorschläge dazu hat die GdP NRW in ihrem „Kriminalpolitischen Programm“ aus April 2015 unterbreitet.

Schlussfolgerung:

Die Einführung neuer elektronischer Standards durch VIVA sollte zunächst abgewartet und evaluiert werden, bevor voreilige Forderungen erhoben werden.

5 A 3.2.3 Regionale Zentralisierung von Aufgaben der Verkehrssicherheit

S. 183 ff.

Spezialisierte Verkehrsunfallaufnahme

Zu den unter Ziffer 2.3 gemachten Vorschlägen liegen nur wenige Erfahrungen aus einem großen PP (Köln) vor. Es kann durchaus von Vorteil sein, das fachliche Know-how in derartigen Fachdienststellen zu bündeln, da auch bei der Aufnahme insbesondere schwerer und schwerster Unfälle häufig ein ähnlich umfangreiches Fachwissen vorhanden sein muss, wie dies in einigen Fachkommissariaten der Direktion K der Fall ist. Unfallorte sind Tatorte, die von Spezialisten aufgenommen werden müssen. Vor diesem Hintergrund könnten sich den Ansatz der Kommission durchaus Vorteile ergeben.

Der zu erwartenden erhöhten Qualität der Verkehrsunfallaufnahme steht bei einem größeren örtlichen Zuständigkeitsgebiet der VU-Aufnahme Teams durch längere Anfahrtszeiten ein zu erwartender Verlust an Arbeitszeit entgegen. Diese Arbeitszeitanteile würden bei einer Personalbedarfsberechnung berücksichtigt werden müssen und zu einer personellen Aufstockung z.N. der Fläche führen. Es steht zu befürchten, dass dieser Verlust an Personal durch die qualitative Verbesserung der Unfallaufnahme im Einzelfall nicht ausgeglichen wird.

Schlussfolgerung:

Spezialisierte VU-Teams könnten durchaus Sinn machen – allerdings nur da, wo die örtlichen Gegebenheiten der in Frage kommenden Behörden ermöglichen, dass der Mehrwert VU-Teams nicht durch zusätzliche Anfahrtswege und -zeiten aufgezehrt wird.

5 A 3.2.4 Regionale Zentralisierung von Zentralen Aufgaben der Kreispolizeibehörden

Der Vorschlag unterscheidet zwischen „Aufgaben der Behördenleiter als Dienstvorgesetzte und „Sonstigen Verwaltungsaufgaben“.

Aufgaben der Behördenleiter als Dienstvorgesetzte
S. 184 ff

Hierunter fallen alle wesentlichen personalrechtlichen Aufgaben, die den Beamten in seinem Status oder seiner Verwendung berühren. PP Albers schlägt eine Koordinierungsfunktion ohne Aufsichts- und/oder Weisungsbefugnis vor, ähnlich wie sie im Bereich der Ausbildung durch die 10 Einstellungs- und Ausbildungsbehörden wahrgenommen wird. Dadurch erhofft man sich, dass kleinere Behörden von der größeren Fachkenntnis der Großbehörden profitieren können. Zudem würde damit erreicht, dass das LAFP sich in seiner unmittelbaren „Aufsichtsfunktion“ auf wenige (10) Polizeipräsidien konzentrieren könnte. Hier dürfte das Modell, in der praktischen Umsetzbarkeit sehr schnell an seine Grenzen stoßen.

Behörden legen gerade bei Entscheidungen wie Beförderungen, Beurteilungen, Verwendung, personeller Ausstattung von Dienststellen oder Disziplinarverfahren größten Wert auf autonomes Handeln und dürften sich massiv gegen jeglichen Koordinierungsversuch wehren, vor allem dort, wo die Behörden auch noch in Konkurrenz zueinander stehen.

Gleiches gilt im Beurteilungsbereich für den gehobenen Dienst. Eine reine Koordinierungsbehörde ohne Weisungsbefugnis wird in Konfliktfällen, wenig bis nichts erreichen.

Unklar ist, welche Koordinierungsmöglichkeiten es bei der Verwendung oder bei der Personalverteilung geben sollte. Beide liegen in der unmittelbaren Verantwortung der jeweiligen Behördenleitung, eine übergreifende Koordinierungsnotwendigkeit ist nicht erkennbar. VWE/PDU-Untersuchungen, Disziplinarentscheidungen und Regress sind ohnehin immer Einzelfallentscheidungen unter Berücksichtigung der jeweiligen personellen und kulturellen Aspekte der Behörde.

Im Übrigen gibt es einen wesentlichen Unterschied zu dem zweifellos als Erfolgsmodell zu bezeichnenden Kooperationsmodell im Bachelorstudiengang: Dort unterstehen die Beamten nämlich dienstrechtlich den jeweiligen Einstellungs- und Ausbildungsbehörden, während bei dem hier vorgeschlagenen Modell die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Behörden vorliegt. Das Modell ist also insoweit nicht übertragbar.

Für die Behörden, die den Koordinierungsauftrag haben, wäre es eine unüberschaubare zusätzliche und äußerst unerfreuliche Aufgabe, die ohne zusätzliches Personal auf gar keinen Fall bewältigt werden könnte.

Für die „koordinierten“ Behörden wäre es eine nutzlose Entmündigung. Ständige Spannungen wären vorprogrammiert.

Ohne Weisungsbefugnis ist das Regionalisierungsmodell aus Sicht der GdP in wesentlichen Bereichen zum Scheitern verurteilt. Es würde einer ständigen Schlichtungsstelle bedürfen, um die auftretenden Konflikte zu lösen. Die Rolle, die das LAFP dann spielen sollte, ist weitgehend unklar. Auch hier zeichnen sich massive Konflikte mit den Koordinierungsbehörden ab.

Anders stellt sich die Lage im Zusammenhang mit den Ausführungen zur Personalentwicklung dar. Diesen Überlegungen kann man durchaus folgen und eine Regionalisierung würde insbesondere für kleinere Behörden erhebliche Vorteile bringen, weil sie innerhalb des Kooperationsbereichs von den vielfältigeren Verwendungsmöglichkeiten profitieren könnten.

Sonstige Verwaltungsaufgaben
S. 188 ff

Bei allen anderen Verwaltungsaufgaben einschließlich örtlicher Fortbildung und Einsatztraining ist eine Regionalisierung leichter zu realisieren und möglicherweise auch sinnvoll und Ressourcen sparend.

Im Fortbildungsbereich ist z.B. eine Regionalisierung im Bereich des PP Köln mit umliegenden Kooperationsbehörden (hier allerdings mehr Behörden, als im Ausbildungsbereich) bereits seit langem erfolgreiche Praxis. Auch andere Behörden haben sich zwischenzeitlich mit Kooperationsbehörden zusammengeschlossen. Ein Ressourcengewinn kann in diesem Bereich nicht erkannt werden.

Inwieweit beispielsweise Beschaffungen in größeren Regionalbereichen Einsparungen erbringen könnten, müsste an anderer Stelle geprüft werden. Durch die Einführung des Programms: „Einführung von Produkthaushalten zur output-orientierten Steuerung - Neues



Rechnungswesen“ (EPOS NRW) verfolgt die Landesregierung das Ziel, mittels einer Reform des Haushalts - und Rechnungswesens die Verwaltungssteuerung auf ein System der stärkeren Dezentralisierung der Ressourcenverantwortung und der Integration von Fach- und Ressourcenverwaltung umzustellen. Auswirkungen belastender bzw. entlastender Art sind im Bericht der Expertenkommission nicht berücksichtigt. Die Einführung wird natürlich zunächst zu Belastungen führen (z.B. wegen des Schulungsbedarfs). Langfristig sind aber durchaus Entlastungen zu erwarten. Der Prozess und die Ergebnisse sollten zunächst abgewartet werden, bevor hier Forderungen erhoben werden.

Schlussfolgerung:

Eine generelle regionale Zentralisierung im dargestellten Maße wird abgelehnt, da diese nicht zielfördernd ist und zu Spannungen zwischen den beteiligten Behörden und damit zu unerwünschten Reibungsverlusten führt. Das geringfügig einzusparende Personal bringt nicht den gewünschten Mehrwert. Die erkannten Vorteile im Bereich der Personalentwicklung können auch auf anderem Weg erreicht werden.

Schlussfolgerung:

Konsequente und schnelle Erstellung der bereits geplanten, regionalen Trainingszentren für optimale Einsatztrainings.

Schlussfolgerung:

Die bereits vom MIK an das LZPD gegebenen Aufträge für Zentralisierungsplanungen in der Rechnungs- und Anlagenbuchhaltung müssen unter enger Beteiligung des PPHR und der örtlichen Personalräte geführt werden. Es darf nicht zu funktionseinschränkenden Folgen für die KPB oder unzumutbaren Folgen für die in diesem Bereich tätigen Beschäftigten kommen.

Abschnitt 3.6 - Kommunale Einräumigkeit (S. 30-31)

Grundgedanke der Einräumigkeit der Verwaltung

Eine flächendeckende Umsetzung bis auf wenige Ausnahmen ist bereits gewährleistet. Die räumliche Übereinstimmung von kommunalen und polizeilichen Strukturen kann die Abläufe verbessern und unterstützt die Umsetzung von örtlichen Problemstellungen und fördert die kommunale Polizeiarbeit aus einem Guss. Solange die Landräte/Innen Leiter/innen der Kreispolizeibehörden sind, macht es Sinn, dass der Verantwortungsbereich identisch ist.

Der Grundgedanke der kommunalen Einräumigkeit wird allerdings in §2 Abs.2 S.2 POG NRW nicht konsequent umgesetzt, da Kreise, Teile von Kreisen und kreisfreie Städte zu einer Polizeibehörde zusammengefasst werden können.

Zunächst ist auffällig, dass der Ergebnisbericht der Expertenkommission nur die PP Aachen, Recklinghausen, Wuppertal und Bonn erwähnt, nicht aber die PP Köln und Essen.

Bei den drei Polizeipräsidien Aachen, Recklinghausen und Wuppertal lässt sich daher eine kommunale Einräumigkeit in Reinkultur nicht ohne weiteres realisieren.

Schlussfolgerung:

Die räumliche Übereinstimmung von kommunalen und polizeilichen Strukturen führt zu Bürgernähe, unterstützt die Umsetzung von örtlichen Sicherheitsprogrammen und fördert kommunalpräventive Initiativen. Die Kreispolizeibehörden müssen dazu aber nicht zwingend auf einen Kreis oder eine kreisfreie Stadt beschränkt sein.

Abschnitt 3.7 - Lebensarbeitszeit

Die Kommission entwickelt eine Reihe von Modellberechnungen, die sich mit dem möglichen Beitrag einer Lebensarbeitszeitverlängerung zur Bewältigung des im Abschnitt 3.1 herausgearbeiteten Fehls in der Personalstärke auseinandersetzen.

Zu Recht weist die Kommission ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei derartigen Berechnungen um rein theoretische Annahmen handelt, die weder den Einfluss einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf das vorzeitige Abgangsverhalten, noch den Krankenstand oder die Zahl der Verwendungseinschränkungen berücksichtigen.

Die GdP hat bereits 2010 ein alternatives Modell zu fixen Altersgrenzen für den Pensionseintritt vorgeschlagen, das einen abschlagsfreien Ruhestandskorridor vom 55. bis zum 65. Lebensjahr vorsieht, wobei Zeiten im Schichtdienst mit einem höheren Versorgungsfaktor gewichtet werden. In einem solchen Rahmen hätte der Dienstherr es in der Hand, die Beschäftigten durch gute Personalförderung und attraktive Konditionen davon zu überzeugen, länger im Dienst zu bleiben.

Eine schlichte Anhebung der Altersgrenze ist aus Sicht der GdP ein inakzeptables und zudem kontraproduktives Element, das den individuell unterschiedlichen Belastungen im Polizeidienst nicht gerecht wird.

Schlussfolgerung:

Die Lebensarbeitszeit ist individuell zu flexibilisieren. Der Möglichkeit einer Verlängerung muss auch die Möglichkeit einer Verkürzung gegenüber stehen. Besondere Belastungen müssen durch die Erhöhung des Versorgungsfaktors ausgeglichen werden.

Abschnitt 3.8 - Landesoberbehörden (S. 33-36)

Die Kommission hat im Zuge der Befassung mit Fragen zur Äußeren Aufbauorganisation auch die LOB in den Blick genommen.

Bezogen auf die Verortung der LOB innerhalb der Organisation der Polizei NRW wäre es aus der Sicht der GdP hilfreich und wünschenswert gewesen, die mit POG II geschaffenen Organisationsstrukturen näher zu analysieren.

Ob angesichts der Anzahl von KPB ein „zweistufiger Aufbau“ tatsächlich zukunftsfähig ist, sollte dabei kritisch geprüft werden. Auch die im sog. Regionalisierungsmodell vorgeschlagene regionale Zentralisierung von zentralen Aufgaben der KPB erscheint eher als eine „Hilfskonstruktion“, die zur Einführung einer „verkappten“ Mittelinstanz mit zusätzlichen Schnittstellen und vermeidbarer Doppelarbeit führen könnte.

Sofern Aufsichtsaufgaben und aufsichtsunterstützende Aufgaben sowie Dienstleistungs- und Serviceaufgaben auf drei LOB und ggf. noch zusätzlich auf bestimmte KPB übertragen werden sollten, dürfte eine einheitliche Steuerung auf Landesebene mit transparenten Entscheidungswegen deutlich erschwert werden. Die bisher schon bestehende Zersplitterung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten würde sich dadurch zumindest nicht beseitigen lassen.

Die Kommission hat festgestellt, dass grundsätzliche, belegbare Probleme, die die bisherige Zusammenarbeit zwischen LOB und KPB betreffen, nicht festgestellt wurden. Die GdP nimmt diese Bewertung zur Kenntnis.

Die Kommission hat sich auch mit der Personalstärke der LOB auseinandergesetzt. Der Personalbedarf der LOB ist unbestreitbar abhängig von den Aufgaben, die den LOB übertragen wurden bzw. werden. Der dargestellte Zusammenhang zur Personalstärkeentwicklung der KPB erscheint daher wenig zielführend.

Schlussfolgerung

Alle LOB sollten verpflichtet werden, dem MIK Personalbedarfsberechnungen auf der Grundlage vorgegebener einheitlicher methodischer Standards vorzulegen. Eine zentrale Aufgabenwahrnehmung durch die LOB sollte nach Auffassung der GdP auch immer nur dann erfolgen, wenn dadurch nachweislich Synergieeffekte erzielt werden.

Abschnitt 3.9 - Direktionsmodell

Bewertung:

Im Vorfeld der Einführung des Direktionsmodells hat die GdP bereits 2006 durch eine Arbeitsgruppe Vor- und Nachteile des Modells abwägen lassen. Kritikpunkte bzw. Befürchtungen waren damals:

- Reibungsverluste durch die Versäulung von Kriminalitätsbekämpfung einerseits und Gefahrenabwehr/Einsatz und Verkehr andererseits.
- Polizeiarbeit ist Teamarbeit, insbesondere bei der Kriminalitätsbekämpfung würde die traditionell gute Zusammenarbeit zwischen Kripo und Schutzpolizei aufbrechen und verloren gehen.
- Nicht zuletzt in Abhängigkeit von den jeweiligen Direktionsleitungen könnte es zu Bereichsegoismen kommen, die die Aufgabenerledigung negativ beeinflussen könnte.

Diese damaligen Befürchtungen der GdP haben sich zum großen Teil bewahrheitet. Die Technokratisierung der Polizei und die damit verbundene Kappung der „kurzen Wege“ zwischen den einzelnen Organisationseinheiten ist mittlerweile Realität in der Polizei in NRW. Das Direktionsmodell hat letztlich auch Prozesse wieder erschwert, die durch vorangegangene Neuorganisationen bereits optimiert waren. Daher geht die lapidare Feststellung, das Direktionsmodell böte keinerlei Anlass, über eine Revision nachzudenken, an der Realität vorbei.

Schlussfolgerung:

Das Direktionsmodell ist zu evaluieren. Die lapidare Feststellung, das Direktionsmodell böte keinerlei Anlass, über eine Revision nachzudenken, geht an der Realität vorbei.

Abschnitt 3.10 - Modelle zur Äußeren Aufbauorganisation

[hier besonders: 5 A A3: Regionalisierung von Aufgaben (Albers-Modell)
S. 165 ff.]

Die Alternativmodelle zum Modell von PP Albers also das „Zentralisierungsmodell“ (PP Wimber) sowie das Dezentrale Modell (LR Hendele) stießen schon in der ersten Bewertung durch die GdP NRW auf starke Kritik. Gegen das Wimber-Modell sprachen einige Gründe, die die GdP bereits bei dem Bericht der Scheukommission vorgebracht und im Rahmen der Diskussion um POG II wiederholt hatte.

Ein „weiter so“ wie es das dezentrale Modell vorschlägt, entspricht ebenfalls nicht der Linie der GdP, die sich grundsätzlichen Überlegungen über die Leistungsfähigkeit der Polizei NRW nicht entzieht.

Daher wird im Weiteren ausschließlich das Regionalisierungsmodell (Albers-Modell) bewertet und analysiert.

Grundsätzlich ist vorweg festzustellen, dass für die GdP der Bürgernähe – also dem Leitmotiv, unter dem die Expertenkommission ihre Arbeit erfüllen sollte – eine herausragende Rolle bei der Bewertung zukommt. Denn jede Form der Zentralisierung steht von vornherein unter dem Verdacht, die Polizei hinsichtlich der operativen Aufgabenwahrnehmung weiter vom Bürger zu entfernen.

Die eingangs im Regionalisierungsmodell dargestellte Kritik an der Abschaffung der Mittelinstanz in der polizeilichen Dienst- und Fachaufsicht wird daher uneingeschränkt geteilt!

Orts- und Personenkenntnis sind unverzichtbar für Bürgernähe. Hier gilt in der Tat das Prinzip, das regionale und lokale Phänomene vor Ort sachgerechter beurteilt werden können, da hier die Strukturen und oft vielschichtigeren Ursachen für diese Probleme bekannt und häufig auch bereits bewertet sind.

Gegen die Bürgernähe spricht auch, dass eine Regionalisierung zu längeren Anfahrtswegen und damit spiegelbildlich zu längeren Abwesenheitszeiten z.B. bei Ermittlungen vor Ort führen wird. Ganz zu schweigen von den höheren Kosten, die z.B. für Zeugenentschädigungen bzw. Reisekosten anfallen.

Generell wird in dem Modell erwähnt, dass es Aufgabe der Führung in der Polizei wie auch der Politik sei, für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die eine erfolgreiche Arbeit ermöglichen. Die Umorganisationen innerhalb der Polizei aus den vergangenen Jahren, haben aber deutlich gezeigt, dass die erhofften Synergieeffekte ausblieben, mit denen man dem schrumpfenden Personalkörper und der wachsenden Aufgabenfülle und –tiefe begegnen wollte. Millionen

Stunden angehäuften Mehrdienstes sprechen hier eine sehr deutliche Sprache. Auch Albers sieht keine wesentlichen Personalgewinne in Organisationsveränderungen und bestätigt damit die GdP-Bewertung. Dagegen sieht er Synergieeffekte durch eine Regionalisierung von Aufgaben, die in dem dargelegten Umfang, insbesondere im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung von der GdP NRW nicht nachvollzogen werden können.

Schlussfolgerung:

Jedes konkrete Reformmodell wird die GdP am Leitmotiv der Bürgernähe messen.

Schlussfolgerung:

Die Erfahrungen mit der durch das POG II geschaffenen Strukturen bestätigen deutlich, dass die ersatzlose Abschaffung der Mittelinstanz in der polizeilichen Dienst- und Fachaufsicht ein Fehler war, der perspektivisch zu korrigieren ist.

Schlussfolgerung:

Unter den aktuellen Rahmenbedingungen sind Diskussionen über die äußere Aufbauorganisation der Polizei rein theoretische Überlegungen für deren Umsetzung keine Ressourcen zur Verfügung stehen und die sowohl die Beschäftigten als auch die Bürgerinnen und Bürger in erheblichem Maß verunsichern.

Abschnitt 3.11 - Demographieeffekte, Ausgabenzuwächse und Einstellungsermächtigungen

Die Kommission geht davon aus, dass die Polizei im betrachteten Zeitraum nicht von Demographieeffekten profitiert und setzt sich damit zu Recht von Wunschvorstellungen vorangegangener Gutachten ab. Im Gegenteil fordert sie ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Polizeiberufs in NRW, um gegenüber der wachsenden Konkurrenz um qualifiziertes Personal mithalten zu können.

Zuzustimmen ist der Kommission auch in der Analyse, dass Personalabbau bei der Polizei zwangsweise auch Abbau von Bürgernähe bedeutet. Soll es nicht dazu kommen, plädiert die Kommission einerseits für die Erhöhung von Einstellungsermächtigungen zum Ausgleich demographischer Verluste, allerdings nur sofern sie nicht durch andere Maßnahmen kompensiert werden können.

Ausdrücklich zu begrüßen ist auch die von Einsicht und Realismus geprägte Analyse des Mehrarbeitsbestands in der Polizei. Die Kommission kommt zu dem Schluss, dass der Abbau des gegenwärtigen Bestands von knapp 3,8 Millionen Überstunden einen konstanten Ausfall von 289 Planstellen pro Jahr bedeuten würde. Die Einlassungen der Kommission lassen sich vor diesem Hintergrund als vorsichtiges Plädoyer für Langzeitarbeitszeitkonten lesen, auch wenn die Kommission selbst nur über Zeitwertkonten spricht.

Schlussfolgerung:

Die GdP fordert die Einführung von klar geregelten Langzeitkonten in der Polizei.

Schlussfolgerung:

Mehreinstellungen sind nicht der einzige, aber der zentrale Baustein zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen. Die GdP tritt dafür ein, dass die Einstellungszahlen so angepasst werden, dass jedes Jahr 1800 Absolventen für den Nachersatz zur Verfügung stehen.

Für weitgehend nicht realisierbar hält die GdP die als Synergieeffekte aufgeführten Stellenanteile. Das gilt insbesondere für die im Rahmen der Aufgabenkritik entwickelten Denkansätze: Die hier berechneten Synergien können entweder gar nicht realisiert werden oder werden aller Wahrscheinlichkeit nach durch gegenläufige Effekte wieder aufgehoben:

	theoretische Synergieeffekte	gegenläufige Effekte
Potential aus restriktiver Handhabung voraussetzungsloser Teilzeit	115	<ul style="list-style-type: none"> • Sinkende Attraktivität des Polizeiberufs
Wegfall von PVB in Verwaltungsfunktionen bei den KPB	176	<ul style="list-style-type: none"> • Ersatz durch Verwaltungsbeamte bzw. Regierungsbeschäftigte erforderlich
Wegfall von PVB in Verwaltungsfunktionen bei den LOB	26	<ul style="list-style-type: none"> • Ersatz durch Verwaltungsbeamte bzw. Regierungsbeschäftigte erforderlich
Wegfall der Zeitgutschrift für Sport	91	<ul style="list-style-type: none"> • Sinkende Attraktivität • kontraproduktiv für BGM
Aufgabenkritik	1133	<ul style="list-style-type: none"> • siehe dort
Leitstellen, Zentralisierung der Einsatzbearbeitung	19	<ul style="list-style-type: none"> • siehe dort

Die Kommission weist zu Recht darauf hin, dass es sich bei den ausgewiesenen Stellenäquivalenten lediglich um theoretische Synergieeffekte handelt, die sich praktisch kaum oder nur in erheblich geringerem Umfang realisieren lassen. Das gilt insbesondere für die im Rahmen der Aufgabenkritik berechneten Werte:

In welchem Umfang etwa die Verlagerung von Ruhestörungen auf die Ordnungsbehörden dazu führt, dass nicht im zweiten Schritt doch ein Polizeieinsatz aus dem Anlass einer Ruhestörung wird, ist schlicht ungewiss. Zumindest erscheint es kaum denkbar, dass im Anschluss an die Abgabe an einen anderen Aufgabenträger das entsprechende Einsatzaufkommen für die Polizei zukünftig gegen Null tendiert. Genau das ist aber die Basis der durch die Kommission angestellten Berechnungen.

Realistische Synergiepotentiale lassen sich aus Sicht der GdP in erster Linie durch den Einsatz moderner Technik und Ausstattung sowie durch die Optimierung von Organisationsabläufen realisieren.

Fazit

Aufgrund der Bezeichnung der Expertenkommission „Bürgernahe Polizei – Den demografischen Wandel gestalten“ hätte man erwarten können, dass sich Ausführungen zu bürgernahe Polizeiarbeit und zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Polizeiarbeit in dem Ergebnisbericht finden lassen. Diesem Anspruch wird der Bericht nicht gerecht - das Thema wurde in weiten Teilen verfehlt.

Die auf die Polizei NRW in den nächsten Jahren zukommenden Herausforderungen werden – wenn überhaupt – nur schlaglichtartig beleuchtet. Das ist angesichts der aktuellen Herausforderungen, vor denen die Polizei NRW steht und die sich tagtäglich in der Berichterstattung der Medien verfolgen lassen, zu wenig.

Bevölkerungsentwicklung und Urbanisierung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Polizeiarbeit werden deshalb für die GdP künftig ein Schwerpunktthema sein!

Dass die drei in die Expertenkommission berufenen Leiter von Kreispolizeibehörden das derzeitige Sicherheitsniveau offenkundig für akzeptabel halten, ist mehr als erstaunlich. Wir als GdP wollen uns im Interesse der Menschen in unserem Land nicht mit dem aktuellen Sicherheitsniveau abfinden!

Die Kommission präsentiert in ihren Ausführungen zum Thema Aufgabenkritik lediglich eine Streichliste. Vor einer aufgabenkritischen Überprüfung einzelner polizeilicher Tätigkeiten wären aber eine Bestandsaufnahme des Spektrums polizeilicher Kernaufgaben sowie eine Analyse der Aufgabenentwicklung zwingend notwendig gewesen. Schon ein Blick in die einschlägigen Kriminalitäts-, Verkehrsunfall- und Einsatzstatistiken reicht aus, um den Aufgabenzuwachs in qualitativer und quantitativer Hinsicht identifizieren zu können. Die GdP erwartet dazu eine Darstellung und Analyse durch das MIK.

„Einsparpotenziale“ durch „Hochrechnung von Arbeitszeitanteilen“ für einzelne Tätigkeiten zu identifizieren, wie es die Expertenkommission gemacht hat, wird schon den methodischen Anforderungen an eine aufgabenkritische Überprüfung nicht gerecht. Seit der im Jahr 1995 abgeschlossenen „aufgabenkritischen Untersuchung polizeilicher Tätigkeiten im Lande Nordrhein-Westfalen“ durch die Kienbaum Unternehmensberatung GmbH, ist Aufgabenkritik ein „Dauerbrenner“ für die Polizei NRW. Ohne stetige Organisationsanpassungen und Prozessoptimierungen wäre die Polizei NRW schon lange nicht mehr in der Lage, die ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben sachgerecht zu bewältigen. Es gilt: Die Gewährleistung der Inneren Sicherheit hat ihren Preis! Zur Bewältigung der Aufgaben muss kompetentes und motiviertes Personal zur Verfügung stehen!

Es ist mit Erstaunen und großem Bedauern zur Kenntnis zu nehmen, dass dem MIK offenkundig bis zum heutigen Tage keine verlässlichen Personaldaten zur Entwicklung der

Planstellen und zur tatsächlichen Personalstärke sowie zum Personaleinsatz zur Verfügung stehen. Auch verfügt das MIK offenkundig bisher noch nicht über Prognosen, die eine nachvollziehbare Entwicklung des Personalbedarfs für die nächsten 10 Jahre ermöglichen. Die wenig überzeugende und nicht transparente Berechnungsakrobatik der Expertenkommission erscheint als Lösung für dieses Dilemma auch nicht geeignet. Fest stehen dürfte, dass die Personalstärke bis 2025 – selbst bei konstant 1900 Einstellungsermächtigungen pro Jahr – noch einmal um über 2000 PVB sinken dürfte.

Die GdP erwartet vom MIK eine eindeutige und nachvollziehbare Aussage, wie sich die Personalstärke in den nächsten 10 Jahren prognostisch entwickeln wird, damit für die Politik eine verlässliche Entscheidungsgrundlage vorliegt!

Auch durch Veränderungen der sog. äußeren Aufbauorganisation lassen sich Personaldefizite nicht ausgleichen! Dass es unterschiedliche Modelle zur sog. äußeren Aufbauorganisation gibt, ist seit Jahrzehnten bekannt. Dass aber die drei Polizei-Experten jeweils ein Modell vorschlagen, erstaunt schon sehr. Eine nachvollziehbare Bewertung der Modelle auf der Grundlage von transparenten Bewertungskriterien fehlt.

Fest steht für die GdP aber vor allem eines: Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen einer steigenden Kriminalitäts- und Einsatzbelastung und einer angespannten Personalsituation fehlen für eine umfassende Neustrukturierung der Polizei schlicht die Ressourcen.

Lohnenswert ist für die GdP zum gegenwärtigen Zeitpunkt ohnehin nur eine Auseinandersetzung mit dem sog. Regionalisierungsmodell. Doch auch dafür gilt: Viele der einzelnen Vorschläge haben noch keine Entscheidungsreife!

Dies gilt im Übrigen für den Ergebnisbericht insgesamt: Ein „roter Faden“ ist nicht erkennbar, auch die Summe unzähliger Vorschläge ergibt noch kein Konzept!

Die GdP hat schon bei der Errichtung der Expertenkommission kritisiert, dass weder der höhere Dienst der Polizei, noch die Gewerkschaften oder Personalvertretungen beteiligt wurden. Der jetzt vorgelegte Abschlussbericht der Expertenkommission bestätigt diese Kritik, indem er eben keine Konzepte zur Lösung der drängenden Herausforderungen für die Polizei vorlegt. Genau das bleibt aber notwendig.

Aus diesem Grund hat die GdP eine umfangreiche Stellungnahme mit ersten Bewertungen der Vorschläge abgegeben. Wir erwarten jetzt mit Spannung die Bewertung durch das MIK und nach Klärung der zahlreichen offenen Fragen auch einen Dialog auf Augenhöhe mit den Beschäftigten, ihren Personalvertretungen und Gewerkschaften. Was wir brauchen sind Antworten auf die konkreten Herausforderungen für die Polizei.
Die GdP ist zum Dialog bereit!