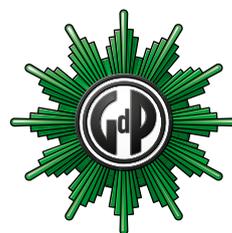




Potenziale nutzen

Positionspapier der Gewerkschaft der Polizei
zur Weiterentwicklung der Direktion ZA



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**



Impressum

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
Abteilung Tarifpolitik
tarif@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

Autoren

Daniel Piotrowski, Jutta Jakobs,
Ute Brauweiler, Winfried Budde,
Petra Morawietz, Holger Uphues

Gestaltung

Klaus Niesen

Druck

Wölfer Druck + Media

Fotos

Sven Vüller, Jürgen Seidel, Thomas Vesper,
GdP NRW

März 2021



Inhalt

Vorwort	4
Personalplanung, -gewinnung und -bindung	
I. Personalgewinnung als wesentlicher Bestandteil der Polizeiarbeit	5
II. Maßnahmen zur Personalbindung	10
III. Flexibilisierung der Arbeitszeit	13
IV. Nicht improvisieren, sondern Qualität steigern	15

Raus aus dem Schattendasein! Die Polizeiverwaltung hat mehr Aufmerksamkeit verdient

Die Direktion ZA sieht sich zunehmend mit dem Problem konfrontiert, den eigenen Personalbedarf nicht mehr decken zu können. Im vergangenen Jahr hat der Landesbezirk deshalb den Arbeitskreis ZA eingesetzt, der konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Situation der Polizeiverwaltung erarbeitet hat.

Im Rahmen seiner Ursachenanalyse hat der Arbeitskreis verschiedene Problemfelder identifiziert, die ein erhebliches Verbesserungspotential bieten. Hierzu zählen Maßnahmen zur Personalplanung, -gewinnung und -bindung wie etwa ein modernes digitalisiertes Bewerbungsmanagement und ein gezieltes Selbstmarketing der Polizei als interessanter und attraktiver Arbeitgeber. Aber auch finanzielle Anreize in Form einer eigenen Stellenzulage für die Polizeiverwaltung oder ein kostenfreies Jobticket könnten die Attraktivität der Polizeiverwaltung steigern.

Wenn dann noch Fachkarrieren und Aufstiegsperspektiven ermöglicht werden, kann die Polizei im Bereich der Direktion ZA als öffentlicher Arbeitgeber mit sicheren, flexiblen, vielfältigen und interessanten Arbeitsplätzen und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance auf dem Bewerbermarkt punkten.



Personalplanung, Personalgewinnung und Personalbindung

In der Direktion ZA gibt es in allen drei zentralen Handlungsfeldern einer vorausschauenden Personalentwicklungspolitik massiven Nachholbedarf.

I. Personalgewinnung als wesentlicher Bestandteil der Polizeiarbeit

Die Polizeiverwaltung benötigt Fachkräfte in verschiedensten Bereichen. Dabei steht sie in Konkurrenz zu einer Vielzahl von anderen Arbeitgebern, die um die qualifiziertesten und kompetentesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werben. Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können, müssen zwingend Wege gefunden werden, um die Besonderheiten und Vorzüge der Arbeit in der Polizeiverwaltung offensiv darzustellen.

1. Personalbedarfsplanung

Aus Sicht der GdP muss eine systematische Personalbedarfsplanung zu allererst für den Bereich der Kreispolizeibehörden und der Landesoberbehörden erfolgen. Eine dazu im Jahr 2016 durch das Innenministerium initiierte Bestandsanalyse der Direktionen ZA scheint im Ergebnis versandet zu sein, jedenfalls sind einer breiten Behördenöffentlichkeit keine Feststellungen und Folgerungen bekannt gemacht worden. So hat es beispielsweise trotz des enormen Aufgabenzuwachses in den letzten 10 Jahren in einer Großbehörde keine Personalverstärkung im Verwaltungsbeamtenbereich gegeben.

Hier ist eine Analyse erforderlich, die folgende Punkte umfasst:

- Erstellung einer echten, aufgabenbezogenen Personalbedarfsberechnung,
- Erstellung eines systematischen Vergleichs der zugewiesenen Stärken für die Polizeiverwaltung in den einzelnen Behörden mit den tatsächlichen vorhandenen Kräften,
- systematische Auflistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Qualifikationen, die in absehbarer Zeit durch Verrentung bzw. Pensionierung den Behörden verloren gehen,
- umfassende Erhebung, welche der bereits in den Behörden vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die zu erwartenden Abgänge ersetzen können,



- Bedarfsanalyse, welche Qualifikationen künftig aufgrund eines sich ändernden Arbeitsumfeldes in den Behörden benötigt werden,
- Prüfung der Notwendigkeit einer verstärkten Ausbildung im mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst für die Polizei.

In der jährlich fortgeschriebenen Belastungsbezogenen Kräfteverteilung auf die Kreispolizeibehörden (BKV) müssen auch für die Landratsbehörden Stellenpotentiale sowohl für den gesockelten Bereich (z.B. „Verwaltung ZA“) wie auch für den Belastungsanteil „Verwaltung ZA“ nach aufgabenbezogener Personalbedarfsberechnung ausgewiesen und besetzt werden. Nur so ist eine adäquate Personalausstattung für diesen Bereich sichergestellt, da bisher die Personalausstattung insbesondere der Direktion ZA in den Landräten als Kreispolizeibehörden durch den jeweiligen Landrat anhand seiner personellen Möglichkeiten selbst bestimmt wird.

Dabei sind sowohl Stellen für Tarifbeschäftigte als auch für Verwaltungsbeamte zu berücksichtigen.

Die Tarifbeschäftigten wie auch die Verwaltungsbeamten sollten und können dabei im Dienst des Landes NRW stehen, da die Kreispolizeibehörden nicht Teil der Selbstverwaltung der Kreise sind.

2. Werbung und Bewerbung

Für eine optimierte Personalgewinnung erscheint eine Verbesserung des Arbeitgeberimages der Polizeiverwaltung durch neue Werbemethoden unerlässlich. Dabei sollte der Fokus auf die Besonderheiten der Arbeit in einer Polizeibehörde gelegt werden. Dazu zählt u.a. das vielfältige, besondere Aufgabenspektrum in der Polizeiverwaltung. Auch die Möglichkeiten von Karrierechancen sollten offensiv aufgezeigt werden.

Die Personalwerbung für die Polizeiverwaltung kann sich nicht auf die klassische Anzeigenkampagne in Stellenmärkten diverser Tageszeitungen beschränken, sondern muss auch die Möglichkeiten der Sozialen Medien wie Instagram und Facebook nutzen, z.B. durch die Erstellung ansprechender Kampagnenvideos.

Auch die häufig zu beobachtende Praxis, auf umfangreiche oder sogar postalische Bewerbungen zu bestehen, sollte der Vergangenheit angehören. In Zeiten fortschreitender Digitalisierung sollte ein Online-Bewerbungs-Portal selbstverständlich sein.

Insbesondere im IT-Bereich müssen zeitgemäße, konkurrenzfähige Bewerbungsmöglichkeiten geschaffen werden, bspw. in Form eines digitalen Bewerbungsmanagements. Im Rahmen der neuen Werbekampagnen sollten auch die Vorzüge, die die Polizei als Arbeitgeber auszeichnen, aufgezeigt werden.

Dazu gehören:

- vielfältige Einsatzmöglichkeiten,
- Vereinbarkeit Familie und Beruf,
 - Teilzeit,
 - Telearbeit
 - Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc.
- Beiträge zur Work-Life-Balance, bspw. Dienstsport für Verwaltungs- und Tarifbeschäftigte,
- ein sicherer Arbeitsplatz.

3. Auswahlverfahren

Auch die Art und Weise der Auswahlverfahren sollte zwingend überdacht werden. Die durchschnittliche Dauer von Stellenbesetzungsverfahren in der Polizeiverwaltung von der Veröffentlichung bis zur endgültigen Einstellungszusage dauert in vielen Fällen viel zu lange.

Aufgrund des in allen Branchen steigenden Bedarfs an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben potentielle Bewerber zu viele alternative Jobangebote, als dass sie mehrere Monate lang auf eine Entscheidung über eine Stellenbesetzung bei der Polizei warten.

Neben den nach außen gerichteten Maßnahmen sollte mit Blick auf eine zielgerichtete Personalgewinnung deshalb auch der Blick auf interne Verfahrensabläufe gerichtet werden.

4. Maßnahmen gegen Heldenklau und Abwanderung

Der seit Jahren festzustellende Heldenklau, d.h. das Abwerben geeigneter Bewerber von anderen Polizeibehörden aufgrund fehlender kapitelexterner Ausschreibungsmöglichkeiten muss der Vergangenheit angehören. Der personelle Zugewinn einer Polizeibehörde bedeutet sonst immer die Verschärfung der personellen Situation der abgebenden Behörde. Diese, schon seit Jahren im Bereich der Verwaltungsbeamten zu beklagende Tendenz, lässt sich mittlerweile auch für den Bereich der Tarifbeschäftigten beobachten, wo Behörden durch attraktive Ausschreibungen versuchen, Tarifbeschäftigte aus Nachbarbehörden abzuwerben.





5. Finanzielle Anreize

Die Besonderheit einer Tätigkeit in der Polizeiverwaltung sollte auch durch finanzielle Anreize honoriert werden. Dies könnte, wie z.B. bei der Bundespolizei bereits praktiziert, durch die Zahlung einer Zulage erfolgen. Auch Verwaltungspersonal wird im Rahmen von Besonderen Aufbauorganisationen (teilweise spontan) außerhalb der regelmäßigen Bürodienstzeit involviert.

Zudem sollten sowohl die Tarifbeschäftigten (unter vorheriger Beratung zur möglichen Anrechnung auf Ihre Rente) als auch die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten ein kostenloses Jobticket bekommen. Im Zuge der Klimadiskussion würde sich die Polizei damit als innovativer und umweltbewusster Arbeitgeber abheben.

6. Weitere Maßnahmen

Darüber hinaus muss die Ausbildungstätigkeit der Polizei für Tarifbeschäftigte verstärkt werden. Eine Ausbildung insbesondere in technischen Bereichen mit Polizeibezug kann den absehbaren Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeiter von Anfang an erleichtern. Die Behörden sollten deshalb ermuntert werden, hier Kapazitäten aufzubauen bzw. zu erweitern.

Außerdem sollte der für den Bereich der Verwaltungsbeamten gerade begonnene Weg der behörden-scharfen Einstellung von Inspektorenanwärtern konsequent weitergegangen werden.

Ein weiterer Aspekt ist die offensive Vermarktung der Direktion ZA als unverzichtbarer Teil einer funktionierenden Polizeiarbeit. Beispielhaft kann hier der zurzeit im Entwurf vorliegende Erlass zur Fortschreibung der Funktionszuordnung genannt werden. (siehe hierzu auch Kapitel II.2.b)

II. Maßnahmen zur Personalbindung

1. Ausbildung, Fortbildung, Hospitation

Mit einem zeitnah zum Einstellungstermin liegenden Einführungslehrgang sollen alle neu in einer Polizeibehörde tätigen Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten mit den Besonderheiten einer Polizeibehörde im Vergleich zur freien Wirtschaft und anderen Verwaltungsbehörden vertraut gemacht werden.

Für Auszubildende mit guten bis mittleren Abschlüssen muss eine Übernahmegarantie obligatorisch sein.

Fort- und Weiterbildungen, auch außerhalb des polizeiinternen Angebotes (z. B. berufsbegleitendes Studium, Meister-/Technikerausbildung) sind sowohl finanziell als auch durch Freistellungen zu unterstützen.

Tarifbeschäftigte, die eine qualifizierte Aufstiegsausbildung absolvieren, müssen bereits vor Beginn der Ausbildung eine verbindliche Zusage für eine bevorzugte Übertragung einer entsprechenden Aufgabe mit Entwicklungsperspektiven erhalten.

Im Bereich der Verwaltungsbeamten bei der Polizei sollte die Möglichkeit der modularen Qualifizierungsmaßnahme entsprechend den Rahmenbedingungen für die PVB angepasst werden.

Zur Vermittlung eines Überblicks über die Gesamtzusammenhänge polizeilicher Arbeit, der Förderung der Identifikation mit der Tätigkeit bei der Polizei, des Aufbaus von Netzwerken und der Erhöhung der Verwendungsvielfalt ist den Tarifbeschäftigten und den Verwaltungsbeamten die Möglichkeit zu Hospitationen in den Führungsstellen sowie in sonstigen Bereichen des Vollzugsdienstes zu geben.





2. Finanzielle Anreize

a. Für Tarifbeschäftigte

Unter zu definierenden Voraussetzungen ist qualifizierten Tarifbeschäftigten die Übernahme in das Beamtenverhältnis zu ermöglichen.

Analog zu den Tarifverhandlungen im Bereich der Lehrer sollte über eine gesonderte Zulage nachgedacht werden, die honoriert, dass bei den Tarifbeschäftigten die gleichen besonderen Umstände der Aufgabewahrnehmung gelten, wie im Beamtenbereich. (siehe Kapitel II.5)

b. Für Verwaltungsbeamte

Für die Verwaltungsbeamtentinnen und -beamten sind – analog zu den qualifizierten Sachbearbeitern der Direktion K oder aber auch der Landesoberbehörden – qualifizierte Sachbearbeiterstellen der Besoldungsgruppen A 12 und A 13 zu schaffen, weil auch in der Verwaltung nachgeordneter Behörden in einzelnen Bereichen eine über das normale Maß hinausgehende schwierige Sachbearbeitung stattfindet (beispielsweise die Bearbeitung von Klageverfahren oder Disziplinar- und Tarifangelegenheiten).



Hierdurch würde eine Abwanderung von jungen, qualifizierten Verwaltungsbeamten verhindert werden, die sich nur auf Grund mangelnder Entwicklungsmöglichkeiten in der eigenen Behörde wegbewerben.

Im Übrigen erscheint es zwingend erforderlich, alle Leitungsfunktionen mindestens mit A 12 zu bewerten.

Weiter erscheint es notwendig, für den zwar nur zahlenmäßig geringen, aber wichtigen Bereich der Verwaltungsbeamten des mittleren Dienstes zu einer Anhebung der Quote der nach A 9 Z (Zulage) bewerteten Stellen zu kommen. Derzeit können nur 35 Prozent der Beamten in A 9 der 1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt eine entsprechende Amtszulage erhalten. Ihre Arbeit muss sich dazu nach sachgerechter Bewertung von den übrigen Beamten der Besoldungsgruppe A 9 abheben. In der Realität bedeutet das, dass ein Verwaltungsbeamter bzw. eine Verwaltungsbeamtin in A 9 zum Teil in vier aufeinanderfolgenden Beurteilungsrunden jeweils Spitzenbeurteilungen erhalten muss, bevor ihm oder ihr die Amtszulage zugesprochen wird. Das ist eine Schieflage, die alles andere als attraktivitätssteigernd wirkt.

Zusätzlich sind weitere Aufstiegsmöglichkeiten von der Laufbahngruppe 1.2 in die Laufbahngruppe 2.1 notwendig.

Statt Aufstiegs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollten – analog zu den Regelungen im Tarifbereich – Art und Umfang der Tätigkeit, das Votum der Stammdienststelle, der Direktions- bzw. der Behördenleitung sowie die dienstlichen Beurteilungen Grundlage für eine Überleitung bis zur Besoldungsgruppe A 11 werden.

3. Weitere Angebote

Möglichkeiten von alternativen Arbeitszeitmodellen (großzügiger Arbeitszeitrahmen, Homeoffice) sind auch in der Polizeiverwaltung in einem erweiterten Rahmen anzubieten.

Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamten ist zudem die Teilnahme am Dienstsport zu ermöglichen.

III. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Das Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW) sieht neben der Reduzierung der Arbeitszeit zur Kinderbetreuung bzw. zur Pflege von Angehörigen noch weitere Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitreduzierung vor. Deren forcierte Nutzung würde zu einer wünschenswerten Verbesserung der Work-Life-Balance führen. Allerdings ist festzustellen, dass die gesetzlich normierten Möglichkeiten nicht in Gänze durch die Kolleginnen und Kollegen genutzt werden können.

1. Altersteilzeit

Durch den immer noch gültigen Kabinettsbeschluss der Landesregierung vom 13.03.2007 ist die Nutzung der Altersteilzeit für Beamte ausdrücklich auf den Lehrerbereich beschränkt. Begründet wurde dies mit generellen Personalunterdeckung im Verwaltungsbereich bzw. mit einer schweren Planbarkeit, wenn allen Beschäftigten diese Möglichkeit offenstehen würde.

Diese Begründung erscheint willkürlich gewählt, da gerade im Lehrerbereich die Zahl der unbesetzten Planstellen im Vergleich zu anderen Ressorts deutlich hervorsteicht. Den Vollzugs- und Verwaltungsbeamten der Polizei bleibt bei einem Wunsch nach vorzeitiger Beendigung des aktiven Arbeitsverhältnisses nur der Antrag auf vorzeitigem Ruhestand gem. §§ 33 Abs. 3 bzw. § 114 Abs. 3 LBG NRW. Dies bedeutet jedoch deutliche Einbußen bei den Ruhestandsbezügen (0,3% Abzug je Monat der vorzeitigen Pensionierung).





Die Möglichkeit der Altersteilzeit gem. § 66 LBG NRW muss deshalb wieder für alle Verwaltungsbereiche des Landes NRW geöffnet werden, zumal die aktuell erkennbare Forcierung der Einrichtung von Lebensarbeitskonten eher Beamtinnen und Beamten mit einem hohen Aufkommen von Mehrdienststunden aus nicht planbaren Sondereinsätzen o.ä. zugute kommen wird, aber nicht den Beschäftigten im Bürodienst mit gleitender Arbeitszeit.

Nicht besser sieht die Situation für die Tarifbeschäftigten aus: Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit kann nur von Tarifbeschäftigten genutzt werden, die bereits vor dem 01.01.2010 in eine Altersteilzeit eingetreten sind. Tarifbeschäftigte, die erst nach diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet haben, gehen leer aus. Eine Ausweitung des Anspruchs über den Zeitraum 01.01.2010 hinaus auf alle Beschäftigten ist überfällig.

2. Voraussetzungslose Teilzeit

Für die Tarifbeschäftigten ist die Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit durch § 11 TV-L und § 8 Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) gegeben. Hiervon wird auch reger Gebrauch gemacht.

Von Beamtinnen und Beamten gestellte Anträge auf Gewährung von Teilzeit nach § 63 LBG werden jedoch immer wieder sehr kritisch begleitet. Eine (Teil-) Ablehnung wird häufig mit Verweis auf entgegenstehende dienstliche Belange (Personalknappheit) begründet. Nicht selten wird sogar eine „Begründung“ durch die beantragenden Kolleginnen und Kollegen erwartet, warum sie einen derartigen Antrag gestellt haben. Dies widerspricht dem eigentlichen Sinn und Zweck dieser Regelung, da ja eben eine Teilzeitgenehmigung ohne weitere besondere Voraussetzung ermöglicht werden soll.

3. Teilzeit im Blockmodell, Sabbatical

Die Nutzung des Teilzeitanspruchs im Blockmodell oder in Form eines Sabbaticals stellt eine begrüßenswerte Form der Arbeitszeitgestaltung dar, die zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance führt. Diese Möglichkeit sollte durch eine flexiblere Handhabung der zeitlichen Rahmenvorgaben und durch leichtere Rückabwicklungsmöglichkeiten bei sich verändernden Lebensumständen des Antragstellers ausgebaut werden.

IV. Nicht improvisieren, sondern Qualität steigern

Die Gewerkschaft der Polizei hat einen besonderen Fokus auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Verwaltungsbereich der Polizei gerichtet! Sie hat dafür eigens eine landesweite Arbeitsgruppe eingesetzt. Ziel ist dabei nicht nur die Gewährleistung des notwendigen Personalnachsatzes, sondern ebenfalls die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für all die Kolleginnen und Kollegen, die bereits täglich ihren Dienst in der Direktion ZA leisten.

In vielen Bereichen von ZA ist fachspezifisches Wissen erforderlich. Dafür wird entsprechendes Fachpersonal benötigt. Das kostet Geld, ist allerdings zwingend unabdingbar, um nachhaltig, erfolgreich und rechtssicher nach außen zu handeln. Die Einstellung von Quereinsteigern mit entsprechender Vorbildung und Fachverstand ist dabei ebenso unerlässlich, wie die Schaffung von Fachkarrieren ohne Führungsfunktion. Kurzfristige Personalwechsel durch karrierebedingte Spartenwechsel wären damit entbehrlich und bieten damit die Möglichkeit langjährig Fachwissen aufzubauen und zu erhalten. Zur Förderung von berufsspezifischem Fachwissen und von Fachkarrieren muss das Fortbildungsangebot entsprechend ausgerichtet und erweitert werden.

Die Einstellung verbeamteter fachorientierter Quereinsteiger bietet ebenfalls eine Bereicherung zur Qualitätssteigerung.

Eine Aufweichung des Stellenplanes, um die Behörden handlungsfähig zu erhalten, ist dauerhaft unerlässlich. In Fällen kapitelinterner Personalwechsel müssen kapitelübergreifende Stellenausschreibungen und -einstellungen zur Nachbesetzung möglich werden.

Die Gewerkschaft der Polizei begleitet die Veränderungen in der Verwaltung der Polizei und treibt sie weiter voran. Sie macht das „Wir-Gefühl“ spürbar und greifbar, damit auch jeder merkt: GdP wirkt!



Wir mischen uns ein.



Gewerkschaft der Polizei NRW

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Abteilung Tarifpolitik
0211/29 10 114
tarif@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

