

© iStockphoto.com/Andreas Bodnar/Fotolia



Der Polizeiberuf der Zukunft - Berufung, Herausforderung, Anspruch -

Stand: Februar 2018



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bundесvorstand

Inhalt

1. Präambel	4
2. Wo stehen wir heute? (IST-Zustand).....	6
3. Wo wollen wir hin? (SOLL-Zustand).....	8
Polizeibeamtinnen und -beamte	9
Einstellung.....	9
Ausbildung/Weiterbildung.....	9
Laufbahn	10
Attraktivität	10
Fürsorge	11
Tarifbeschäftigte.....	11
Stellenbereinigung	11
Zusatzstellen	11
Attraktivität	11
Verwaltungsbeamtinnen und -beamte	12
Alle Beschäftigtengruppen.....	12
Arbeitszeit	12
Gesundheitsmanagement.....	12
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	12
4. Schlussbemerkungen	13

Bundesgeschäftsstelle Berlin
Stromstraße 4, 10555 Berlin
Telefon: 030 399921-0
Telefax: 030 399921-200
E-Mail: gdp-bund-berlin@gdp.de

Bundesgeschäftsstelle Hilden
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon: 0211 7104-0
Telefax: 0211 7104-222
E-Mail: gdp-bund-hilden@gdp.de

Vorwort



Oliver Malchow

Gewerkschaft der Polizei
Bundesvorsitzender



Hagen Husgen

Gewerkschaft der Polizei
Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand

Die Polizei in Deutschland hat sich in den letzten Jahren - auch über die Föderalismusreform hinaus - sehr verändert. Das gilt nicht nur für die gesamte Bezahlungsstruktur und das Erscheinungsbild, sondern auch für Ausrüstung und Ausstattung und vieles mehr.

Bei der Frage nach dem Polizeiberuf der Zukunft mussten u. a. die Föderalismusdebatte, die Zweigeteilte Laufbahn, die fortschreitende Digitalisierung, aber auch der stattfindende Generalismus einerseits und der Spezialisierung andererseits und vieles andere mehr mit berücksichtigt werden.

Im Zuge der Debatte innerhalb der Gewerkschaft der Polizei wurde auch deutlich, dass es eine wachsende Zahl - teils neuer - Beschäftigtengruppen mit operativen Tätigkeiten außerhalb der Gruppe der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeibeamten gibt.

Ziel des Bundesvorstandes war es daher, mit dem vorliegenden Papier eine einheitliche Position der Gewerkschaft der Polizei zum „Polizeiberuf der Zukunft“ vorzulegen.

Der Bundesvorstand hat das Positionspapier in seiner Sitzung im Februar 2018 in Berlin beschlossen.

Oliver Malchow

Hagen Husgen

1. Präambel

Die Sicherheitslage in Deutschland hat sich in den letzten Jahren radikal verändert.

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen, wie der fortschreitende EU-Integrationsprozess, die Globalisierung der Gesellschaft und die hohe Mobilität der Bevölkerung bei erheblichem Wohlstandsgefälle und unterschiedlichen Zugängen zu gesellschaftlichen Ressourcen, der demografische Wandel sowie die sich weiter digitalisierende und vernetzende Welt wirken sich ganz konkret auf die Kriminalitätsentwicklung aus und werden die Polizei in den kommenden Jahren vor enorme Herausforderungen stellen.

Hinzu kommen die in den letzten Jahren enorm gestiegenen Flüchtlings- und Asylbewerberzuwanderungen, internationale Konflikte und der auch in Deutschland angekommene Terrorismus und sich verstärkende Extremismus.

Erhöhtes Verkehrsaufkommen, eine steigende Organisierte- und Grenzkriminalität, boomende Wirtschaftskriminalität aber auch immer häufiger auftretende Naturereignisse tragen ihr Übriges dazu bei.

Diese beispielhaft aufgezählten nationalen wie auch internationalen Veränderungen werden den gesetzlichen Auftrag der Polizeien der Länder und des Bundes mehr und mehr beeinflussen und die Rahmenbedingungen mitbestimmen. Mit der Veränderung der Rahmenbedingungen muss sich auch die Polizei verändern! Alle Sicherheitsbehörden müssen mit dem Wandel in unserer Gesellschaft und den damit verbundenen Aufgabenbereichen Schritt halten und davon profitieren.

Der Zuwachs und die teils drastischen Veränderungen der Aufgaben bei gleichzeitig hoher Erwartung an die Qualität der Arbeit bilden die Herausforderungen der Zukunft für die Polizeibehörden und -einrichtungen sowie an die dort arbeitenden Menschen. Aus diesem Grund ist es so wichtig zu erkennen, dass auch die Menschen den gesellschaftlichen Veränderungen unterliegen und sich diesen Veränderungen anpassen - die Menschen und selbstverständlich auch die Polizistin/der Polizist der Zukunft. Polizistinnen und Polizisten sind ebenfalls Mütter und Väter, auch Polizistinnen und Polizisten teilen sich die Erziehung ihrer Kinder, auch Polizisten leben in der sich entwickelnden Gesellschaft.

Personalmangel hat also nicht nur etwas damit zu tun, dass die Länder und der Bund in den vergangenen Jahren einen enormen Sparkurs einlegten, sondern auch damit, dass die Polizeibesetzten die sich bietenden Möglichkeiten wie beispielsweise Teil- und Elternzeit absolut verständlich auch für sich nutzen. In der Personalwirtschaft bis heute ein zu wenig berücksichtigt gebliebenes Thema - eines von vielen.

Aufgabe muss es sein, klar und bundeseinheitlich zu definieren, wie die Polizei der Zukunft aufgestellt sein muss und vor allem ganz konkret wie eine „moderne Polizistin“ oder ein „moderner Polizist“ der Zukunft in Deutschland „aussehen“ muss.

Dazu ist es zu allererst erforderlich, die Aufgaben der Polizei festzulegen. Basis dafür kann nur die Aufgabenstellung durch die Politik der Länder und des Bundes sein. Die Länder und der Bund müssen sich so schnell wie möglich über eine einheitliche Beantwortung folgender Fragen einig werden:

- Was wird von der Polizei erwartet?
- Welches sind auch in der Zukunft ihre Kernaufgaben?
- Welche Aufgaben sollten zukünftig zentralisiert werden?
- Was wird in enger Zusammenarbeit mit anderen Behörden „im Team“ erledigt?
- Welche Tätigkeiten werden grundsätzlich durch Andere übernommen?

Aufgrund der zunehmenden Tätermobilität muss die länderübergreifende Zusammenarbeit intensiviert werden.

International agierende Banden sind die zentrale Herausforderung an uns, dazu muss die Polizei über die eigenen Strukturen und Ländergrenzen hinweg wirkungsvoll agieren können.

Die Bürgerinnen und Bürger Deutschlands erwarten die Gewährleistung einer umfassenden Sicherheit durch ausreichendes, gut ausgebildetes und motiviertes Personal.

Dazu kann eine möglichst umfangreiche Harmonisierung der Polizeien der Länder und des Bundes beitragen, um ein hohes Niveau in allen Ländern zu erreichen.

Diese Harmonisierung muss sowohl gemeinsame Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Erstellung gemeinsamer Konzepte (beispielsweise bei lebensbedrohlichen Lagen oder sonstigen polizeilichen Großeinsätzen), gemeinsame Lagebewältigungen, aber auch die erforderlichen Rahmenbedingungen wie Ausrüstung, Ausstattung und Bezahlung umfassen.

Kriminalitätsbekämpfung ist und bleibt Aufgabe der Profis – also der POLIZEI!

Doch in der Vergangenheit wurde mehr und mehr der Weg in die andere Richtung eingeschlagen.

Am 1. September 2006 trat das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 in Deutschland in Kraft. Dieser Zeitpunkt gilt als die Geburtsstunde der erweiterten Eigenständigkeiten der Länder und ist als „Föderalismusreform“ bekannt.

Auf der Grundlage der Vorarbeiten der Gemeinsamen Kommission von Bund und Ländern zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung in den Jahren 2003 und 2004, wurde mit diesem Gesetz die umfassendste Reform des Grundgesetzes, seit seinem Inkrafttreten beschlossen. Deren Zielsetzung bestand insbesondere darin, die vielfältigen und effizienz-hinderlichen Verflechtungen zwischen Bund und Ländern abzubauen, die Gesetzgebungszuständigkeiten klarer zu gliedern und somit die bundesstaatliche Ordnung zu modernisieren.

Durch die Reform erhielten die Länder vom Bund die Kompetenz, auf vielen Rechtsgebieten eigene Gesetze zu erlassen. Unter anderem wurde das Versammlungsrecht zur Ländersache, die Ladenschlusszeiten konnten länderspezifisch geregelt werden, aber auch das Hochschulwesen wurde so einer vermeintlichen Modernisierung unterzogen.

Diese Föderalismusreform betraf aber auch das Beamtenrecht und somit in der Folgezeit unmittelbar die verbeamteten Polizistinnen und Polizisten in Bund und Ländern.

Die Zuständigkeit für die Besoldung, die Versorgung und das Dienstrecht der Landes- und Kommunalbeamten ging 2006 unter Beachtung einer gewissen Übergangszeit schrittweise in die Kompetenz der einzelnen Länder über. Selbstverständlich zum Wohlgefallen der Länder, da bereits damals die Personalausgaben im Durchschnitt mehr als 40 Prozent der Landeshaushalte ausmachten und durch diese Änderung ein gewisses Einsparpotential ausgemacht wurde.

Der Bund regelt zwar weiterhin einheitlich die Statusrechte und -pflichten aller Beamten/-innen in Deutschland, doch diese Regelung ist als reine Rahmengesetzgebung unerheblich für die finanziell abhängigen Rahmenbedingungen der Polizeiarbeit.

Somit hatten die Länder ab sofort größere Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeits- und Besoldungsbedingungen ihrer Beamten/-innen, was in den letzten elf Jahren auch mehr oder weniger schamlos ausgenutzt wurde. Der Wettkampf um den „billigsten Polizisten“ und die „billigste Polizistin“ wurde eröffnet, die Sicherheit wurde in die Hände der Finanzminister der Länder gegeben.

Und so kam, was kommen musste.

Die deutsche Polizei hat sich von Jahr zu Jahr mehr auseinander dividiert.

Nicht nur die Landespolizeigesetze bescheren den Polizeibeamtinnen und -beamten höchst unterschiedliche Befugnisse; auch die Ausbildung, die Ausstattung und die Bezahlung der Polizistinnen und Polizisten hierzulande befinden sich auf sehr unterschiedlichem Niveau. Im Hinblick auf die in den letzten Jahren zugenommenen gemeinsamen Einsätze der Polizeien der Länder und des Bundes, der länderübergreifenden Kriminalität und nicht zuletzt auch der wachsenden Terrorgefahr, kann dieser Zustand nicht mehr hingenommen werden.

Nicht nur die Sicherheit, sondern auch die Zusammenarbeit der Polizeien der Länder und des Bundes wird damit gefährdet bzw. erschwert. Diese schon im eigenen Land vorherrschenden erschwerenden Bedingungen ziehen selbstredend auch Auswirkungen auf europäischer Ebene nach sich. Angesichts der heutigen internationalen Sicherheitslage ein Fauxpas.

Zum heutigen Zeitpunkt kann von einer Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung (wie sie mit der Föderalismusreform angedacht war) zumindest in Bezug auf die Polizei keinesfalls gesprochen werden. Dies zeigt der Flickenteppich in der deutschen Sicherheitsarchitektur eindrücklich.

2. Wo stehen wir heute? (IST-Zustand)

Eine Umfrage der Gewerkschaft der Polizei bei Bund und Ländern bestätigte, dass die Aufgabenverteilung bundesweit sehr unterschiedlich ist und für die Aufgabenerledigung völlig unterschiedliche Beschäftigtengruppen herangezogen werden.

So ergab die Umfrage, dass gerade in den neuen und veränderten Bereichen der Polizeiverwaltung und -technik Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte eingesetzt werden, was teilweise auch für die IT-Bereiche gilt. Die Praxis zeigt eindeutig den Trend auf, dass eingestellte und ausgebildete Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte teilweise in solchen oder anderen vollzugsfremden Aufgabenbereichen eingesetzt werden.

Dramatisch stellt sich in der Praxis dar, dass für neue und veränderte Aufgaben auch im operativen Bereich keine neuen Planstellen bereitgestellt wurden. Über Jahrzehnte mussten neue Aufgaben weitgehend aus der Organisation heraus geschultert werden.

Dies führte zu dem heute festzustellenden Personalmangel im operativen Polizeivollzugsdienst, der frühzeitig absehbar war und nun wiederum kompensiert werden muss.

Um diesen Zustand zu beseitigen, wurden in den letzten Jahren Einstellungen in diversen Bereichen vorgenommen, z. B. Computer- und Internetkriminalitätsdienst oder Wirtschaftskriminalität.

Der Kreativität der einzelnen Länder, den Missstand im Personalhaushalt zu kompensieren, sind oftmals keine Grenzen gesetzt. Es ist festzustellen, dass vollzugspolizeiliche Kernaufgaben an nicht verbeamtete Beschäftigte übertragen werden. So werden spezielle Fachlaufbahnen in den Beamtengesetzen und Laufbahnverordnungen geschaffen, die ganze Aufgabenfelder abdecken sollen (z. B. Computer- und Internetkriminalitätsdienst oder Wirtschaftskriminalität). Ergebnis dessen ist, dass es immer häufiger zu einer Art Vermischung kommt und ehemals typische Polizeiaufgaben auf den Schultern aller Beschäftig-

tengruppen ruhen. Kontinuität und Einheitlichkeit sieht anders aus.

Und so ist es auch nicht verwunderlich, dass sich angesichts dieser Konstellation Lücken öffnen, die durch „Andere“ genutzt werden, u. a. auch durch private Sicherheitsunternehmen. Diese Unternehmen können eine sinnvolle Ergänzung zur polizeilichen Arbeit sein, doch Grauzonen dürfen nicht zugelassen werden.

Das kann und darf nicht die Idee einer zukünftigen Sicherheitsarchitektur sein.

Dass für die Gewerkschaft der Polizei zu dieser bewährten Sicherheitsarchitektur der Polizeivollzugsdienst, die Polizeiverwaltung und der Tarifbereich als Einheit gehören, ist unstrittig. Diese Beschäftigten sorgen schon heute gemeinsam für die Sicherheit und Ordnung in den Ländern und auf Bundesebene.

Neben den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen leisten die Tarifbeschäftigten in der Polizei eine hervorragende Arbeit. Ohne Tarifbeschäftigte könnte die deutsche Polizei nicht so effektiv arbeiten und wäre nicht so erfolgreich.

Doch nicht nur die Aufgaben sind in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich auf die Beschäftigtengruppen verteilt bzw. bereits ganz auf andere Behörden übertragen worden.

Auch die **Befugnisse** sind weder harmonisiert noch untereinander abgestimmt, was gerade bei länderübergreifenden Einsätzen zu Schwierigkeiten führt.

Kriminelle Gruppierungen nutzen stets die neuesten Errungenschaften und so wundert es nicht, dass die Absprachen zu Drogen- oder Menschenhandel, konspirativen Treffen oder Einwirkungen auf Zeugen und Mittäter inzwischen über Messenger oder VoIP-Telefonie erfolgen. Die bei den meisten Behörden vorhandenen Anlagen zur Überwachung der Telekommunikation (TKÜ) können gerade diese Telefonie nicht oder nur teilweise abbilden.

Die Gewerkschaft der Polizei begrüßte aus diesem Grund die gemeinsame Entscheidung der 206. Konferenz der Innenminister und -senatoren (IMK) in Dresden, ein Musterpolizeigesetz auf den Weg zu bringen. Damit wird einer langjährigen Forderung der GdP entsprochen.

Ein weiterer Aspekt fehlender Harmonisierung sind die **Rahmenbedingungen** für die Kolleginnen und Kollegen.

Sie könnten, basierend auf der durch die Länder und den Bund genutzten Möglichkeit eigener Gestaltungsmöglichkeiten durch die Föderalismusreform von A wie Ausbildung bis Z wie Zulagen, unterschiedlicher nicht sein.

Dazu gehören u. a.:

- die geforderten Voraussetzungen bzw. Qualifikationen
- die Ausbildung
- die Systematik der Laufbahnen
- die Alimentierung
 - Besoldung und Versorgung
 - Zulagen
- die sachgerechte Eingruppierung
- die Ausstattung und Ausrüstung
- das Erscheinungsbild
- die Arbeitszeit

3. Wo wollen wir hin? (SOLL-Zustand)

Die Gewerkschaft der Polizei hält daran fest, dass alle Beschäftigtengruppen, also der Polizeivollzugsdienst, die Tarifbeschäftigten und die Polizeiverwaltung als Gesamtbausteine der Sicherheitsstruktur in Deutschland zu betrachten sind. Denn nur so kann die Arbeit der Polizei effektiver und effizienter gestaltet werden.

Vollzugspolizeiliche Kernaufgaben müssen zwingend durch verbeamtete Vollzugskräfte wahrgenommen werden und dort verbleiben. Hierzu muss das fachspezifische Wissen und die korrespondierende Ausbildung zwingend einheitlich gewährleistet werden. Die Gewerkschaft der Polizei erteilt einer Übertragung von vollzugspolizeilichen Kernaufgaben in den Tarifbereich eine klare Absage.

Neben den materiellen Kernaufgaben des Polizeivollzugsdienstes ist der Verwaltungs- und Logistikbereich der Organisation eine ebenso tragende Säule. Verwaltungsaufgaben gehören in die Hand der Verwaltungsbeschäftigten (Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie Tarifbeschäftigte).

Werden Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nicht in vollzugsfremden Tätigkeitsbereichen eingesetzt, führt dies nachhaltig zu einer Stärkung der Polizei in allen Bereichen. Es ist ein Programm zu entwickeln, um Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte von Verwaltungsaufgaben zu entlasten und der gewünschten Erhöhung der vollzugspolizeilichen Präsenz in der Fläche Rechnung zu tragen. Vor dem Hintergrund fehlender Haushaltsmittel und der allgemeinen Finanzsituation der Länder ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, dass insbesondere in den Stäben eine Vielzahl von Vollzugsbeamten und -beamtinnen reine Verwaltungstätigkeiten u. a. in den Personaldezernaten und im Bereich der Technik wahrnehmen, obwohl sie originär für vollzugspolizeiliche Tätigkeiten mit hohem finanziellem und personellem Aufwand ausgebildet wurden.

Bei einer anderen Aufgabenverteilung könnten freiwerdende Personalressourcen „flexibel und bedarfsorientiert in operativen Tätigkeitsfeldern“ eingesetzt werden und zudem freiwerdende Haushaltsmittel im Bereich der Inneren Sicherheit reinvestiert werden.

Die administrativen Bereiche (beispielweise der Verwaltung von Asservaten oder Bürotätigkeiten) sollten mit ausgebildetem Fachpersonal aus dem Bereich der Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten besetzt werden (u. a. Tarifoffensive - mehr Einstellungen im Tarifbereich, Übernahme Auszubildender, Entfristungen). Dies entlastet den originären Polizeivollzugsdienst in erheblichem Maße.

Eine Aufstellung der Aufgabenfelder, die von Tarifbeschäftigten bereits heute sachlich, korrekt und verantwortungsbewusst wahrgenommen werden und auch zukünftig wahrgenommen werden sollten, ist bereits dem Tarifpolitischen Programm der Gewerkschaft der Polizei zu entnehmen.

An dieser Stelle muss auch angemerkt werden, dass ein konstruktives Miteinander zwischen den Kommunen und der Polizei zusätzlich dazu beitragen würde, weitere Ressourcen zu erschließen. Viele Aufgaben, die originär in den Zuständigkeitsbereich der Kommunen fallen, werden (und nicht nur an Sonn- und Feiertagen oder in der Nacht) durch die Polizei wahrgenommen. Eine ausreichende finanzielle und damit personelle Ausstattung der Kommunen ist deshalb unausweichlich.

Ebenso ist zu bedenken, dass komplexe Aufgaben durchaus einer Zentralisierung bedürfen. In der jüngsten Vergangenheit wurde wiederholt bewiesen, dass beispielsweise die Übernahme bundesweit bedeutender Fälle (u. a. bezüglich des Terrorismus) durch das Bundeskriminalamt notwendig ist.

Basierend auf der Maßgabe, dass sich grundsätzlich die Adressaten zur Erfüllung der Kernaufgaben der Polizei deutschlandweit angleichen müssen, muss den einzelnen Beschäftigtengruppen in der Polizei das entsprechende „Handwerkszeug“ in Form der Befugnisse und der angemessenen Rahmenbedingungen zugeordnet werden.

Unter Berücksichtigung der bisher geschilderten Grundlagen ergeben sich für die Gewerkschaft der Polizei folgende speziell auf die Beschäftigtengruppen zugeschnittene **Forderungen für die Zukunft:**

Polizeibeamtinnen und -beamte

Einstellung

Es sollte eine spezielle Polizeidienstvorschrift (PDV) für einheitliche Einstellungsvoraussetzungen geschaffen werden, die deutschlandweit uneingeschränkt zu beachten und umzusetzen ist. Eine Harmonisierung würde schon heute zu beobachtende „Abwerbungen“ verhindern.

In dieser PDV muss u. a. folgenden Rahmenbedingungen Rechnung getragen werden:

- ▶ Anerkennung der freiheitlich demokratischen Grundordnung
- ▶ Überprüfung des Bewerbers innerhalb aller notwendigen einschlägigen Auskunftssysteme durch die zuständigen Behörden
- ▶ angepasste einheitliche Definition der Voraussetzungen für Bewerber/-innen
 - besondere Förderung für Bewerber/-innen
 - Voraussetzung: Fachhochschulreife (aufgrund der in der Polizei lückenlos durchzusetzenden zweigeteilten Laufbahn)
 - » besondere Förderung zur Erlangung der Fachhochschulreife (z. B. höhere Berufsfachschulen, Berufsoberschulen)
 - Definition von Mindeststandards zu
 - » Auswahltestverfahren (schriftlich/mündlich)
 - angepasste Auswahlverfahren unter Berücksichtigung der verschiedenen Kulturen ohne Absenkung der Standards
 - » sportlichen Leistungen
 - Überprüfung der Systematik der Wertung der sportlichen Leistungen
 - » gesundheitlichen Voraussetzungen
 - einheitliche Anwendung der PDV 300 in allen Ländern und im Bund
 - » körperliche Mindestvoraussetzungen (z. B. Körpergröße in Abgrenzung zur Polizeidienstuntauglichkeit)

Ziel muss es sein, die in einigen Ländern zu beobachtende Absenkung der Einstellungsvoraussetzungen zu beenden.

Ausbildung/Weiterbildung

- ▶ Es ist eine einheitliche Ausbildung erforderlich. Erst im Anschluss sollte einer späteren Spezialisierung Rechnung getragen werden. Die Ausbildung ist der Grundstein für die hohe Professionalität der deutschen Polizei. Dieser Standard ist nur durch ein mehrjähriges Studium (mit Ausbildung an der Waffe) und einem intensiven Heranführen an die hohen Herausforderungen des täglichen Dienstes zu erreichen. Damit wird eine wichtige Säule rechtsstaatlichen Handelns garantiert. Daran darf nicht ge-

rüttelt werden. Der Polizeiberuf erfordert Professionalität und Verantwortungsbewusstsein. Diese Eigenschaften können nicht im Schnelldurchlauf vermittelt werden.

- ▶ Es müssen ausreichende Weiterbildungskapazitäten (personell, infrastrukturell) geschaffen werden, so dass auf der einen Seite die Mindestpersonalstärken der Dienststellen nicht beeinträchtigt werden und auf der anderen Seite jede Polizeibeamtin und jeder Polizeibeamte eine regelmäßige Weiterbildung erfährt. Gleichzeitig sind die turnusmäßigen beispielsweise für Zertifikate erforderlichen Weiterbildungen sicherzustellen.

Durch die Länder und den Bund müssen Regelungen (einheitlich) geschaffen werden, um Weiterbildungen zu unterstützen, die sich aufgrund des zusätzlichen Bedarfes (aber auch auf Initiative der Polizeibeamtinnen und -beamten) und von Spezialisierungen ergeben. Dadurch können u. a. auch Fachkarrieren gefördert werden, die in der Polizei durchaus ihre Berechtigung haben und ausgebaut werden sollten.

Laufbahn

Polizeivollzugsarbeit ist Arbeit des gehobenen und höheren Dienstes. Die Gewerkschaft der Polizei hält an ihrer Auffassung zur zweigeteilten Laufbahn fest und verweist wiederholt auf das Kienbaumgutachten von 1991.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass in einigen Ländern heute noch bis zu 60 Prozent der Polizeibeamten im mittleren Dienst ihren Dienst verrichten.

Attraktivität

- ▶ Es wird ein einheitliches Besoldungs- und Versorgungsgesetz in Deutschland gefordert, welches sich am derzeit höchsten Niveau der heutigen Länder- bzw. Bundesbesoldung und -versorgung orientiert.
 - Die Besoldung der Polizeibeamtinnen und -beamten muss leistungsgerecht sein und darf nicht den Anschein von Willkür erwecken
 - » Honorierung der Leistung entsprechend dem bewerteten Dienstposten
 - » Dienstposten müssen nachvollziehbar und transparent bewertet werden.
 - » Leistungsprämien/Leistungsstufen sollten als Leistungselemente abgeschafft, dafür zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten geschaffen werden
 - Für jeden Dienstposten ist eine ausreichende Haushaltsstelle im jeweiligen Haushalt abzubilden
 - Regelbeförderungen sind einzuführen
 - Abschaffung der anlassunabhängigen, periodischen Beurteilung (Regelbeurteilung)
 - » Anlassbezogene Beurteilungen zu bestimmten Anlässen (z. B. bei der Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens) bleiben nach bestehenden Landessystemen bestehen
 - Geschlechtergerechte Förderungen und Aufstiegschancen
- ▶ Es wird ein einheitliches Zulagensystem in Deutschland gefordert, welches sich am derzeit höchsten Niveau orientiert.
 - Erhöhung der Polizeizulage bei gleichzeitiger Dynamisierung
 - Erhöhung und Vereinheitlichung der Erschwerniszulagen
 - Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen
- ▶ Es wird eine einheitliche Urlaubsregelung in Deutschland gefordert, welche sich am derzeit höchsten Niveau der heutigen Länder- bzw. Bundesregelungen orientiert.

- ▶ Es wird die Vereinheitlichung des Mehrarbeitsvergütungssystems in allen Ländern und beim Bund gefordert.

Fürsorge

- ▶ Es sind dem Stand der Technik und den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entsprechende Arbeitsmittel bereitzustellen und der Fortentwicklung anzupassen.
- ▶ Es wird die Erfüllungsübernahme bezüglich des Schmerzensgeldes durch den jeweiligen Dienstherrn gefordert.
- ▶ Altersgerechte Anpassung des Begriffs Polizeidienstfähigkeit durch Einbeziehung „eingeschränkt verwendungsfähig/polizeidienstfähig“

Tarifbeschäftigte

Stellenbereinigung

- ▶ Nachdem Polizeibeamtinnen und -beamte aus administrativen und technischen Arbeitsbereichen entbunden sind, muss eine Nachbesetzung der Stellen durch Tarifpersonal oder Verwaltungsbeamtinnen und -beamte erfolgen. Gleichzeitig muss jede ausgewiesene Stelle mit den dieser Stelle entsprechenden erforderlichen Haushaltsmitteln hinterlegt sein.

Zusatzstellen

- ▶ Zusätzlich müssen „neue“ aus den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen hervorgegangene Aufgabenwahrnehmungen bundesweit einheitlich definiert und bewertet werden, welche beispielsweise mit den Phänomenen
 - Cybercrime
 - » Verarbeitung und Auswertung von Massendaten (Telekommunikation, Bilder, Video, Audio, Navigation, Ortung)
 - » anlassunabhängige Präsenz im Netz
 - Wirtschaftsprüfung
 - Kriminaltechnik
 - Psychologie
 - Politik- und Religionswissenschaft
 - Islamwissenschaft

im Zusammenhang stehen. Dazu ist es erforderlich, in den Haushalten der Länder und des Bundes die erforderlichen Haushaltsmittel zusätzlich abzubilden. Die Einstellungsvoraussetzungen für diese Stellen sind klar darzustellen und der Einsatz muss entsprechend der Qualifikation erfolgen. Die Qualifikation der Beschäftigten orientiert sich hierbei insbesondere an dem fachlichen Können der Beschäftigten.

Attraktivität

- ▶ Für eine erfolgreiche Werbung um Fachpersonal muss die Attraktivität erhöht werden.
Beispielsweise
 - muss die Bezahlung derart beschaffen sein, dass der Polizeibereich jederzeit den

- „Kampf“ um geeignete Bewerber mit der privaten Wirtschaft aufnehmen kann
 - besteht die Notwendigkeit, qualifizierte Bewerber in einer höheren Erfahrungsstufe (ES) als der ES 3 einzustellen (förderliche Zeiten können berücksichtigt werden); sie muss insbesondere durch die Bereitstellung der erforderlichen Haushaltsmittel finanzierbar sein
 - müssen regelmäßige und ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten innerhalb der Polizei bestehen
 - müssen Weiterbildungen bzw. Studium außerhalb der Polizei unterstützt und gefördert werden
 - muss die Verpflichtung bestehen, dass bei Unterstützung bzw. Förderung einer Weiterbildung die Beschäftigten eine „Mindestverweildauer“ oder Mindestbeschäftigungszeit bei der Polizei zu erfüllen haben
 - muss die Ausstattung und die Ausrüstung dem neuesten Stand der Technik und den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entsprechen
- ▶ Der Einsatz im operativen Dienst erfordert eine hochqualifizierte Ausbildung. Hinsichtlich der Ausstattung und Ausrüstung müssen die gleichen Voraussetzungen erfüllt werden wie bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte

Hinsichtlich der

- Einstellungen
- Aus- und Weiterbildung
- Attraktivität und
- Fürsorge

müssen genau so hohe Maßstäbe wie bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten bzw. den Tarifbeschäftigten angesetzt werden.

Alle Beschäftigtengruppen

Arbeitszeit

Bund und Länder sollten aus Fürsorgegründen für alle Polizeibeschäftigten eine einheitliche Arbeitszeitverordnung schaffen.

Darin sollten beispielhaft zusätzlich auch folgende Schwerpunkte beachtet werden:

- Reduzierung der Wochenarbeitszeit und Faktorisierung besonders belastender Diensten (insbesondere für Schichtdienstleistende)
- Reisezeiten als Dienstzeiten
- Rüstzeiten als Dienstzeiten
- Einführung von Langzeitkonten

Gesundheitsmanagement

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Arbeit in der Polizei stellt hohe Ansprüche an die Kolleginnen und Kollegen und ist mit enormen Belastungen verbunden. Der Anteil der Frauen im Polizeidienst steigt kontinuierlich.

lich an. Sie sind in fast allen Bereichen der Polizei angekommen. Gleichzeitig übernehmen immer mehr Väter die Betreuung ihrer Kinder und beschränken dies nicht nur auf eine zweimonatige Elternzeit, sondern sind in allen Lebensphasen präsent und wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Die Balance zwischen Familie, Pflege und Beruf gewinnt für viele Kolleginnen und Kollegen somit immer mehr an Bedeutung.

Die demografische Entwicklung zeigt, dass auch mehr und mehr die Pflege von Angehörigen gefordert ist. Das hat Auswirkungen auf die Präsenz im Beruf, nicht nur für Frauen.

Den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasste Maßnahmen sollen sein:

- Flexibilisierung von Arbeits- und Schichtdienstzeiten
- Aufnahme des Themas „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ in Personalentwicklungsprogramme
- Schaffung von zielgruppenorientierten Betreuungsangeboten
- Angebot von Tele- und Wohnraumarbeitsplätzen, mobiles Arbeiten
- Angebot von lebenslauforientierten Teilzeitmodellen oder generelle Schaffung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitkonten
- Möglichkeit von Führungsfunktionen auch in Teilzeit
- Möglichkeit spezieller Fortbildungsangebote für Wiedereinsteiger

Diese Maßnahmen bedingen ein Mehr an Personal und dürfen nicht dazu führen, dass vorhandene Kolleginnen und Kollegen zusätzlich belastet werden.

4. Schlussbemerkungen

Eine Harmonisierung auf den verschiedensten Gebieten der polizeilichen Arbeit, der gesetzlichen Befugnisse und der Rahmenbedingungen innerhalb Deutschlands ist unabdingbar.

Im Interview mit der DEUTSCHEN POLIZEI im Juni 2017 sprach sich die CDU-Spitzenkandidatin, Bundeskanzlerin Angela Merkel für ein „möglichst einheitliches Sicherheitsniveau in der gesamten Bundesrepublik“ aus. „Die Menschen haben zu Recht wenig Verständnis dafür, wenn einzelne Länder nicht so sicher sind wie andere.“

Auch die Gewerkschaft der Polizei hat dafür wenig Verständnis und fordert die Umsetzung der in diesem Positionspapier dargelegten Forderungen. Den einzelnen Beschäftigtengruppen in der Polizei muss das entsprechende „Handwerkszeug“ in Form der Befugnisse und der angemessenen Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden - einheitlich und nicht in Abhängigkeit mehr oder weniger vorhandener finanzieller Ressourcen. Für die Polizeibesetzten muss auf der Grundlage des demokratischen Rechtsstaates das Beste gut genug sein und zwar in allen Regionen der Bundesrepublik Deutschland auf gleichem Niveau.

Die Umsetzung dieser Forderungen muss einer ständigen Fortschreibung und Aktualisierung unterliegen, um den gesellschaftlichen, politischen und technischen Entwicklungen gerecht zu werden.



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bundесvorstand