



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk NRW

**FORDERUNGEN
DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI, LANDESBEZIRK NRW,
ZUM HAUSHALT 2009
EINZELPLAN 03 - KAPITEL 03 110
POLIZEIBEHÖRDEN UND POLIZEIEINRICHTUNGEN
DES LANDES NRW**

Personalhaushalt

1. Beamtenbereich

1.1 Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge

Der im Jahr 2009 anstehende Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes muss zeit- und inhaltsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamten übertragen werden. Ansonsten würde der verfassungsrechtlich verankerte Anspruch auf Anpassung der Beamtenbezüge entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung ein weiteres Mal eklatant verletzt.

Angesichts der jahrelangen Abkopplung der Beamtenbesoldung von der allgemeinen Lebens- und Gehaltsentwicklung und vor dem Hintergrund der gestiegenen Lebenshaltungskosten ist die Grenze der Belastbarkeit bereits überschritten. Dies gilt umso mehr, als durch bereits in der Vergangenheit vorgenommene weitere Einschnitte – Streichung des Urlaubsgelds und der Jubiläumszuwendung, Kürzung des Weihnachtsgeldes, Einführung der Kostendämpfungspauschale, Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit etc. – die Beamtenbesoldung aus Sicht der GdP nicht mehr mit dem Alimentationsprinzip vereinbar ist.

1.2 Anhebung der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)

Um das Besoldungs- und Versorgungsniveau wieder der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen, muss für den Beamtenbereich die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) entsprechend der tariflichen Vereinbarung an-

gehoben werden. Eine solche Anhebung wäre ein kleiner Schritt in Richtung einer amtsangemessenen Alimentation.

1.3 Arbeitszeit verringern

Wegen der desolaten Situation des Landeshaushalts hat der Landtag im Jahr 2003 für den Beamtenbereich die 41-Stunden-Woche eingeführt. Diese gesetzliche Regelung ist bis zum 31.12.2008 befristet. Aufgrund der hohen Steuereinnahmen der vergangenen und dieses Jahres entfällt der damalige Grund für die befristete Verlängerung der Wochenarbeitszeit.

Trotz der positiven Entwicklung beim Steueraufkommen beabsichtigt die Landesregierung die 41-Stunden-Woche über den 31.12.2008 hinaus unbefristet festzuschreiben. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt zwischenzeitlich vor. Vor dem Hintergrund der verbesserten Einnahmesituation des Landeshaushalts – 800 Millionen Steuermehreinnahmen allein in den ersten 6 Monaten 2008 – muss die Verlängerung der Wochenarbeitszeit im Beamtenbereich wieder rückgängig gemacht werden. Damit würde auch ein Beitrag zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes geleistet.

1.4 Zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten für den mittleren Dienst

Im Entwurf des Haushaltsplans 2009 sind im Polizeibereich keine Planstellen des mittleren Dienstes aufgeführt, da es haushaltsrechtlich keinen mittleren Dienst mehr gibt. Tatsächlich befinden sich aber noch ca. 1.300 Beamtinnen und Beamte auf Planstellen des mittleren Dienstes. Überwiegend handelt es sich dabei um diejenigen Beamten, die sich im operativen Dienst des Wach- und Wechselschichtdienstes und in der Bereitschaftspolizei befinden. Zur konsequenten Umsetzung des Programms zur Vollendung der zweigeteilten Laufbahn ist eine Fortführung der Beförderungsmöglichkeiten im mittleren Dienst notwendig, damit innerhalb des vorgesehenen Zeitrahmens der prüfungsfreie Aufstieg nach A 9 .D. gesichert ist.

1.5 Erhalt der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage

Die Polizeizulage ist keine Funktionszulage, welche an die Wahrnehmung einer bestimmten Aufgabe gebunden ist. Vielmehr ist diese Zulage eine Amtszulage und damit ein finanzieller Ausgleich für die besonderen Belastungen, denen Polizisten im Berufsalltag ausgesetzt sind. Als Amtszulage muss die Polizeizulage aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Alimentationsprinzips auch in die Bemessung der Pensionshöhe einfließen. Dies gilt umso mehr, als auch die Erschwernisse des täglichen Dienstes und die daraus resultierenden Krankheitsbilder und belastenden Erlebnisse bis in die Pensionszeit hinein wirken.

1.6 Aufhebung des Deckelungsbeschlusses

Durch den Deckelungsbeschluss ist in NRW im Bereich der Polizei die Zahl der Planstellen A 12 und A 13 auf rund 4.000 Stellen festgeschrieben. Der Umfang der polizeilichen Aufgaben und die Arbeitsbelastung haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Durch die Konzentration auf die po-

lizeilichen Kernaufgaben soll sich die Qualität polizeilicher Arbeit positiv verändern.

Die Forderung der Politik nach erfolgsbestimmenden Führungsaktivitäten macht es aus unserer Sicht dringend erforderlich, die Zahl der Spitzenfunktionen zumindest um den 10 %tigen Anteil der Neueinstellungen anzuheben, damit die Motivation für Fachkarrieren und für die Übernahme von Führungsfunktionen gesteigert wird.

1.7 Aufstieg in den höheren Dienst

Die Altersstruktur der Polizei ist völlig unausgeglichen. Dies gilt für die Gesamtpolizei in NRW, aber erst recht für den höheren Dienst. Um allein die Altersabgänge ausgleichen zu können, müssen ab sofort bis Mitte der 20-er Jahre 3-4 mal so viel Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte für den Aufstieg oder Einstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst zugelassen werden.

Daher muss kurzfristig eine Lösung gefunden werden, leistungsstarken Beamtinnen und Beamten auf verschiedenen Wegen den Übergang in den höheren Dienst zu ermöglichen. Daneben ist es notwendig, geeignete Direkt-einsteiger in den höheren Dienst zu finden.

1.8 Erschwerniszulage für Spezialeinheiten erhöhen

Die Erschwerniszulage für die Spezialeinheiten des Landes NRW beläuft sich seit Jahren unverändert auf 153,39 Euro. Eigentlich ein lächerlicher Betrag angesichts der sehr anspruchsvollen und äußerst gefährlichen Tätigkeit der Spezialkräfte.

Auf Bundesebene hat man zwischenzeitlich reagiert und die Zulage für Spezialkräfte (z.B. GSG 9) auf 400,00 Euro erhöht. Vor dem Hintergrund, dass die Spezialkräfte des Bundes und des Landes gleiche Aufgaben wahrnehmen, sollte auch die Erschwerniszulage für die Spezialeinheiten aus NRW auf Bundesniveau, d.h., mindestens 400,00 Euro monatlich, angehoben werden.

2. **Tarifbereich**

2.1 Wiederbesetzung freier Stellen

Bei der Wiederbesetzung von freien Stellen müssen „eigene“ Tarifbeschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden. Dies gilt sowohl bei der Besetzung höherwertiger Stelle als auch bei einer Aufstockung der Stellen von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit.

Vordringlich ist auch die Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

2.2 Besetzung / Unbefristete Beschäftigung

Der vorgesehene Abbau von 504 Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährdet die Funktionsfähigkeit der polizeilichen Servicedienste. Für

den Polizeibereich ist ein eigener Servicedienst wegen der Besonderheit der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung zwingend notwendig. Vor diesem Hintergrund dürfen Servicedienste wie Werkstätten, Küchen und IT-Dienstleistungen nicht nur ausschließlich unter Kostengesichtspunkten betrachtet werden.

Kritisch zu bewerten sind die Auswirkungen der Verpflichtung zur Aufnahme von PEM-Beschäftigten, wie die nachstehend beschriebenen zwei Beispiele aufzeigen.

Beispiel 1:

Freie und besetzbare Stellen können i. d. R., nicht mehr für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten - also Höhergruppierungen - verwendet werden, zumindest solange nicht, wie es Bewerber für diese Stelle aus PEM gibt.

Beispiel:

Bei einem PP ist eine E 8 Stelle frei und besetzbar.

Diese Tätigkeit darf nicht einem nach E 6 Eingruppierten aus dem vorhandenen Beschäftigtenkreis übertragen werden, da das einen Höhergruppierungsanspruch auslösen würde. Die Behörde kann lediglich einen „Ringtausch“ unter den bereits nach E 8 Eingruppierten vornehmen. Folglich bleibt immer eine E 8-Stelle zu besetzen. Diese Stelle ist vorrangig mit einem PEM-Beschäftigten zu besetzen. Falls es keine geeigneten E 8-Bewerber aus PEM geben würde, könnten sich E 6-Beschäftigte bewerben. Auch in einem solchen Fall wären vorrangig E 6-Bewerber aus PEM zu berücksichtigen. Erst wenn aus diesem Kreis kein geeigneter Bewerber zur Verfügung steht, dürfen „behördeneigene Beschäftigte“ berücksichtigt werden.

Dieses Beispiel zeigt auf, dass es Höhergruppierungen für Tarifbeschäftigte quasi bis Ende 2010 (Ablauf der Gültigkeit des PEM-Gesetzes) nur in Ausnahmefällen geben wird.

Beispiel 2:

Eine andere Variante, die Auswirkungen auf die Polizei haben wird, sind die Projekte, die nach § 8 Abs. 2 Nr. 4 PEM-G - „Projekte zur Verwaltungsmodernisierung oder andere Tätigkeiten, die Kosten senkend, Einnahmen steigern oder Qualität verbessernd wirken sollen“ - realisiert werden sollen.

In 3 Behörden sollen etwa jeweils ca. 10 Beschäftigte durch PEM zugewiesen werden, die im Bereich Verkehrsüberwachung (Radar pp.) und Verkehrsprävention in Kindergärten, Schulen und Altenheimen eingesetzt werden sollen.

Ob diese Maßnahmen sich vor Ort als Unterstützungsmaßnahmen erweisen werden, oder eher Verdrängungseffekte für die in diesem Bereich bereits vorhandenen Polizeivollzugsbeamten bzw. Tarifbeschäftigten auslösen werden, bleibt abzuwarten.

Fest steht, dass mit dem Einsatz von Polizeivollzugsbeamten in der Verkehrsüberwachung (Radar- und Anhaltewagen) i. d. R. auch Gespräche einhergehen, die auf den angehaltenen Verkehrsteilnehmer in erster Linie „ver-

kehrserziehende“ Wirkung auslösen. Diesem Qualitätsanspruch muss die Polizei treu bleiben.

Gleiches gilt für die Verkehrserziehung (Prävention) in Kindergärten pp. Es macht z.B. für Kinder einen erheblichen Unterschied aus, ob Verkehrserziehung durch eine Zivilperson oder durch einen uniformierten Polizeivollzugsbeamten vermittelt wird.

Zu einem „scheibchenweisen“ Verkauf von Polizeiaufgaben auf diesem Wege darf es nicht kommen. Auch in diesen beiden Bereichen hat die Polizei hohe Qualitätsstandards erreicht, die nicht aufs Spiel gesetzt werden dürfen.

Berichte aus den Behörden ergeben, dass überwiegend das benötigte qualifizierte Personal durch PEM nicht vermittelt werden kann.

2.3 Fortbildungsmaßnahmen

Zur Aufrechterhaltung eines qualifizierten Personalbestandes ist die Wiedereinführung der Fortbildungsmaßnahmen zum Verwaltungsfachwirt/In und zu Verwaltungsfachangestellten notwendig. Ferner müssen für die Absolventen dieser Fortbildungsmaßnahmen Stellen geschaffen werden, die eine der neuen Qualifikation entsprechende Übertragung von Aufgaben und Tätigkeiten ermöglichen.

Sachhaushalt

1. Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel für den Titel 453 01

Am 01.09.2008 wurden 1.100 Kommissaranwärter/Innen in den Polizeidienst des Landes NRW eingestellt. Bedingt durch diese hohe Einstellungszahl im Bachelor-Studiengang werden sich die Kosten für die Zahlung von Trennungsentuschädigungen bzw. Umzugskosten wesentlich erhöhen. Dieser geänderten Situation trägt der Haushaltsentwurf nicht Rechnung, denn die für diese Zwecke zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel befinden sich auf dem Niveau des Vorjahres. Notwendig ist daher eine Anhebung dieser Haushaltsmittel.

Obwohl auch bei den Reisekostenvergütungen durch die Anwärter im Bachelor-Studiengang erhebliche Mehrkosten zu erwarten sind, wurde der Titel „Reisekostenvergütungen“ um 50.000,00 Euro gekürzt. Damit ist jetzt schon absehbar, dass die Haushaltsmittel nicht ausreichen werden.

2. Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel für den Titel 514 01

Die in diesem Titel bereitgestellten Haushaltsmittel für die Kraft- und Schmierstoffe der polizeilichen Fahrzeuge lagen bereits in den Haushaltsansätzen für 2007 und 2008 erheblich unter dem tatsächlichen Bedarf. Denn in 2007 lagen die Ausgaben etwa 1,5 Millionen Euro über dem Haushaltsansatz. Die Zahlen für 2008 liegen nicht vor. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Kosten für Kraftstoffe dürfte in diesem Jahr der Haushaltsansatz noch wesentlich höher überschritten werden als im Vorjahr.

Trotz der Erfahrungen der Vorjahre und trotz der weiter gestiegenen Energiekosten soll der Haushaltsansatz für 2009 nicht angehoben werden. Dieser die Realität missachtende Haushaltsansatz ist nicht nachvollziehbar.

3. Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel für den Titel 546 10

Der Titel für die Werbung von Nachwuchskräften sollte ebenfalls angehoben werden, um eine dauerhafte Einstellung von ca. 1.100 Kommissaranwärter/Innen sicher zu stellen. Ausgehend von den Erfahrungen im Jahr 2008, in welchem aus mehr als 9.000 Bewerberinnen und Bewerbern in einem Auswahlverfahren 1.100 geeignete Kommissaranwärter/Innen herausgefiltert werden mussten, reichen die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel nicht mehr aus.