

„Richtungsweisend. Mit Sicherheit!“

**Attraktivitätsprogramm
für die Polizei in Niedersachsen
2018 - 2022**

Stand 09.06.2017



Inhaltsübersicht

Einleitung

I. Gesundheitsmanagement

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

III. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

1. Demographische Entwicklung der Polizei 2018 - 2030
2. Zweigeteilte Laufbahn
3. Gerechte Bewertung polizeilicher Arbeit
4. Modernisierungsvorschlag für die Besoldungsgruppe A9 bis A11
 - a) Schritt 1: *Deutliche Verkürzung der Standzeit nach A10 (erstes Beförderungsamtsamt)*
 - b) Schritt 2: *Übergang in ein Laufbahn-Verlaufsmodell*
5. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A12
6. Ausschöpfen der Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A13
7. Höherer Dienst
8. Beurteilungen
9. Anpassung der Erschwerniszulagen
 - a) Erschwerniszulagen für bestimmte Verwendungen
 - b) Erschwerniszulagen für Schichtdienst / Dienst zu ungünstigen Zeiten
 - c) Taucherzulage / Zulage für fliegendes Personal
10. Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage
11. Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 Jahre
12. Sonderzahlung Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld
13. Gewalt gegen Polizei
14. Wiedereinführung der Freien Heilfürsorge
15. Jubiläumszuwendungen
16. Beschwerdestelle

IV. Arbeitnehmer/-innen

1. Was war und was ist?
 - a) Was wird sein?
 - b) Wie geht es den Menschen in der Polizei?
 - d) Demographischer Wandel
2. Freisetzungsprogramm der Polizei - eine Weiterentwicklung



3. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)
4. Prüfungsfreier Aufstieg für Tarifbeschäftigte
 - a) Welche Ausbildungsberufe können in der Polizeiorganisation begründet werden?
 - b) Arbeitnehmer/-innen als Ausbilder/-innen in der Polizei
 - c) Eine neue Kollegin – ein neuer Kollege
 - d) Erfahrene Kolleginnen und Kollegen – die Stützen im Alltagsgeschäft
5. Führungskräfteförderung und -qualifikation
6. TV-L – Tarifvertrag der Länder
7. Rente / Altersteilzeit

V. Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte

1. Das Image der Polizeiverwaltung
2. Personal- und Laufbahnrecht
3. Liegenschaftsmanagement und Logistik - Selfmade versus Outsourcing/Privatisierung
4. Public Private Partnership (PPP)
5. Zugang, Ausbildung und Fortbildung im Bereich der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten des Landes Niedersachsen

VI. Anlage zum Attraktivitätsprogramm

GdP Position zur Einführung des Polizei Clients und den damit verbundenen Veränderungen im IT Bereich



Einleitung

In der dauernden Diskussion werden neben der immer älter werdenden Gesellschaft auch die immer geringeren Schülerabgangszahlen als ein Indiz dafür genannt, dass die Privatwirtschaft und der öffentliche Dienst, aber auch alle anderen Arbeitgeber, zukünftig einen noch härteren Wettbewerb um die Nachwuchskräfte führen werden. Im Zusammenhang mit dem Hinweis auf die demographische Entwicklung wird der „Kampf“ um den qualifizierten Nachwuchs immer intensiver geführt. Das Land Niedersachsen kann bei diesem Wettbewerb nur schwer mithalten, wenn nicht deutlich bessere Anreize gesetzt werden, um junge Menschen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst und insbesondere für die Polizei zu gewinnen.

Vor diesem Hintergrund hat die Gewerkschaft der Polizei schon in der Vergangenheit Programme zur Steigerung der Attraktivität des Polizeidienstes aufgelegt und in die polizeiliche und politische Diskussion eingebracht. Im Oktober 2011 wurde ein neu aufgelegtes GdP-Attraktivitätsprogramm auf der Landespressekonferenz vorgestellt, welches im November 2013 in Cuxhaven durch den 30. Ordentlichen Landesdelegiertentag der Gewerkschaft der Polizei bestätigt und intensiv mit allen politisch Verantwortlichen, sowohl im Bereich der Inneren Sicherheit als auch darüber hinaus, diskutiert wurde. Dieses Attraktivitätsprogramm beschrieb den Fünf-Jahres-Zeitraum von 2013 bis Ende 2017.

Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen, erreichter Verbesserungen in den letzten fünf Jahren durch unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten, aber auch aufgrund neuer Herausforderungen in der Zukunft, hat die GdP Niedersachsen das Attraktivitätsprogramm nunmehr für den Zeitraum 2018 bis 2022 aktualisiert. Laufbahnmodelle und damit verbundene Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten müssen dem Anspruch und dem Ansehen dieses Berufszweiges auch im Quervergleich zu anderen Berufsgruppen gerecht werden. Allein das vielfältige Berufsbild und der sogenannte sichere Arbeitsplatz mit Beamtenstatus bzw. die interessante Tätigkeit bei der Polizei, werden auf lange Sicht nicht konkurrenzfähig zu den lukrativen Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der freien Wirtschaft, aber auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, sein, wenn die Bedingungen nicht verbessert werden.

Die GdP fordert die jeweils verantwortliche Politik auf, sich dieser Konkurrenzsituation mit entsprechend attraktiven Angeboten zu stellen. Dabei sind die demokratischen Grundregeln einzuhalten und die Auffassung der Gewerkschaften und der Personalräte vor Entscheidungen, die sich auf die Beschäftigten auswirken, einzuholen, um die Partizipation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft zu gewährleisten. Dafür bieten wir weiterhin den konstruktiven Dialog unsererseits an.



Nach Jahren des Substanzabbaus bei der Polizei spürt die Organisation nun die Verschärfung dieses Prozesses durch die Repressionen der sogenannten Schuldenbremse. Dringend nötige Zukunftsinvestitionen werden zunehmend mit dieser Argumentation abgewiesen und unterlassen, bei zeitgleich auflaufenden Rekordsteuereinnahmen. Ebenso werden erneut finanzielle Aufwendungen in anderen Bereichen vorgebracht, um notwendige Investitionen im öffentlichen Dienst und bei der Polizei wegzudiskutieren.

Die Bekämpfung alter und neuer Kriminalitätsfelder sowie Präventionsaufgaben und die Bewältigung neuer Herausforderungen werden allein durch den stetigen Einsatz der Polizeibeschäftigten bewältigt, was letztlich das enorm hohe Ansehen der Polizei bei der Bevölkerung erklärt. Mangelnde, teilweise veraltete Ausstattung, unzumutbare Liegenschaften und personelle Engpässe als Dauerzustand, rufen gesundheitliche Folgen bei den Beschäftigten hervor, die der GdP große Sorgen bereiten. Gerade deshalb werden wir auch weiterhin verstärkt auf die Unzulänglichkeiten hinweisen.

Ausbaubedarf bei der Polizei gibt es ebenso auf den Gebieten der Gleichstellung, insbesondere bei unseren Kolleginnen sowie bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Ihre besonderen dienstlichen Belange gilt es eingängiger zu berücksichtigen. Beide Gruppen sind selbstverständlicher Teil der Polizei und dennoch in den Führungsebenen erheblich unterrepräsentiert. Es bleibt demnach nicht nur eine Herausforderung, den Menschen beiderlei Geschlechts sowie unterschiedlicher Herkunft den Zugang zum Polizeidienst zu ermöglichen, sondern sie in ihrem Berufsleben adäquat zu begleiten und zu fördern.

Die vergangenen Jahre brachten aber auch einige Verbesserungen für die Polizei und für die Beschäftigten, welche die GdP Niedersachsen gefordert hat und die von der Landesregierung und den sie tragenden Landtagsfraktionen in der 17. Legislaturperiode von 2013 bislang umgesetzt haben. Mit den Verantwortlichen und Vertretern/-innen aller im Landtag vertretenden Parteien wurden fortdauernd Gespräche geführt. Insbesondere aber vor der Landtagswahl konnte die GdP mit dem damaligen Innenministerkandidaten, ab Februar 2013 dann Innenminister, Boris Pistorius, gute Gespräche führen, die in Verbesserungen mündeten.

Folgende Erfolge kann die GdP verbuchen:

1. Rückabwicklung des begrenzenden A11-Erlasses
2. Ämterbündelung A9 - A11
3. Erhöhung der Anzahl der A11 bewerteten Dienstposten
4. Wiedereinführung der Heilfürsorge und Reduzierung des Eigenanteils



5. 1:1-Abgeltung der von 2005-2011 angefallenen rund 250.000 Castorstunden und 1:1-Berechnung für Bereitschaftszeiten
6. Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten
7. Einsetzung einer Arbeitsgruppe Verwaltung
8. Verbesserung des niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes
9. Über 2000 Stellenhebungen und daraus resultierende 4000 zusätzliche Beförderungen
10. Fortsetzung des Freisetzungsprogrammes
11. Vorratseinstellungen
12. Einführung eines zusätzlichen Einstellungstermins zum jeweils 01. April
13. Erhöhung der Zulage für Spezialeinsatzkommandos
14. Verhinderung von drastischen Einsparungen bei der Bereitschaftspolizei durch die Bundesregierung
15. Verhinderung der Auflösung des 2. Hubschrauberstandortes in Rastede
16. Verbesserungen der Schutzausstattung
17. Erprobung von Bodycams
18. Einführung eines eigenen Strafrechtsparagrafen bei Gewalt gegen Polizei- und Rettungskräfte
19. Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn
20. Rundfunkbeitragsbefreiung an der Polizeiakademie

Die Arbeit im Bereich der Inneren Sicherheit bei der Polizei ist Gemeinschaftsaufgabe von Exekutive, Verwaltungs- und Tarifbereich. Verbesserungen sind in allen drei Tätigkeitsbereichen erforderlich. Sie ergänzen sich, sind aufeinander angewiesen und arbeiten zum Wohle der Bevölkerung zusammen. Insofern darf es kein Gegeneinander geben, sondern die Polizei und die Politik müssen die unterschiedlichen Gruppen als Einheit betrachten. Es ist zum Beispiel nicht mehr zeitgemäß von Polizeidichte zu sprechen, da in diesem Zusammenhang nur die Exekutive gemeint ist und Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte/-innen nicht eingerechnet sind. Zeitgemäßer ist es hier, den Begriff „Personaldichte“ zu verwenden. In den Jahren 2013 - 2017 sind etliche Verbesserungen auf Initiative der GdP erfolgt. Das ist äußerst begrüßenswert. Dennoch gibt es auch in den nächsten Jahren weiteren erforderlichen Nachhol- und Entwicklungsbedarf um zukunftsfähig und attraktiver zu werden.

Derzeit ist es trotz der erfolgten Verbesserungen leider immer noch so, dass die Bezahlung in der niedersächsischen Polizei, im Vergleich zu anderen Bundesländern und dem Bund, lediglich im unteren Mittelfeld liegt. Dies entspricht nicht der hervorragenden Arbeitsleistung der niedersächsischen Polizeibeschäftigten. Insofern besteht dringender Handlungsbedarf.



I. Gesundheitsmanagement

Die GdP ist der Ansicht, dass gesunde, motivierte, gut ausgebildete und belastbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Fundament für das Funktionieren und den Erfolg einer Organisation bilden. Daher soll Gesundheitsförderung auch in der Polizei ein Schwerpunktthema des Personalmanagements und damit eine elementare Führungsaufgabe darstellen. Führung muss zukünftig sehr viel deutlicher an den Kriterien eines ausgewogenen Arbeitsklimas und damit einhergehend an der Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten gemessen werden. Das Gesundheitsmanagement in der niedersächsischen Polizei geht dabei weit über verhaltensbezogene Sport- und Ernährungsangebote hinaus. Vielmehr betrachtet es die Situation von Führungsverhalten und die Verhältnisse des Arbeitsumfeldes bzw. der Organisation.

Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Eng damit verbunden ist das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM), das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach krankheitsbedingten Ausfällen einen schonenden Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglichen soll. Die auf den ersten Blick divergierenden Ziele der Mitarbeiterschaft und des Arbeitgebers haben aber vordringlich eine gemeinsame Zielsetzung unter den Aspekten

- Sicherstellung eines respekt- und achtungsvollen Umgangs miteinander.
- Verbesserung der Kommunikation.
- Erhöhung von Führungskompetenzen.
- Erhalt und Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Motivation.

Ein wichtiger Baustein im Rahmen des Gesundheitsmanagements wäre auch die Rückkehr zu einer kurativen Medizin durch den Polizeiärztlichen Dienst. Neben einer konstanten von Vertrauen getragenen medizinischen Betreuung der Beschäftigten der Polizei würden sich dabei auch die Notwendigkeit präventiver Interventionen und eine gesundheitsgefährdende Belastung besser erkennen lassen und diesen entgegengewirkt werden können.

Durch eine offene und konstruktive Fehleranalyse unter Beteiligung der Personalvertretungen und der Gewerkschaft der Polizei sollen gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert und zeitgerechte sowie bedarfsgerechte Lösungen entwickelt werden.

Die Umsetzung des inzwischen implementierten Gesundheitsmanagements in der Polizei (GIP) darf keinesfalls daran scheitern, dass erkannte Missstände nicht behoben werden, weil es an finanziellen



Ressourcen mangelt. Wenn fehlende Budgets permanent Hauptursachen und damit Hinderungsgründe notwendiger Maßnahmen sind, wird dies die Akzeptanz bei den Beschäftigten erheblich schmälern. Die anhaltende Überprüfung und Fortentwicklung von GIP muss von daher weiterhin Bestandteil der Aufgabenstellung innerhalb der Polizei Niedersachsen sein.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **eine nachhaltige und damit finanziell sowie personell hinterlegte landesweite Umsetzung des Gesundheitsmanagements auf allen Dienststellen - und damit den Zugang für alle Beschäftigten zu diesen Angeboten.**
- ☞ **eine Rückkehr zur kurativen medizinischen Behandlung durch den polizeiärztlichen Dienst.**

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie ist für Beschäftigte in der Polizei in besonderer Weise von Bedeutung. Dabei bleibt es wichtig, das Thema weder auf die Perspektive der Kolleginnen zu begrenzen noch auf die Betreuung von Kindern zu reduzieren: Frauen und Männer brauchen Zeit und Gelegenheit, ihre Interessen und Bedürfnisse mit dem Beruf in Einklang zu bringen. Sie müssen Kinder erziehen, Angehörige pflegen, möchten ehrenamtlich arbeiten und vieles mehr.

Familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz stehen im engen Zusammenhang mit dem Personalwesen und fördern die Arbeitszufriedenheit der Betroffenen sowie das Betriebsklima. Sie stellen einen Teil der Organisationskultur dar, der unter anderem auf die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Einfluss hat. Bereits bei der Anwerbung von jungen Fachkräften spielt laut Ergebnissen einer repräsentativen Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle.

Die Arbeitsbedingungen bei der Polizei (Schichtdienst, Wechselschichtdienst, Ad-hoc-Lagen und daraus resultierende Mehrstunden etc.) erfordern besondere Rahmenbedingungen, um Frauen und Männern mit Familienaufgaben - wie Erziehung oder Pflege - die Möglichkeit zu geben, ihre Bedürfnisse und die Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang zu bringen. Ein besonderes Augenmerk muss hierbei auch auf die Situation von alleinerziehenden Müttern und Vätern gelegt werden.

Die von der Landesregierung formulierte Förderung von Telearbeit muss auch für die Beschäftigten der Polizei gelten, ohne dass dieses zu Aufgabenverlagerungen oder Einkommensverlusten führt. „Mobile Working“ soll die Arbeitsmöglichkeiten der Beschäftigten verbessern, ohne die Entgrenzung von Privat-



und Arbeitsleben voranzutreiben.

Die Genehmigung von Teilzeitarbeit ist für die Beschäftigten der Polizei in vielen Bereichen unproblematisch. Dieses muss sich allerdings auch auf Arbeitsplätze beziehen, die höherwertig sind bzw. in deren Aufgabenzuschnitten Führungsaufgaben eine Rolle spielen. Teilzeitarbeit darf nicht dazu führen, dass die Karriere der Beschäftigten, z.B. durch Benachteiligungen bei Beurteilungen, behindert wird oder teilzeitbeschäftigte Bewerber/-innen bei der Bewerbung für höherwertige Arbeitsplätze keine Berücksichtigung finden. Bei Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist darauf zu achten, dass die anfallende Arbeit angemessen aufgeteilt wird und keine weitere Arbeitsverdichtung eintritt. Die Entwicklung bereits implementierter Modelle, die Führung auf Teilzeitarbeitsplätzen ermöglicht, muss landesweit ausgebaut werden.

Das Angebot an unsere Beschäftigten, Teilzeit- wie auch Vollzeitarbeitsphasen zu nutzen, muss zukünftig intensiv durch Kinderbetreuungsangebote weiterentwickelt und damit attraktiver gestaltet werden. Das Angebot muss sich auf Kinder aller Altersgruppen erstrecken.

Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote müssen sich auch an den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben orientieren und sollten dezentral stattfinden sowie den Teilzeitaspekt berücksichtigen.

Beurlaubte und freigestellte Beschäftigte sind regelmäßig verpflichtend über Stellenausschreibungen, Fortbildungsmöglichkeiten und Entwicklungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes zu informieren. Ihnen ist bei Interesse die Teilnahme an Einführungsveranstaltungen etc. zu ermöglichen. Dabei muss die Informationspflicht beim Arbeitgeber liegen und eine entsprechende Dokumentation erfolgen.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **eine auskömmliche Personalberechnung, die sich an der Sollausrüstung der einzelnen Organisationsbereiche orientiert und damit eine flexible Schichtdienstgestaltung einhergehend mit Kinderziehung und Pflege ermöglicht. Neben der Erweiterung von Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Pflege muss es künftig eine deutliche Steigerung der Qualifizierungsmaßnahmen und der Zahl von Führungspositionen in Teilzeit geben.**



III. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

1. Demographische Entwicklung der Polizei 2018 - 2030

Gemäß den aktuellen Altersübersichten (Stand 01.01.2017; Schutzpolizei/Kriminalpolizei gemeinsam) werden in den folgenden Jahren ca. **10.500 Eintritte** in den Ruhestand eine Größenordnung darstellen, die weiterhin ein Gegensteuern erforderlich macht. Ausdrücklich nicht berücksichtigt sind die außerplanmäßigen Abgänge, deren Entwicklung schwer zu prognostizieren ist, die erfahrungsgemäß jedoch bei mehr als 100 Fällen pro Jahr liegen. Hinzu kommen die Studienabbrecher, deren Anzahl viel zu hoch ist. Hier muss dringend gegengesteuert werden.

Übersicht der Altersabgänge:

2018	733	2025	999
2019	815	2026	876
2020	846	2027	776
2021	925	2028	594
2022	887	2029	547
2023	917	2030	513
2024	1026		

Im Abgleich der Anzahl von Neueinstellungen aus den zurückliegenden Jahren mit den Pensionierungs- und Abgangszahlen ist erkennbar, dass in der Vergangenheit deutlich zu wenige Anwärterinnen und Anwärter eingestellt wurden, um die bevorstehenden Verluste zu kompensieren. Angekündigte und bereits durchgeführte Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung, die zu einem geringeren Personalbedarf führen sollten, haben diesen Effekt tatsächlich nicht erbracht. Für die Arbeitsfelder wie Cybercrime, politisch motivierte Kriminalität (PMK) oder die neuen kooperativen Leitstellen hat sich sogar eine gegenteilige Entwicklung aufgetan.

Deshalb steht die Polizei nun vor der schwierigen Aufgabe, ausreichend qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, was angesichts geburtenschwacher Jahrgänge sowie des weitgehend fehlenden Abiturjahrganges 2020 zu nicht unerheblichen Anstrengungen führen wird. Die notwendige Erhöhung der Einstellungszahlen („Vorratseinstellungen“) wird überdies zu einer Ausweitung der Studienkapazitäten an der Polizeiakademie führen müssen, deren Anforderungen es bereits jetzt einzuplanen gilt.



Vor diesem Hintergrund hat die GdP bereits beginnend im Jahr 2012 gefordert, 1.000 Anwärterinnen und Anwärter einzustellen. Die Politik folgte dieser Forderung nicht. Neue Aufgabenfelder wie eingangs beschrieben Cybercrime, die Bedrohungslage durch den islamistischen Terrorismus, aber auch die Zunahme geschlossener Einsätze (die auch durch eine deutliche Zunahme der Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte eine andere Qualität erreichten), müssen neben den wachsenden täglichen Anforderungen auch in Zukunft mit dem vorhandenen Personal bewältigt werden. Unabhängig der politischen Zugehörigkeit darf seitens der Politik dabei nicht auf die angespannte Haushaltslage verwiesen werden. Die Einstellungszahlen müssen sich vielmehr an dem steigenden Aufgabenspektrum der Polizei orientieren.

In der alltäglichen Aufgabenwahrnehmung wird dieser Substanzverlust daran deutlich, dass die Mindeststärken in vielen ESD-Standorten (insbesondere mit Beginn der Urlaubszeit) nicht mehr eingehalten werden können. In den ermittelnden Bereichen nimmt die Vorgangsbelastung stetig zu. Unterstützungen des ESD insbesondere bei größeren Einsätzen und Veranstaltungen binden hier weiteres Personal.

Unter diesen Bedingungen entfernt sich die Polizei zunehmend von ihrem Anspruch, eine sicht- und ansprechbare Bürgerpolizei zu sein, die in der Mitte unserer Gesellschaft verortet ist. In der Mitte unserer Gesellschaft bedeutet aber nach dem Selbstverständnis unserer Kolleginnen und Kollegen eine erkennbare Präsenz und damit Handlungsfähigkeit in Ballungsgebieten ebenso wie im ländlichen Bereich.

Die für die Jahre bis 2021 angekündigte Ausweitung der Ausbildungszahlen an der Polizeiakademie Niedersachsen stellt einen wichtigen Meilenstein dar. Die stufenweise Erhöhung der Neueinstellungen von 850 über 950 bis hin zu 1.050 im Jahr 2021 ist notwendig, erfordert allerdings zudem die Erweiterung der Ausbildungskapazitäten der Polizeiakademie. Doch angesichts zu prognostizierender Teilzeitbeschäftigungen in der Zukunft, müssen diese Zahlen nochmals erhöht werden. Die GdP fordert daher die Erhöhung dieser Zahlen um jeweils 25 Prozent.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Erhebung, Festschreibung und Fortschreibung von verbindlichen Mindeststärken für den ESD im Bereich der Polizeikommissariate und -stationen; Anhebung des Berechnungsparameters für die Schichtstärken auf den Faktor 7.**
- ☞ **analoge Anwendung der Fest- und Fortschreibung für die Kriminalpolizei im Bereich KED und ZKD.**



- ☞ Überprüfung und Festlegung der Personalausstattung der Bereitschaftspolizei unter den genannten Gesichtspunkten.
- ☞ Überprüfung der Sockel beim LKA und in den ZKlen unter den genannten Gesichtspunkten.
- ☞ verbindliche Einhaltung der Mindeststärken unter Beibehaltung der Urlaubsquoten.
- ☞ ab 2018 hat sich die Einstellung insbesondere an ermittelten Personalbedarfen (Grundlage PKS Hellfeld/Dunkelfeld, Pensionierungen etc.) auszurichten.
- ☞ die Auflösung von Organisationseinheiten zugunsten anderer Strukturen (Personalerwirtschaftung aufgrund fehlender Ressourcen) müssen dringend überprüft und ggfs. zurückgeführt werden.
- ☞ die Studienkapazitäten müssen quantitativ und qualitativ angepasst werden.
- ☞ Der langjährigen GdP-Forderung nach einem zweiten Einstellungstermin für Studienanwärter/-innen wurde bereits 2017 gefolgt und muss fortgeführt werden.
- ☞ aufgrund künftig anzunehmender Teilzeitbeschäftigungen müssen die jährlichen Einstellungszahlen nochmals um jeweils 25 Prozent erhöht werden („Vorratseinstellungen“).

2. Zweigeteilte Laufbahn

Die GdP war maßgeblich an der Gestaltung und Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn beteiligt und leitete damit einen wesentlichen Schritt zu einer gerechteren Bewertung der polizeilichen Arbeit ein. Der letzte Schritt, die Änderung des § 17a PoLNLVVO, hat nunmehr dazu beigetragen, dass alle Beamtinnen und Beamten in den gehobenen Dienst umgesetzt wurden.

Im Rahmen der Ausbildung hat sich das Prinzip der einheitlichen Ausbildung von Schutz- und Kriminalpolizei ausdrücklich bewährt. Professionelle Arbeit und ein entsprechendes Ansehen bei der Bevölkerung bestätigen das Ausbildungsprinzip. Dem Spartendenken wird erfolgreich vorgebeugt, ohne einer Spezialisierung in den verschiedensten Aufgabenbereichen unseres Polizeiberufs eine Absage zu erteilen.

Mit der Abkehr vom begrenzenden Dienstpostenkonzept A11 und der Einführung von Bündelungsdienstposten hat die GdP ihren Standpunkt für eine gerechtere Bewertung polizeilicher Arbeit erfolgreich durchgesetzt. Eine Limitierung der A11-Dienstposten ist weitgehend aufgehoben, nunmehr konnte eine durchgängige Perspektive für alle Sachbearbeitungsfunktionen bis A11 erreicht werden.



3. Gerechte Bewertung polizeilicher Arbeit

Die Polizei hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten gewandelt hin zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb, der sich durch Bürgernähe und Bürgerfreundlichkeit, Kompetenz und Kreativität auszeichnet. Sie wird getragen von hochqualifizierten, gut ausgebildeten und sozial adäquat handelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Beruf der Polizeibeamten/-innen ist anspruchsvoll, komplex, interessant, erlebnis- und abwechslungsreich, meist teamorientiert - allerdings ebenso schwierig und gefährlich.

Wir haben Anfang der neunziger Jahre hier in Niedersachsen mit dem Einstieg in die sogenannte zweigeteilte Laufbahn und damit in den gehobenen Dienst die längst überfällige gerechtere Bewertung unserer Arbeit eingeleitet. Die polizeiliche Tätigkeit wurde im sachbearbeitenden Dienst mit A11 endlich richtig bewertet.

Nach nunmehr über 25 Jahren muss jedoch der dringend notwendige nächste Schritt folgen. Die Bezahlung muss nach adäquater Zeit - nicht erst kurz vor der Pensionierung - tatsächlich auch aus A11 erfolgen. Das kostet Geld, dessen ist sich die GdP bewusst, aber die Innere Sicherheit sowie die in diesem Bereich Beschäftigten, sind diese Aufwendungen wert und auch die Bevölkerung unterstützt dies angesichts der guten Leistungen ihrer Polizei.

Der Vergleich mit anderen Berufsgruppen ist niemals vollständig möglich, erweist sich aber als hilfreich, wenn es um die Bewertung gesellschaftlich notwendiger Arbeit geht. Es ist unstrittig, dass Lehrerinnen und Lehrer nach ihrem Studium derzeit grundsätzlich noch aus A12 bezahlt werden, das Lehramt für Gymnasien sogar aus A13. Dass die Vermittlung von Wissen und sozialer Kompetenz in unserer Gesellschaft eine der schwierigsten Aufgaben darstellt und dementsprechend bezahlt werden muss, ist unbestritten. Andere Berufsgruppen - z.B. im Pflege- und Betreuungsbereich - haben ebenfalls höhere Anerkennung und eine bessere Bezahlung verdient. Auch darin besteht kein Dissens. Da die GdP aber die Interessenvertretung der Polizei ist, bleibt unser erstes Anliegen, Gerechtigkeit für die Polizeibeschäftigten einzufordern.

Insofern stellt die GdP fest, dass die Arbeit der Polizei in den vergangenen Jahren komplexer, komplizierter, vielschichtiger und gefährlicher geworden ist. Dies ist auch überparteilich unbestritten. Insofern besteht hier als Konsequenz die Notwendigkeit, eine verbesserte Bewertung und damit Bezahlung dieser Tätigkeit zu gewährleisten. Eine Bewertung mit A11 für den sachbearbeitenden Dienst ist keineswegs übertrieben, sondern logische Konsequenz im Vergleich zu Arbeitsplätzen und Dienstposten in anderen Bereichen der Landesverwaltung.



Eine Bewertung aller Dienstposten in sachbearbeitender Funktion der Polizeiexekutive nach A11 inklusive der entsprechenden Besoldung ist folgerichtig und stellt darüber hinaus einen wichtigen Baustein für die Attraktivität und damit für die Nachwuchsgewinnung dar. Aufgrund der seitens der Politik immer wieder ins Feld geführten, vermeintlich angespannten Haushaltslage (inklusive Schuldenbremse) und der Tatsache, dass es momentan offenbar wenig Bereitschaft gibt, diese durchgehende Bewertung sofort in die Tat umzusetzen, schlagen wir bis dahin nachfolgende Übergangslösungen vor.

4. Modernisierungsvorschlag für die Besoldungsgruppe A9 bis A11

Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt nach unseren Berechnungen Niedersachsen mit einer zu hohen Anzahl von A9-Planstellen (39 %), einem geringeren Anteil A10-Planstellen (31 %) und einem noch geringeren Anteil von A11-Planstellen (20 %) im unteren Bereich der Besoldungsskala. Hier sind erhebliche Verbesserungen vorzunehmen, um in der Wettbewerbssituation um die geeigneten Nachwuchskräfte standhalten und um die Attraktivität des Polizeiberufes bereits heute im Vergleich mit den übrigen Bundesländern aufnehmen zu können. Das 2014 durchgeführte Hebungsprogramm mit 750 durchgeschlüsselten Beförderungsmöglichkeiten und das Hebungsprogramm 2017/2018 mit noch einmal 500 Hebungen von A9 nach A11, ist auch der Erfolg unserer Gespräche und Forderungen, umgesetzt wurde es aber von der Landesregierung sowie den Landtagsfraktionen aus SPD und Grünen. Insgesamt reichen diese absolut begrüßenswerten Hebungen allerdings bei Weitem nicht aus. Im Vergleich zu anderen Bundesländern liegt die Polizei des Landes Niedersachsen mit einer großen Zahl von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten im Eingangsamte A9 im hinteren Drittel. Einmal mehr verdeutlicht dieser Umstand, wie fehlgeleitet die Föderalismusreform hier gewirkt hat. Durch sie wurde ein vollkommen uneinheitliches Besoldungsbild geschaffen, das ungerecht ist und in dessen Folge Wanderungsbewegungen an den Grenzen zu besser alimentierenden Bundesländern erfolgen.

a) Schritt 1: Deutliche Verkürzung der Standzeit nach A10 (erstes Beförderungsamte)

Das damalige BBesG schrieb vor, dass mit Abschluss einer Ausbildung an der Fachhochschule (heute Polizeiakademie), eine Ernennung in ein Amte mit der Besoldungsgruppe A10 BBesG erfolgen muss. Bereits 1975 hat der Gesetzgeber diese Einstufung suspendiert und eine Übertragung eines mit A9 bewerteten Amtes vorgenommen. Mit der Föderalismusreform können nun die Bundesländer eigene Regelungen vornehmen. Insbesondere im Hinblick auf die Neuausrichtung der Ausbildung mit dem Ziel der Erreichung des 1. akademischen Grades (Bachelorabschluss), sind aktuelle Standzeiten von A9 nach A10 von bis zu 15 Jahren in Extremfällen in Niedersachsen nicht hinnehmbar.



Die GdP fordert daher:

- ☞ **das Eingangsamt bei der Polizei muss mittelfristig A11 sein.**
- ☞ **die Neuausrichtung der Anzahl der Planstellen A10 muss bei 50 % liegen. Damit einhergehend sind sukzessiv entsprechende Stellenhebungen in den Haushalt einzuplanen.**

b) Schritt 2: Übergang in ein „Aufstiegsmodell“

Der Forderung der GdP ist die verantwortliche Politik mit der Einführung von Bündelungsdienstposten gefolgt. Die Endbesoldung für die sachbearbeitende Funktion berechnet sich aus dem heutigen Amt A11.

Beispielhaft könnte die Eingangsbesoldung in einem Übergangsmodell bei A10 mit Sternchenvermerk liegen. Das bedeutet, dass nach dem dreijährigen Bachelor-Studium die Bezahlung aus A9 g.D. erfolgt. Über einen noch festzulegenden kurzen Zeitraum von z.B. 2 Jahren, erfolgt die Bezahlung dann automatisch aus A10. Anschließend wird, korrespondierend mit einer standardisierten Erfahrungs- und Leistungsfortschreibung, die Gehaltsstufe A11 in 8 Jahren erreicht, also PHK/PHK'in nach 15 Jahren. Die Zusammenfassung in den Bündelungsdienstposten A9 bis A11 hat damit weiter Bestand. Obsolet wird im Bereich der Bündelungsdienstposten die Regelbeurteilung, sie wird durch eine standardisierte Leistungsfortschreibung ersetzt.

In einem weiteren Schritt ist die Eingangsbesoldung in dem Übergangsmodell auf A11 festzulegen. Der Stufenaufstieg in das Besoldungsamt A11 ist entsprechend verkürzt anzupassen.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Einrichtung eines Stufenaufstiegs im Bündelungsdienstposten A9 bis A11. Das Übergangsmodell umfasst bei Erfüllung standardisierter Leistungskomponenten einen Zeitraum von 12 Jahren nach Studienabschluss.**
- ☞ **Aufhebung der Regelbeurteilungszeit durch Schaffung einer Leistungs- und Erfahrungsfeststellung.**
- ☞ **Wesentliches Ziel ist der Grundsatz: ruhestandsfähige Besoldung aus A11 für die sachbearbeitende Tätigkeit.**
- ☞ **Alle derzeit aufgrund der unterschiedlichen Aufstiegsformen im g.D. befindlichen Beamten/-innen, müssen aufgrund ihrer erbrachten Leistungen für die Innere Sicherheit - natürlich bei Beachtung eventuell bestehender wesentlicher Ausschlussgründe - und nach Eignung, Leistung und Befähigung dementsprechend befördert werden.**



5. Ausschöpfen der bisherigen Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A12

Die aktuelle Stellenplanobergrenzenregelung besagt, dass der Anteil der Planstellen A12 insgesamt nicht mehr als 16 Prozent betragen darf – diese Begrenzung ist abzuschaffen. Derzeit liegt nach den Berechnungen der GdP der Anteil der bewerteten Stellen bei weniger als 5 Prozent. Mit der Einführung der Bündelungsdienstposten A9 bis A11 wurde ein festgelegter Anteil der Dienstposten mit A11 bewertet und dadurch mit einer Stelle fest hinterlegt. Diese hinterlegten Stellen sind explizit Führungsdienstposten im ermittelnden und operativen Bereich. Damit stellt es sich als folgerichtig dar, sie künftig mit A12 zu hinterlegen.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Umwandlung der hinterlegten Dienstposten A11 in Bewertungen A12.**
- ☞ **Abschaffung der Stellenplanobergrenzen, sukzessive Anhebung des Stellenanteils A12 auf 20 %.**

6. Ausschöpfen der bisherigen Stellenplanobergrenzenregelung im Bereich A13

Die aktuelle Stellenplanobergrenzenregelung besagt, dass der Anteil der Planstellen A13 insgesamt nicht mehr als 6 % betragen darf. Dies wären ca. 1.800 Planstellen. Derzeit liegt nach Berechnungen der GdP der Anteil der bewerteten Stellen bei weniger als 3 %. Dies sind im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei 439 Planstellen der Besoldungsgruppe A13.

Auch hier gilt: Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt Niedersachsen weit hinter dem Durchschnitt zurück.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Abschaffung der Stellenplanobergrenzen; sukzessive Anhebung des Stellenanteils A13 auf 10 %.**

7. Höherer Dienst

Ungefähr 1,5 % der Planstellen im Bereich der Polizei des Landes Niedersachsen sind Stellen des ehemaligen höheren Dienstes – also der Laufbahngruppe II (für die Verständlichkeit wird hier in der Regel auf die Formulierung „höherer Dienst“ bzw. auf die Abkürzung „h.D.“ zurückgegriffen). Bisher hat der Gesetzgeber sich stets geweigert, diesen Anteil zu erhöhen, obwohl seit einigen Jahren von der GdP eine vergleichbare Ausdehnung des Anteils des höheren Dienstes auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsens eingefordert wird. Aktuell liegt



der Anteil des höheren Dienstes in der Polizei Niedersachsen bei den besagten 1,5 %. Ein Wert, der im Vergleich zu den übrigen Bundesländern zwar nicht das Schlusslicht bildet, aber deutlich verbesserungswürdig ist. Bereits in der Vergangenheit hat die GdP mehrfach darauf hingewiesen, dass der Anteil des höheren Dienstes nicht der Bewertung der polizeilichen Arbeit entspricht. Deshalb hatte die GdP einen Anteil von 10 % bereits 1997 gefordert.

Die Frage der richtigen Bewertung stellte sich schon bei den Polizeipräsidenten in unserem Land. Nicht zuletzt auf Initiative der GdP hat die Landesregierung hier eine Anpassung der Bezüge bereits 2010 umgesetzt. Dem folgte die Anpassung der Besoldungsstruktur der Polizeivizepräsidenten, folgerichtig wäre nun die einheitliche Bewertung aller PI-Leiter nach A16.

Darüber hinaus fehlte es der Politik bisher an der Initiative, eine Erhöhung des prozentualen Anteils des höheren Dienstes auf den Weg zu bringen. Eine Ausweitung des höheren Dienstes ist durch einen begrenzten Verwendungsaufstieg zu erreichen. Andere Bundesländer sind hier bereits mit gutem Beispiel vorangegangen und nutzen damit einen begrenzten Zugang und damit die Öffnung innerhalb der Laufbahngruppe II.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **eine sachgerechte Bewertung des höheren Dienstes in der Polizei.**
- ☞ **eine Ausweitung des Anteils der Stellen des h.D. in einem ersten Schritt auf 3 %.**
- ☞ **Einführung eines Verwendungsaufstiegs.**
- ☞ **Bewertung von PI-Leitern/-innen nach A16.**

8. Beurteilungen

Nach wie vor besteht Unzufriedenheit mit dem Beurteilungssystem. Es bindet einen erheblichen Teil der Arbeitszeit über einen langen Zeitraum und schafft Unmut. Hier muss ein System gefunden werden, das den Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung bei Beförderungen gerecht wird und gleichzeitig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ehrliches Feedback zu ermöglicht.

9. Anpassung der Erschwerniszulagen

a) Erschwerniszulagen für bestimmte Verwendungen

Nach Auffassung der GdP sind die dienstlichen Belastungen für die betroffenen niedersächsischen Polizeibeamtinnen und -beamten ebenso hoch wie für die des Bundes. Deswegen erwartet die GdP eine



Anpassung der Erschwerniszulagen gem. § 22 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV) auch für unsere niedersächsischen Kolleginnen und Kollegen. Seit 1.1.2017 erhalten Polizeibeamtinnen und -beamte des Landes Niedersachsen in der Verwendung

- in einem mobilen Einsatzkommando,
- in einem Spezialeinsatzkommando für besondere politische Einsätze,
- unter einer auf Dauer angelegten veränderten Identität (Legende) als verdeckter Ermittler eine Zulage in Höhe von 225 Euro monatlich.

In Fragen der Kriminalitätsbekämpfung wollen wir nicht nach Beschäftigten erster und zweiter Ordnung klassifiziert werden. Die Anforderungen sind in allen Bundesländern gleich. Insbesondere die Gefahren durch den islamistischen Terrorismus stellen bundesweit eine aktuelle Bedrohungslage dar, daher fordern wir auch für die Polizeibeamtinnen und -beamten in Niedersachsen eine Erhöhung der Erschwerniszulagen auf Höhe der Bundesregelungen.

Das bedeutet:

- in einem mobilen Einsatzkommando 300 Euro.
- in einem Spezialeinsatzkommando 300 Euro.
- unter einer auf Dauer angelegten Identität (Legende) als verdeckter Ermittler 260 Euro.
- als Tatbeobachter in einer Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit 150 Euro.
- Aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades und den entsprechend schwierigen Arbeitsbedingungen bei Tauchern, fliegendem Personal und Dienstposten im Bereich der Deliktsfelder Kinderpornographie sind finanzielle Anpassungen vorzunehmen.

b) Erschwerniszulagen für Schichtdienst / Dienst zu ungünstigen Zeiten

Die Vergütung dieser Zeiten wird derzeit noch im Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit der Erschwerniszulagenverordnung geregelt. Darin sind nunmehr nach Beschlusslage des Doppelhaushaltes 2017/2018 folgende Zulagengewährungen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen festgelegt:

Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) gemäß § 4 der Erschwerniszulagenverordnung beträgt je Stunde:

- an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, an Oster- und Pfingstsonntagen ab 12.00 Uhr sowie am 24. und am 31. Dezember ab 12.00 Uhr **3,20 Euro**,
- in der Nachtzeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr **1,80 Euro**,



- an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr für Beamtinnen und Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben **0,80 Euro**.

Die Wechselschicht-/Schichtzulage beträgt gemäß § 20 Erschwerniszulagenverordnung:

- Wechselschichtzulage monatlich **102,26 Euro**,
- Schichtzulage monatlich bis zu **61,36 Euro**.

Seit der Einführung der Wechselschichtzulage im Jahr 1991 wurde diese mehrere Jahre nicht mehr erhöht. Das gilt auch für Zulagen an Samstagnachmittagen und für Nachtdienste, die sich seit Jahren auf dem gleichen Niveau bewegen. Sie sind nicht dynamisch und deshalb von allgemeinen Besoldungserhöhungen ausgenommen.

Hier stellt sich insgesamt die Frage, ob es der heutigen Schichtdienstwirklichkeit entspricht, die bisherige Auszahlung der Zulagen und die Möglichkeit der Verkürzung der Lebensarbeitszeit an den Erfordernissen des Wechselschichtdienstes, bzw. Schichtdienstes pauschal festzulegen. Flexible Schichtdienste und dem Schichtdienst vergleichbar belastende Dienste erfüllen häufig nicht die Kriterien der Wechselschichtzulage, stellen für unsere Kolleginnen und Kollegen aber eine hohe individuelle Belastung dar. Die Bezahlung und die Möglichkeit der verkürzten Lebensarbeitszeit sollten sich daher nicht an der alten Zulagenverordnung ausrichten, sondern an der konkreten individuellen Belastung während des jeweiligen Kalendermonats bzw. der Lebensarbeitszeit. Ausfallzeiten wie Krankheit, Urlaub etc. sind durch entsprechende Kompensationen (z. B. Korridorplanung zu leistender Nachtdienststunden mit der Möglichkeit zur Übertragung auf den Folgemonat etc.) im Rahmen einer Dienstvereinbarung zu formulieren.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Anhebung der Zulage für DUZ auf mindestens 5 Euro pro Stunde sowie Dynamisierung.**
- ☞ **Entwicklung einer Zulage, die den individuellen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen entspricht.**
- ☞ **Verkürzung der Lebensarbeitszeit bei belastenden Diensten.**
- ☞ **Volle Gewährung der Wechselschichtzulage.**

10. Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage

Durch das Versorgungsreformgesetz im Jahre 1998 ist auch die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage eingeschränkt worden. Die gänzliche Streichung der Ruhegehaltfähigkeit im Jahre 2010 mit der



Notwendigkeit von Einsparungen bei den Versorgungslasten zu begründen, wird der besonderen Situation der Polizeibeamtinnen und -beamten in Niedersachsen nicht gerecht. Mit der Polizeizulage werden u.a. die besonderen Belastungen im Vollzugsdienst abgegolten. Diese besonderen Belastungen bestehen bei den heutigen Ansprüchen an die Polizei und insbesondere der zurzeit zunehmenden Aggressivität gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten weiterhin. Lediglich in Bayern und in Rheinland-Pfalz wurden Übergangsregelungen bis zum Jahre 2010 geschaffen. Einige Länder schaffen wieder die Ruhegehaltstfähigkeit der Polizeizulage.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **die Wiedereinführung der Ruhegehaltstfähigkeit der Polizeizulage.**

11. Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf 62 Jahre

Die Erhöhung der Altersgrenze auf 62 Jahre wurde begründet mit der Einführung des Digitalfunks in Niedersachsen. Aus der Praxis wissen wir, dass die besonderen Belastungen des Polizeidienstes jedoch eine Altersgrenze von 60 Jahren ohne Abstriche erforderlich machen. Aufgrund der unterschiedlichen Lebensplanungen kann sich die GdP ein flexibles System im Zusammenhang mit der Altersgrenze vorstellen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben den Wunsch, länger zu arbeiten. In diesem Zusammenhang sind Personalentwicklungsmodelle mit dem Fokus auf lebensältere Kolleginnen und Kollegen konkret am jeweiligen Bedarf zu entwickeln. Der Einstieg in ein anderes Aufgabengebiet kann so im Einvernehmen mit dem angesprochenen Personenkreis besser vorbereitet werden.

Bei vielen gibt es jedoch die Notwendigkeit (z.B. gesundheitliche Gründe) oder den persönlichen Wunsch, mit 60 Jahren ohne finanzielle Einbußen auszuscheiden. Darüber hinaus ist nach Art der dienstlichen Verwendung (§ 109 Abs. 2 NBG) über einen gestaffelten Zeitbonus bei der Ruhestands- bzw. Vorruhestandsregelung weiter nachzudenken (Flexibilisierung, Arbeitszeitkonten etc). Nach unserer Auffassung kann man diese drei Möglichkeiten planbar für das Land gestalten.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **ein Altersteilzeitmodell (z.B. Blockmodell).**
- ☞ **Formulierung von entsprechenden Personalentwicklungsmodellen.**
- ☞ **die Rücknahme der Erhöhung der Altersgrenze auf wiederum 60 Jahre und eine Möglichkeit der persönlichen Flexibilisierung der Altersgrenze.**
- ☞ **die Einführung von Arbeitszeitkonten.**



12. Sonderzahlung Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld

In Niedersachsen ist, bis auf einen sozialen Ausgleich bis zur Besoldungsgruppe A8, das Weihnachtsgeld (ebenso wie das Urlaubsgeld) komplett gestrichen worden. Im Rahmen der Föderalismusreform ergibt sich im Zusammenhang mit den oben genannten Zusatzzahlungen ein heterogenes Bild. In manchen Bundesländern kommt es zur Auszahlung, andere begründen die Nichtauszahlung mit der jeweiligen Haushaltslage. Außer Niedersachsen gibt es nur noch vier andere Bundesländer, wo es überhaupt keine Sonderzahlung mehr gibt. Dies führt zu nicht hinnehmbaren Gehaltsunterschieden gegenüber anderen Bundesländern und gegenüber dem Bund.

Die GdP fordert daher:

- ☞ die Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes/einer Sonderzahlung.
- ☞ die Wiedereinführung des Urlaubsgeldes.

13. Gewalt gegen die Polizei

In den letzten Jahren stieg die Zahl der Gewaltdelikte gegen Polizeivollzugskräfte ständig an. Laut Polizeilicher Kriminalstatistik (PKS) für das Jahr 2016 gab es 3.030 Gewalttaten gegen Polizeibeamtinnen und -beamte. Das ist absolut besorgniserregend, insbesondere, wenn dabei 1.107 Kolleginnen und Kollegen Verletzungen davongetragen haben. Jeden Tag wurden 2016 in Niedersachsen neun Polizisten/-innen angegriffen und täglich drei verletzt, das ist völlig inakzeptabel und erfordert eine klare Vorgehensweise des Staates. Der Polizeiberuf ist ohne Zweifel ein gefahrgeneigter Beruf und zeichnet sich von jeher durch eine gewisse Gefährdung aus. In Anerkennung dieser Tatsache hat das Spektrum und hier insbesondere die Qualität der Gewalt zweifelsohne die Grenzen des Zumutbaren erreicht und in vielen Bereichen schon deutlich überschritten. Die Studien des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN) belegen diese Aussage deutlich. Diese Feststellungen, die sich in den aktuellen Lagebildern widerspiegeln, erfordern bei der Ausübung der alltäglichen Einsatzbewältigung vor Ort sowie bei Großeinsätzen einen deutlich verbesserten Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen. Die Ausrüstung und die fürsorglichen Aspekte/Aufgaben des Dienstherrn sind weiter auszubauen. Dabei sind insbesondere die Ausrüstungsfragen regelmäßig den Erfordernissen der technischen Entwicklung anzupassen. Der Tragekomfort (z.B. Dienstwaffe), ein ausreichender Schutz (z.B. ergonomisch angepasste, ballistische Schutzwesten) und die Akzeptanz unserer Kolleginnen und Kollegen, sind bei der Beschaffung entsprechender Ausrüstungsgegenstände mit einzubeziehen.

Die GdP begrüßt es ausdrücklich, dass unsere Gespräche und dauernden Forderungen nunmehr dazu geführt haben, dass der dienstliche Rechtsschutz verbessert wurde und die Abtretung und gleichzeitige Übernahme zivilrechtlicher Forderungen durch das Land Niedersachsen übernommen wurde. Ein



wichtiges Zeichen der Anerkennung der schwierigen Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen und ein längst überfälliger richtiger Schritt der Fürsorge des Dienstherrn.

Des Weiteren ist es der GdP gelungen, nach 7jähriger intensiver Forderung und Gesprächen, dass der Bundestag am 27. April 2017 auf Initiative des Bundesrates und mit Unterstützung der niedersächsischen Landesregierung, einen eigenen Strafrechtsparagrafen bei Gewalt gegen Polizei- und Rettungskräfte eingeführt hat. Dadurch wird nunmehr ein deutliches und notwendiges Zeichen gesetzt, welches voraussichtlich zwar nicht jeden Straftäter von Gewalt gegen Polizei- und Rettungskräfte abhält, aber es wird signalisiert, dass unsere Gesellschaft es nicht länger toleriert, dass diejenigen, die jeden Tag und jede Nacht ihren Kopf für die Sicherheit hinhalten, mit Gewalt angegangen werden.

Daneben muss aber auch eine intensive gesellschaftliche Debatte über den Umgang miteinander und unser Zusammenleben initiiert werden und es sind dringend weitere Maßnahmen notwendig, um den Schutz der Polizeikräfte zu verbessern.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **die Ausstattung mit Bodycams inklusive Tonaufzeichnung.**
- ☞ **die Ausrüstung der Streifenwagen mit Videocams.**
- ☞ **einsatztauglicher Spuckschutz in jedem Streifenwagen.**
- ☞ **einsatztauglicher Schlagstock.**
- ☞ **ergonomisch individuell angepasste Schutzwesten.**
- ☞ **komplette Funkversorgung im städtischen und ländlichen Bereich, inklusive „Indoor-Versorgung“ in umbautem Raum.**

14. Wiedereinführung der Freien Heilfürsorge

Polizeibeamtinnen und -beamte, die nach dem 31.01.1999 bei der Polizei des Landes Niedersachsen ihren Dienst begonnen haben, wurde bis zum 31.12.2017 keine Heilfürsorge mehr gewährt. Sie mussten sich privat versichern und erhielten Beihilfe. Vor dem Hintergrund der erhöhten physischen und psychischen Belastungssituationen, der zunehmenden Gewalt (siehe Pkt. 12) gegen Polizeibeamtinnen- und beamten und letztlich der Attraktivität unseres Polizeiberufes haben sich der Bund und andere Bundesländer schon früher entschlossen an der freien oder Heilfürsorge festzuhalten oder sie wieder einzuführen (zuletzt Hamburg).



Die GdP hat seit der Abschaffung die Wiedereinführung der freien Heilfürsorge gefordert. Mit dem Doppelhaushalt 2017/2018 wurde die Heilfürsorge für alle wieder eingeführt und der Eigenanteil von 1,6 % auf 1,3 % reduziert. Ausschließlich und nachweislich die Gespräche der GdP haben dazu geführt, dass die SPD/Grünen-Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen die damalige falsche Entscheidung nach fast 20 Jahren wieder rückgängig gemacht hat. Eine richtige und großartige Entscheidung. Dennoch wird die GdP weiter dafür streiten, auch den Eigenanteil zukünftig wieder abzuschaffen.

Außerdem muss im Rahmen der Heilfürsorge das Angebot an die Berechtigten unterbreitet werden, durch die Ärzte in der Polizei kurativ behandelt zu werden.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Wiedereinführung der freien Heilfürsorge ohne Eigenbeteiligung für alle Polizeibeamtinnen und -beamte.**
- ☞ **Kurative medizinische Betreuung im Rahmen der Heilfürsorge.**

15. Jubiläumszuwendung

Die Dienstjubiläumsverordnung (DJubVO) vom 23.04.1996 (Nds. GVBl 1996 S. 214) regelt die Ehrung von Beamtinnen und Beamten anlässlich der Vollendung einer 25jährigen, 40jährigen und 50jährigen Jubiläumszeit. Die Berechnung der Jubiläumszeit ist in der Verordnung geregelt. Die Ehrung erfolgt durch die Überreichung einer Dank- und Glückwunschkunde. Es kann für einen Tag Sonderurlaub erteilt werden (§ 9 Nds. Sonderurlaubsverordnung).

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A1 bis A11 erhalten darüber hinaus eine Jubiläumszuwendung. Sie beträgt

- nach einer 25jährigen Jubiläumsdienstzeit 307 EUR,
- nach einer 40jährigen Jubiläumsdienstzeit 410 EUR und
- nach einer 50jährigen Jubiläumsdienstzeit 512 EUR.

Die GdP erachtet es als Zeichen einer geringen Wertschätzung, dass Beamtinnen und Beamte ab Besoldungsgruppe A12 keine Jubiläumszuwendung in Niedersachsen erhalten.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Die Zahlung einer Jubiläumszuwendung auch an Beamtinnen und Beamte ab Besoldungsgruppe A12 analog der Regelungen für die Besoldungsgruppen A1 bis A11.**



16. Beschwerdestelle

Beim niedersächsischen Innenministerium ist seit 01. Juli 2014 eine „Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger und Polizei“ eingerichtet.

Die Beschwerdestelle ist im Innenministerium als Stabsstelle direkt dem Staatssekretär unterstellt. So soll die Unabhängigkeit von der Linienorganisation hervorgehoben und das Beschwerdemanagement als Institution nach außen dokumentiert werden.

Der Einrichtungserlass beschreibt, dass in Form eines modernen Ideenmanagements an die Beschwerdestelle auch Anregungen und Bedenken adressiert werden können und sollen. Das Beschwerdemanagement soll dazu beitragen, die Qualität der Dienstleistung prüfen und kontinuierlich verbessern zu können, es ist Bestandteil des Qualitätsmanagements. Daher müssen Beschwerden aufgearbeitet, analysiert, bewertet und die Erkenntnisse daraus den Führungsverantwortlichen und den Beschäftigten der Polizei vermittelt werden.

Den verwendeten Begriff „Beschwerdestelle“ hält die GdP für verkehrt, da die eingerichtete Stelle viel mehr Möglichkeiten hat, als nur Beschwerden abzuarbeiten. Darüber hinaus kritisiert die GdP weiterhin die Zuspitzung auf den Begriff „Polizei“. Die Argumentation dafür war seitens der Politik, dass sich somit auch Beschäftigte der Polizei an diese Stelle wenden könnten. Damit wird aber suggeriert, dass sich offensichtlich andere Beschäftigte nicht an diese Stelle wenden können. Dies wertet die GdP als vorgeschobenen Grund.

Die GdP ist nicht gegen ein sachgerechtes Qualitätsmanagement von Hinweisen von Bürgerinnen und Bürgern und alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Es sollte keine Berufsgruppe stigmatisiert und herausgehoben werden.

Die GdP fordert daher:

- ☞ **Änderung des Begriffs „Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger und Polizei“ in „Stelle für Ideen und Verbesserungen für den öffentlichen Dienst“.**



IV. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. Was war und was ist?

Die Arbeit der Polizei wird in der Öffentlichkeit durch die Tätigkeiten der Polizeivollzugsbeamten/-beamtinnen wahrgenommen. Im Hintergrund und somit für die Öffentlichkeit nicht immer erkennbar, leisten auch Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit. Diese Aufgaben sind unmittelbar miteinander verknüpft und gewährleisten nur gemeinsam das Ergebnis „Innere Sicherheit“. Die Organisation der Polizei Niedersachsen war bis vor einigen Jahren geprägt von einer strikten Aufgabenteilung für den Polizeivollzug und Verwaltungspersonal.

Politische Initiativen und Gespräche der GdP und der Personalräte, führten zu Freisetzungsprogrammen, die es möglich machten, diese starren Unterscheidungen aufzuweichen und damit Verwaltungspersonal in vielen Aufgabenbereichen der Polizei, die zuvor dem Polizeivollzug vorbehalten waren, einzusetzen. Verwaltungsbeamte/-innen und Tarifbeschäftigte bekamen damit die Chance, ihr Können und ihr Engagement in weiteren Bereichen der Organisation einzusetzen.

Durch die prekäre Haushaltslage der letzten Jahre, wurde dieser positive Trend wieder verwässert, so dass Arbeitsplätze, die originär durch Verwaltungstätigkeiten geprägt sind, mit Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten besetzt wurden.

Seit Ende des Jahres 2015 ist, nicht zuletzt durch die Flüchtlingsbewegung in Europa und die dadurch verursachte Aufgabenvermehrung bei der Polizei sowie die Personalnot im Polizeivollzug, das Freisetzungsprogramm wieder aufgelebt, um schnellstmöglich eine Verstärkung der polizeilichen Basis zu erreichen. Durch den Beschluss zum Landeshaushalt 2016/2017 ist das Freisetzungsprogramm verstetigt worden.

Ein Problem tritt bei der Eingruppierung von Tarifbeschäftigten aber auch bei der Bewertung von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten auf, die einen Dienstposten des Vollzugs wahrnehmen. Es ist nicht verständlich, dass z.B. ein ehemals nach A 12 bewerteter Dienstposten des Polizeivollzuges für Verwaltungsbeamte nur noch A 10-wertig, für Tarifbeschäftigte sogar maximal eine Bewertung nach EG 9 hergeben soll. Auch wenn Dienstpostenbewertung und Tarifrecht unterschiedliche Kriterien für eine Bewertung voraussetzen, ist eine solche Divergenz, insbesondere unter Berücksichtigung der Personalhoheit bzw. der Personalkostenbudgetierung der Polizeidirektionen, nicht nachvollziehbar.



Ein weiteres Thema ist die Privatisierung und Zentralisierung von Werkstätten in der Polizei. Bereits die vorherige Landesregierung hat mit der Umorganisation im Jahr 2004 eine Trendwende eingeleitet, die aus wirtschaftlichen Erwägungen die Anzahl der Werkstätten reduzierte oder - wie im Bereich der Tischlereien - eine komplette Schließung vorgab. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Bereiche befinden sich zum Teil nicht mehr in der polizeilichen Organisation. Ganz bewusst wurde seitens der Landesregierung auf diese Menschen und ihre Kompetenzen, aufgrund von zum Teil nicht nachvollziehbaren Wirtschaftlichkeitsberechnungen sowie fehlender Investitionen und Fortbildungsmaßnahmen, verzichtet. Selbst im Fall von eindeutigen positiven Wirtschaftlichkeitsberechnungen, wie sie bei der Polizeiwerft vorlagen, wurde eine Privatisierung umgesetzt.

Ein ähnliches Schicksal erleben wir seit vielen Jahren mit der Privatisierung im Reinigungsbereich. Jede Verrentung einer Reinigungskraft führt umgehend zum Abbau der Stelle und zur Privatisierung dieser Arbeit. Auch die durch die Tarifvertragsparteien vereinbarte Entgeltgruppe 1, die sich an dem Tariflohn für Gebäudereiniger orientiert und Spielraum für die Einstellung eigenen Personals geben sollte, hat zu keiner spürbaren Veränderung dieser Praxis geführt. Der Reinigungszustand der dienstlichen Räumlichkeiten bleibt oft hinter den vertraglich vereinbarten Leistungen zurück, da die Zeitvorgaben vieler privater Reinigungsfirmen von den dort Beschäftigten kaum zu realisieren sind.

Die GdP fordert:

- ☞ die privatisierten Bereiche (KFZ Werkstätten etc.) zu reprivatisieren und durch ausgebildete Verwaltungskräfte der Polizei zu betreiben.**
- ☞ die Einstellung von eigenen Reinigungskräften zu forcieren.**
- ☞ Perspektiven für Tarifbeschäftigte zu entwickeln.**

Staatliche Investitionen werden regelmäßig auch zu Lasten der Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziert. So wurde die Einführung des Digitalfunks mit durch die Einsparung von 40 Stellen aus dem Tarifbereich finanziert. Die Kosten für die Einführung der Einplattformstrategie/PolizeiClient sollen mit einer Abgabeverpflichtung von 165 Stellen aus dem Tarifbereich kompensiert werden.

Auch nach jahrelanger Planung ist bisher nicht bekannt, welche Tätigkeiten im IT Bereich in der Polizei verbleiben werden. Diese diffuse Situation sorgt bei den potentiell Betroffenen für sehr viel Unsicherheit und löst große Ängste aus, da die ungelöste Frage `Was passiert mit den Betroffenen, die durch die Einführung des PolizeiClient und VOIP nicht mehr eingesetzt werden können`, nicht beantwortet wird.



Die im Positionspapier der AG Technik der GdP (siehe Anlage) formulierten Ziele wurden den politisch Verantwortlichen mit der Forderung nach einem Konzept unterbreitet, haben aber bisher noch nicht zu konkreten Umsetzungen geführt.

Die GdP fordert:

- ☞ **zukunftsorientierte Konzepte, die unter Berücksichtigung der fortschreitenden Digitalisierung und des vermehrten Einsatzes moderner Technik ausgerichtet sind.**
- ☞ **die Rückführung der bereits abgegebenen bzw. abzugebenden Stellen in die Polizei, da entgegen der ursprünglichen Planung und Berechnung viele Aufgaben nicht wegfallen werden, sondern zu den verbleibenden Tätigkeiten neue Arbeitsbereiche hinzukommen.**

Ein weiteres Themenfeld ist der Wunsch der Beschäftigten nach der Möglichkeit einer persönlichen Weiterentwicklung. Zusätzliche Dringlichkeit erhält dieses Bestreben durch die Prozesse des demografischen Wandels und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt, auf die ein moderner Arbeitgeber, wie das Land Niedersachsen, Antworten finden muss. Die bereits 2006 von der GdP durchgeführte Mitgliederbefragung führt dazu folgendes aus:

„Der Wunsch nach Entwicklung und persönlichem Fortkommen ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Eine Vielzahl von Organisationen bieten den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen potenziell unterschiedlichste Möglichkeiten, dieses Bedürfnis zu befriedigen, indem sie ihnen durch Herausforderungen am Arbeitsplatz, durch neue Aufgabenfelder und Sonderaufgaben, Projekte, Fortbildungen und durch langfristige Entwicklungsperspektiven ein großes Spektrum an Entwicklungschancen eröffnen. Organisationen, die diesen elementaren Wunsch ihrer Mitarbeiter/-innen erkannt haben und diesen zum Nutzen der Organisation aufnehmen, begegnen damit zukünftige Veränderungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt. Auch die Polizei hat die Chance, auf diese Weise Mitarbeiter/-innen an sich zu binden, ihre dauerhafte Motivation und Identifikation mit der Arbeit, dem Beruf und der Organisation auf hohem Niveau zu halten und weiter auszubauen. Die GdP unterstützt die Konkretisierung der individuellen Entwicklungsziele der Beschäftigten und gleicht sie mit den Angeboten der Polizei Niedersachsen ab bzw. fordert Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung ein. Die gewerkschaftliche Forderung, Maßnahmen zur Personalentwicklung unverzüglich zu erarbeiten, um sich den Entwicklungen der Arbeitswelt zu stellen, sollen die berufliche Perspektive der Mitarbeiter/-innen positiv beeinflussen und die Polizei Niedersachsen zukunftsorientiert auf die Veränderungen einstellen.“



Gleichzeitig gilt es für die Polizei, die Entwicklungsmotivation und das Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter/innen für die Ziele der Organisation zu nutzen und damit dieses Grundbedürfnis in den Dienst der spezifischen Herausforderungen der Polizei zu stellen. Dies wiederum erfordert, dass die Polizei und ihre Organisationsbereiche ihre gewünschten Ergebnisse und Ziele (s. Zielvereinbarungen, Produkte/Vorprodukte) in strategischen Prozessen genau zu definieren und die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen mit ihren Notwendigkeiten auf der personellen Seite festzustellen. Dies gilt für alle Organisationsbereiche und muss für die Beschäftigten transparent dargestellt werden. Maßnahmen der Personalentwicklung sollten also die Verbindung zwischen den entwicklungsbezogenen Grundbedürfnissen der Mitarbeiter/innen und den Anforderungen an die Polizei und die Qualität ihrer Arbeit herstellen.

Die GdP fordert:

- ☞ **die Wiederaufnahme und Fortführung der begonnenen Maßnahmen zur Verbesserung der Organisationskultur.**
- ☞ **Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung.**
- ☞ **die Umsetzung dieses Attraktivitätsprogrammes.**

a) Was wird sein?

Das Personal ist das höchste Gut einer Dienstleistungsverwaltung. Dieses Personal benötigt Orientierung, um an Zielen der Organisation zu arbeiten und diesen in digitalen Zeiten permanenten Veränderungsprozess mit Leben füllen zu können.

Damit die Polizei in Niedersachsen in dem stärker werdenden Konkurrenzkampf um Talente nicht abgehängt wird, fordert die Gewerkschaft der Polizei die Landesregierung auf, sich als zukunftsorientierter Arbeitgeber zu entwickeln um darüber den Tarifbereich in der Polizei Niedersachsen auch in der Zukunft mit qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern personell ausstatten zu können.

Über die Ausrichtung der Polizei als Arbeitgeber mit strategischer Betrachtung der stetigen Entwicklung der Arbeitswelt ist die GdP der Auffassung, dass eine gleichbleibend hohe Identifikation der Kolleginnen und Kollegen des Tarifbereichs angestrebt werden muss. Die Zukunft wird sich eben nicht nur auf die Personalgewinnung und –ausbildung beschränken. Nach Ansicht der GdP wird es weitaus wichtiger werden, die Potentiale der Mitarbeiter/-innen insbesondere aus dem Tarifbereich (z.B. DV-Gruppen, Cybercrime, Wirtschaftsverwaltung, Personalverwaltung), langfristig an die Polizei Niedersachsen als



Arbeitgeber zu binden. Die aktuelle Variante des Kooperationsmanagements mit der Einbahnstraße „Outsourcing“ hat die Organisation Polizei nicht zukunftssicher aufgestellt. Gerade die momentane Situation der inneren Sicherheit verdeutlicht dieses.




Szenarien, in denen die Polizei ausschließlich und zu jeder Zeit auf die Nutzung von z.B. privaten Tankstellen, Caterern für Versorgungslagen sowie privaten Kfz-Werkstätten angewiesen sein soll, lassen Zweifel an der komplikationslosen Einsatzfähigkeit - insbesondere in Ausnahmesituationen - aufkommen.

b) Wie geht es den Menschen in der Polizei?

Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf das 67'te Lebensjahr, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Gefahrensituationen, „gelebte“ Inklusion, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Arbeitssicherheit, mobiles Arbeiten - Die Aufzählung verdeutlicht, dass die Entwicklung, die das Gesundheitsmanagement in der Polizei genommen hat, differenziert betrachtet durchaus als positiv zu bewerten ist. Für die Kolleginnen und Kollegen des Tarifbereiches wird jedoch ein Ausbau der Möglichkeiten in Richtung „gesundes Arbeiten“ in der Polizei gefordert. Aus Sicht der GdP reicht es nicht aus, nach dem ersten Schritt, beispielsweise der Beteiligung von Tarifbeschäftigten am „Gesundheitssport“ zu verweilen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Tarifbeschäftigten, die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Ausbau des mobilen Arbeitens sowie die weiter voranschreitende Digitalisierung machen den differenzierten Blick auf „gesundes Arbeiten“ weiter nötig. Es ist eine der Prioritäten der GdP, die Veränderung der Arbeitswelt in Bezug auf die Auswirkungen für Tarifbeschäftigte zum Dauerthema zu machen.

Es ist unser gewerkschaftliches Selbstverständnis, welches uns antreibt, die Landesregierung unablässig dazu aufzufordern, den einseitig auferlegten Belastungen auch Möglichkeiten der Entlastung zur Seite zu stellen. Nach Auffassung der GdP ist der konkrete Blick auf „gesundes Arbeiten“ für die Landesregierung notwendige Folge auf dem Weg zu einem Arbeitgeber, dem eine Bindung seiner Arbeitskräfte an die Organisation wichtig ist.

Die GdP fordert:

-  **die konkrete Ausweitung des Gesundheitsmanagements in der Polizei.**
-  **die Durchführung von Gefährdungsanalysen in Bezug auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz.**
-  **den Ausbau der Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Polizei.**



☞ **die Aktualisierung/Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Tätigkeitsfelder der Tarifbeschäftigten.**

Die unverzügliche, wertfreie und insbesondere wertschätzende Auseinandersetzung mit Inklusion/Behinderung in allen Arbeitsfeldern der Beschäftigten muss intensiviert werden. Behindertengerechte Büros, Sozialräume, WC's, Büroausstattung und insbesondere Zugänge zu den Dienstgebäuden sind und bleiben Dauerforderungen der GdP.

Die Themenfelder im Bereich des „gesunden Arbeiten“ sowie die Bausteine einer emotionalen Führungsverantwortung müssen dauerhaft und widerkehrende Aus- und Fortbildungsbausteine für Vorgesetzte sein. Empathisches Führungsverhalten ist der Schlüssel zu gesundem Arbeiten.

c) Demographischer Wandel

Der Altersdurchschnitt in der Landesverwaltung steigt kontinuierlich, gleichzeitig verringert sich die Zahl der jungen Nachwuchskräfte. Das bedeutet, dass der „Kampf um Köpfe“ auch die Polizeiorganisation trifft. Deshalb ist vorausschauendes Handeln gefordert und die Attraktivität der Arbeit durch gute Bezahlung, altersgerechte Rahmenbedingungen und wertschätzendes Betriebsklima zu steigern. Zukünftig werden immer mehr Kolleginnen und Kollegen verrentet oder pensioniert. Dadurch geht der Organisation das über Jahre erworbene Erfahrungswissen dieser Menschen verloren.

Die GdP fordert:

☞ **ein frühzeitiges personalplanerisches Handeln der Dienststellen und eine im Vorfeld durchzuführende Einarbeitung von potenziellen Nachfolger/-innen um einen Erfahrungs- und Wissenstransfer zu gewährleisten.**

2. Freisetzungsprogramm der Polizei – eine Weiterentwicklung

Um Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte von vollzugsfremden Aufgaben zu entlasten, sind in der Vergangenheit im Rahmen des Freisetzungsprogramms Dienstposten umgewandelt bzw. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt worden. Gegenwärtig ist es notwendig, das Freisetzungsprogramm landesweit mit den Ergebnissen der Landesprojektgruppe Verwaltung abzugleichen und den Katalog der umwandlungsfähigen Dienstposten als Leitlinie für zukünftige Freisetzungen zu Grunde zu legen. Die GdP betrachtet die Verlagerung von Verwaltungstätigkeiten vom Polizeivollzugsdienst in den Verwaltungs-/ Tarifbereich als Baustein, um auf die Personalknappheit in den Streifendiensten und Ermittlungsbereichen kurzfristig und unmittelbar reagieren zu können. Dabei ist es die Überzeugung der GdP, dass die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen aus dem Vollzugsbereich, die



in den unterschiedlichsten Verwaltungsfeldern Aufgaben wahrnehmen, ausdrücklich wertgeschätzt wird. Die GdP steht für die weitere Ausweitung des Freisetzungsprogramms gemäß den dringend zu veröffentlichenden Ergebnissen der Landesarbeitsgruppe Verwaltung. Die GdP steht dabei für eine insbesondere sozialverträgliche und wertschätzende Anwendung einer Freisetzung von Polizeivollzugspersonal.

Die GdP fordert:

- ☞ **die GdP fordert die sukzessive Verstetigung des Freisetzungsprogramms auf der Grundlage des von der Landesprojektgruppe Verwaltung erarbeiteten Katalogs.**
- ☞ **die unverzügliche Veröffentlichung der Ergebnisse der Landesprojektgruppe Verwaltung.**

Wo sind die geeigneten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Polizei, die vor der Übernahme neuer Aufgaben stehen? Wo sind die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten?

Der **Analyse- und Auswertebereich** hat sich elementar entwickelt. Ein zeitgemäßes, komplexes Auswerte- und Analyseverständnis ist in diese Arbeitsfelder eingezogen. Bereits vor Jahren beschrieb eine Arbeitsgruppe Anforderungsprofile für Auswerterinnen und Auswerter und für Analytikerinnen und Analytiker. Ein Aufstieg in den gehobenen Dienst ist bis heute für die seit Jahren in diesen Bereichen tätigen, erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht möglich.

Die GdP fordert:

- ☞ **eine modulare Ausbildung und eine dem gehobenen Dienst entsprechende Eingruppierung.**

3. Informations- und Kommunikationstechnik

Sie wird immer vielschichtiger - waren es früher die Telefonanlagen und Funkgeräte, gibt es heute ein großes Spektrum an Spezialtechnik für die Polizei. Daher steigen auch die Anforderungen an das Personal, sowohl qualitativ, wie auch quantitativ.

Die GdP fordert:

- ☞ **die fachliche Weiterbildung der Beschäftigten dieser Bereiche und eine angemessene Aufstiegsmöglichkeit**

Die Anforderungen der Tätigkeiten im IT-Bereich werden auch unter Berücksichtigung einer IKT Einplattformstrategie zukünftig weiterwachsen. Bereits heute ist es für die Polizeiorganisation schwer,



hochqualifizierte IT Spezialisten einzustellen. Der Konkurrenz mit der freien Wirtschaft hält der öffentliche Dienst nicht stand, da die Eingangsvergütungen nicht attraktiv genug sind.

Auch bereits in der Polizei beschäftigte junge Kolleginnen und Kollegen wechseln in die „Freie Wirtschaft“, um mehr Geld zu verdienen. In allen Bereichen der IT-Entwicklung, des IT-Betriebes müssen Konzepte geschaffen werden, um Beschäftigten aus den Entgeltgruppen EG6-EG8 den Aufstieg in den g.D. EG9 - EG11 zu ermöglichen. Wie das gehen kann wird seit Jahren eindrucksvoll im Landesamt für Statistik und Kommunikation Niedersachsen (LSKN) praktiziert. Hier werden förderungswürdige Beschäftigte über ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm gefördert.

Die GdP fordert:

- ☞ **Schaffung von PE-Konzepten auch für die Tarifbeschäftigten der Polizei.**
Auch für die Weiterentwicklung der Beschäftigten ab EG11 sind Modelle zu entwickeln, damit hier auch in Zukunft von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Aufgaben der Entgeltgruppen EG12 und höher ausgeübt werden können.

Der Einsatz von Spracherkennungssystemen befindet sich noch in den Anfängen. Daher ist derzeit noch nicht abzusehen, welche Auswirkungen diese neue Technik auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsbereiche haben wird.

Die GdP fordert:

- ☞ **bei sich verändernden Arbeitsinhalten eine zeitgerechte Fortbildung und die Vermeidung von Einkommensverlusten für die betroffenen Beschäftigten.**

4. Wo ist ein prüfungsfreier Aufstieg für Tarifbeschäftigte möglich?

- DV- Gruppen,
- IuK-Dienste,
- Schreibdienste und
- Analysestellen

sind besondere Tätigkeitsbereiche für Arbeitnehmer/-innen, in denen die persönliche Entwicklung von interner Ausbildung abhängig ist. Durch einen prüfungsfreien Aufstieg können die Perspektiven der von Veränderungen betroffenen Beschäftigten verbessert werden.



Die GdP fordert:

- ☞ für diese betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten des prüfungsfreien Aufstieges von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 und von der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppen 9 bis 11.

a) Welche Ausbildungsverhältnisse können in der Polizeiorganisation begründet werden?

In der Vergangenheit haben die Polizeidirektionen in einigen Bereichen junge Menschen z.B. zur/zum Bürokommunikationskauffrau/-mann, Fotograf/in, Handwerker/-in und Elektroniker/-in ausgebildet. Dieses war vorbildlich und sollte gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Krise im öffentlichen Dienst vermehrt wieder stattfinden.

Die GdP fordert:

- ☞ Ausbildungsmöglichkeiten auszubauen und eine Übernahme der Auszubildenden zu gewährleisten.

b) Arbeitnehmer/-innen als Ausbilder/-innen in der Polizei

Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die die Ausbildereignungsprüfung bei der Industrie- und Handelskammer erworben haben. Auch die in der Polizei vorhandenen Handwerksmeister verfügen über eine entsprechende Qualifikation. Es ist unabdingbar, die Qualifikation der bereits in der Polizei beschäftigten Ausbilder/-innen zu erhalten, zu nutzen und weiter auszubauen.

Die GdP fordert:

- ☞ eine Erhebung, wer über welche Ausbildungsqualifikation verfügt, um diese Potenziale entsprechend einzusetzen zu können.

c) Eine neue Kollegin - ein neuer Kollege

Im Rahmen der Einarbeitung sollte unerfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gelegenheit zur Orientierung innerhalb der Polizei gegeben werden, um die Organisation besser verstehen zu können.

Die GdP regt an,

- ☞ ein Einführungsseminar zu entwickeln, in dem insbesondere Kenntnisse über den Aufbau, Ablauf und die Kultur der Organisation vermittelt werden, um die Integration der Beschäftigten zu forcieren.



d) Erfahrene neue Kolleginnen und Kollegen – die Stützen im Alltagsgeschäft / Qualifizierungsangebote

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Bereits in der Mitgliederbefragung der GdP aus dem Jahr 2006 wird im dortigen Meinungsbarometer des Detailberichtes für Angestellte mehr als deutlich, dass die Entwicklungs-, Lern- und Motivationsmöglichkeiten weit hinter den Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückbleiben.

Auch der **Tarifvertrag der Länder (TV-L)** stellt Qualifizierung als ein Angebot dar, dass z.B. durch Dienstvereinbarungen wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.

Qualifizierungsmaßnahmen sind

- die Erhaltungsqualifizierung (das bedeutet, die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen, und sozialen Kompetenzen),
- die Fort- und Weiterbildung (das beinhaltet den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen),
- die Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (das ist die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung) und
- die Wiedereinstiegsqualifizierung (das ist die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit).

Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Das Gespräch ist jährlich zu führen (§ 5 TV-L).

Die GdP fordert:

-  **ein umfassendes Qualifizierungsangebot für Tarifbeschäftigte.**

5. Führungskräfteförderung und -qualifikation

Ein Blick in die Vergangenheit macht deutlich, dass die Polizeiorganisation bereits 1998 unter externer Begleitung eine umfassende Qualifizierung von Führungskräften zu Personalentwicklern durchgeführt hat. Dass zu dieser Zeit entwickelte, landesweite Personalentwicklungskonzept für die Polizei, ist nicht für verbindlich erklärt worden. Das zeitgleich erarbeitete landesweite Führungskräfteentwicklungskonzept mit den erarbeiteten Maßnahmen und Instrumenten wurde bis heute nicht fortgeschrieben. Die damals erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Führungskräfte, sowie die Anwendung der Instrumente, sind teilweise in der Polizeiorganisation versandet. Während im Vollzugsbereich bereits die systematische Förderung erfolgt ist, gilt es in verschiedenen Aufgabenfeldern



der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Systematik anzupassen und die Führungskräfteentwicklung voranzutreiben.

Die GdP fordert:

- ☞ eine Fortsetzung der Führungskräfteentwicklung. Insbesondere in der mittleren Führungsebene ist es erforderlich, Kolleginnen und Kollegen – auch im Bereich der Arbeitnehmer/innen auf ihre Führungsaufgaben systematisch und umfassend vorzubereiten.

Der TV-L bietet zudem die Möglichkeit der **Führung auf Probe**. Bei Freiwerden eines Arbeitsplatzes mit Führungsaufgaben kann dieser genutzt werden, um potenziellen Führungskräften aus dem Arbeitnehmerbereich die Möglichkeit zu geben, erstmalig Führungsaufgaben zu übernehmen.

Die GdP fordert:

- ☞ die konsequente Umsetzung der Möglichkeit der Führung auf Probe.

Beispielsweise können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Führungskräfte in folgenden Bereichen eingesetzt werden:

- Wirtschaftsverwaltung
- Aus- und Fortbildung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutzmanagement
- IT - Betrieb
- IT - Projekten
- DV -Technik
- Fuhrparkmanagement
- Geheimchutz / Kryptographietechnik
- Funk -/ Leitstellentechnik
- TK Anlagentechnik
- Betriebswirtschaftliche Datenerhebung und Analyse
- Lagerverwaltung

Aufstiegsmöglichkeiten – Verwaltungslehrgänge I und II

Die demografische Entwicklung und der damit einhergehende Nachwuchskräftemangel machen es erforderlich, dass den Beschäftigten in der Polizei mehr Möglichkeiten der Qualifizierung angeboten werden.

Die GdP fordert:

- ☞ polizeieigene Verwaltungslehrgänge I und II, die mindestens einmal jährlich angeboten werden.



Nach der Überarbeitung der Dienstvereinbarung zu den Verwaltungsprüfungen I und II, welche zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, erscheint es nur folgerichtig, die Ausbildungsinhalte der Verwaltungslehrgänge auf den Prüfstand zu stellen. Auch eine Modernisierung der Ausbildungsinhalte sowie die Berücksichtigung der erlernten Berufe und deren Ausbildungsinhalte erscheinen zeitgerecht.

Da es sich bei den Lehrgängen um eine Zusatzausbildung zum erlernten Beruf handelt und tarifvertraglich für die Eingruppierung TV-L nicht zwingend erforderlich ist, sollte über eine modernisierte Ausbildung nachgedacht werden. Dazu ist es notwendig, die Ausbildungsinhalte der derzeit angebotenen Ausbildungen und Studiengänge mit den Ausbildungsinhalten zu den Verwaltungslehrgängen abzugleichen. Nach Ansicht der GdP könnte dadurch bereits erworbenes Wissen anerkannt werden.

Die GdP fordert:

- ☞ **die Umstellung der Ausbildung zu den Verwaltungslehrgängen I und II in Module aufzuspalten, erworbenes Wissen anzuerkennen und somit Module für die fehlenden Qualifikationen anzubieten.**

6. TV-L – Tarifvertrag der Länder

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es heute nicht mehr selbstverständlich in Betrieben mit einer Tarifbindung zu arbeiten. Viele Firmen haben Haustarife, welche sich wesentlich von anderen unterscheiden und schlecht miteinander vergleichbar sind. Andere Firmen verzichten ganz auf Tarifverträge, sondern handeln diese mit jedem einzelnen Mitarbeiter aus.

Die GdP hat in den vergangenen Jahren vehement die Erhaltung der Flächentarifverträge im öffentlichen Dienst gefordert und als starke Gewerkschaft im DGB mit umgesetzt. Dadurch besteht auch weiterhin ein Flächentarifvertrag im öffentlichen Dienst der Länder. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden entsprechend dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) behandelt. Die Vorteile eines Tarifvertrages sind offensichtlich, denn nicht jeder muss für sich allein Rechte und Pflichten aushandeln.

Der TV-L regelt u.a. die Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen (früher Weihnachtsgeld), Bezahlung sowie eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (VBL) und einen besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie das 40. Lebensjahr vollendet haben und 15 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet der TV-L, wie bereits beschrieben, im Gegensatz zum bisherigen Bundesangestelltentarif (BAT) / Manteltarifvertrag Arbeiter (MTArb), vielfältige Möglichkeiten diesen Personenkreis zu fördern.



Dennoch gibt es Verbesserungsmöglichkeiten für den TV-L, die im Wesentlichen nichtplakativer Bestandteil der Forderungen für die Tarifverhandlungen sind. Dabei heben sich der stufengleiche Aufstieg sowie die Entzerrung der kleinen EG 9 besonders heraus. Die kleine EG 9 soll dabei die gleichen Stufenlaufzeiten und Entwicklungsstufen wie alle anderen Entgeltgruppen des TV-L erhalten. Die im BAT verankerte Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs ist im TVL nicht mehr vorhanden. Um Tarifbeschäftigten, die langjährige Erfahrung in ihrem Tätigkeitsfeld haben, an ihren Arbeitsplatz zu binden und ihnen eine Perspektive zu bieten, sollte die Wiedereinführung eines Bewährungsaufstiegs in den Forderungskatalog der tarifschließenden Gewerkschaften aufgenommen werden.

Die GdP fordert:

- ☞ **die Erhaltung des Flächentarifvertrages, um die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen für alle Tarifbeschäftigten zu erhalten**

7. Rente / Altersteilzeit

Mit Einführung der Rente mit 63, die allerdings nur für die Jahrgänge bis einschließlich 1952 gilt und 45 rentenversicherungspflichtige Beitragszeiten voraussetzt, wurde eine Möglichkeit zur Flexibilisierung des Renteneintritts geschaffen. Danach folgende Jahrgänge müssen eine stufenweise Anhebung des Rentenzuganges hinnehmen (s Tabelle).

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren	
		Jahr	Monat
1950	0	63	0
1951	0	63	0
1952	0	63	0
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	8
1962	20	64	8
1963	22	64	10
1964		65	



Für schwerbehinderte Menschen gelten besondere Vorschriften (s. Tabelle).

Geburtsjahr		Anhebung um Monate	Renteneintritt		Vorzeitiger Renteneintritt	
			Jahr	Monat	Jahr	Monat
1951		0	63	0	60	
1952	Januar	1	63	1	60	1
	Februar	2	63	2	60	2
	März	3	63	3	60	3
	April	4	63	4	60	4
	Mai	5	63	5	60	5
	Juni - Dezember	6	63	6	60	6
1953		7	63	7	60	7
1954		8	63	8	60	8
1955		9	63	9	60	9
1956		10	63	10	60	10
1957		11	63	11	60	11
1958		0	64	0	61	0
1959		2	64	2	64	2
1960		4	64	4	64	4
1961		6	64	6	64	6
1962		8	64	8	64	8
1963		10	64	10	64	10

Eine weitere Flexibilisierung des Renteneintritts ist aber notwendig. Der TV-L bietet durch die Einführung von Arbeitszeitkonten Ansätze für kreative Möglichkeiten zur Einführung einer Regelung zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand.

Die GdP fordert:

- ☞ nicht nur die Altersteilzeitregelung, welche mit Ablauf des Jahres 2009 beendet wurde, als mögliche Alternative, sondern die Entwicklung neuer Programme zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand.



V. Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte

1. Das Image der Polizeiverwaltung

Was ist das Interessante und was ist das Besondere am Berufsbild der/des Polizeiverwaltungsbeamtin/-beamten?

Der maßgebliche Faktor, durch den sich die Polizeiverwaltungsbeamtinnen/-beamten von der allgemeinen Verwaltung unterscheiden, ist die Integration in den Gesamtauftrag Polizei. Diese Integration findet statt, weil ein hohes Maß an Motivation durch Einbindung in den gemeinsamen übergeordneten Aufgabenzusammenhang erreicht wird. Ganzheitlichkeit, Einheitlichkeit, innerer Zusammenhalt und Integrität innerhalb der Gesamtorganisation Polizei sind wesentliche Garantien für den sozialen Status der Polizei und ihr positives Bild bei den Bürgerinnen und Bürgern, das von Verlässlichkeit und Vertrauen geprägt ist. Dies haben Umfragen zum Ansehen von Berufsgruppen wiederholt gezeigt. Und diese Stärke wächst, je mehr Polizei sich auch im Inneren auf alle Kräfte verlassen kann, auch auf den „Backoffice-Bereich“. Diese innere Festigkeit gibt auch der und dem einzelnen Polizeiverwaltungsbeamtin/-beamten das Gefühl, kein Fremdkörper, sondern wichtiger Bestandteil und Teilhaber des Gesamtauftrags Polizei zu sein.

Wie wichtig dieser Aspekt ist, zeigt der Blick auf die Gesamtzahl der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten. Mit rund 450 Planstellen inkl. Stellen für wissenschaftliches Personal stellt diese spezielle Berufsgruppe nicht ganz 2 % des gesamten Personalbestandes der niedersächsischen Polizei dar. Zusammen mit den Tarifbeschäftigten, die in allen Polizeidienststellen verschiedenste Aufgaben wahrnehmen, ergibt sich jedoch ein Anteil von immerhin knapp 20 %.

Die Aufgaben der Polizeiverwaltung sind interessant und abwechslungsreich. Die Polizeiverwaltung findet sich in allen Polizeibehörden (PD'en, LKA, ZPD) und auf der Dienststellenebene der Polizeiinspektionen als „Wirtschaftsverwaltung“, in den Polizeikommissariaten auf den Geschäftszimmern, in Sonderaufgaben (z.B. Forensik, Controlling/Strategie, Werkstätten) sowie bei der PA und den ZKI'en und ZKD'en wieder. Die Polizeiverwaltung stellt im Wesentlichen den Personalkörper für sämtliche Logistik- und andere Servicebereiche dar.

Die Bandbreite der Aufgaben erstreckt sich in der klassischen Verwaltung über

- ☞ Personal- und Disziplinarwesen,
- ☞ Beschaffungs-, Bewirtschaftungs- und
- ☞ Haushaltsangelegenheiten,



- ☞ Planung von kleinen u. großen Baumaßnahmen,
- ☞ Wirtschaftlichkeitsberechnungen, -analysen,
- ☞ Maßnahmen der Bauunterhaltung
- ☞ Betreuung von Grundstücken und Dienstgebäuden,
- ☞ Controlling/Strategie,
- ☞ über Schadensregulierungen,
- ☞ Gebühren und
- ☞ Justitiariat bis hin zu
- ☞ Sonderverwendungen wie Polizeiärztlicher und
- ☞ Sozialwissenschaftlicher Dienst oder
- ☞ vereinzelt Analyseaufgaben in den RAST/ASt.

Ein wiederkehrender und wichtiger Auftrag sind die umfangreichen Verwaltungsaufgaben im Bereich Versorgung und Logistik bei Einsätzen in geschlossenen Verbänden, ohne deren professionellen Einsatz das Einsatzziel deutlich erschwert wäre. Es sind hierbei neben den Standardkenntnissen von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten insbesondere die spezifischen Kenntnisse über Bedürfnisse und die Organisation der Polizei gefragt, die nicht wegzudenken sind, ohne dass der Gesamterfolg der Großeinsätze ausbliebe. Aufgrund der Aufgabenvielfalt und zahlreichen Einsatzmöglichkeiten für Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte bietet sich ein breites Spektrum an Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Polizei. Der Verlust einer intakten Polizeiverwaltung würde dazu führen, dass gut ausgebildete Polizeibeamtinnen und -beamte nicht mehr ihre originären Aufgaben wahrnehmen könnten, weil sie zunehmend durch administrative Aufgaben belastet würden. Dies ist auch ein Widerspruch zum Selbstverständnis als Polizistinnen und Polizisten.

Die GdP fordert:

- ☞ **die Stärkung der Wirtschaftsverwaltung.**
- ☞ **die Straffung bzw. Beibehaltung einer intakten Polizeiverwaltung.**

2. Personal- und Laufbahnrecht

Obwohl gerade der Bereich des Polizeiverwaltungsdienstes durch Dienstposten mit einer breiten Aufgabenvielfalt, einem hohen Maß an Entscheidungskompetenz, Verantwortung und Leitungsfunktion geprägt ist, spiegelt sich die Attraktivität dieser Laufbahn nicht in entsprechenden beruflichen Perspektiven wider. Bevor aufgrund fehlender Beförderungsmöglichkeiten und ständig steigender



Standzeiten im jeweiligen Amt, sowohl in der Laufbahngruppe (LG) 1 als auch in der LG 2, die bisherige hohe Motivation von einer schleichenden Frustration überschattet wird, müssen umgehend Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Leistung und Engagement auch in diesem Bereich lohnen und entsprechende Wertschätzung erfahren.

Seit der Umorganisation im Jahre 2005 ist eine Vielzahl von hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen der Polizeiverwaltung in andere Verwaltungsbereiche gewechselt, überwiegend, weil sie keine Perspektiven erkennen konnten. Insbesondere vor dem Hintergrund der nicht nachlassenden Fluktuation aus der Polizeiverwaltung heraus, ist dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten und damit auch für eine qualifizierte Nachwuchsgewinnung erforderlich.

Vor diesem Hintergrund und einer zwar nach § 9 BBesO vorgeschriebenen, für den Bereich der Polizeiverwaltung jedoch noch nicht vorgenommenen Bewertung aller Dienstposten muss umgehend eine sachgerechte Stellenbewertung innerhalb der niedersächsischen Polizeiverwaltung vorgenommen werden. Hier ist ein landeseinheitliches Dienstpostenbewertungskonzept zu entwickeln, welches sich an den Grundzügen der Einrichtung und Bewertung von Dienstposten des Polizeivollzugsdienstes ausrichtet. Der Erl. d. MI v. 24.02.2014 – Dienstpostenbewertung für Ämter A9 bis A11 BBesO (Bündelungsbewertung) ist entsprechend anzuwenden.

Durch zusätzliche Beförderungsstellen für die LG I und II sind langfristige Perspektiven für die derzeit eingesetzten Verwaltungsbeamten/-innen zu schaffen. Hier bieten sich in einem ersten Schritt durchgeschlüsselte Hebungen von A9 LG 2 nach A14 BBesO (u. a. für die DL 21) an, wodurch mit relativ geringem Kostenaufwand zum einen erhebliche Beförderungsperspektiven geschaffen werden können. Zum anderen könnte damit ein erster Schritt in Richtung einer sach- und bedarfsgerechten Stellenausstattung und zur Herbeiführung einer Binnengerechtigkeit im Verhältnis der Stellenausstattung in den Stäben der Behörden unternommen werden.

Vor dem Hintergrund der mit Kassenanschlag 2014 eingeführten Beschränkungen der Inanspruchnahme des Gleitvermerkes und der personalwirtschaftlichen Probleme durch die unterschiedliche Ausprägung der bisherigen Nutzung dieses Gleitvermerkes durch die Behörden ist bei entsprechender Stellenhinterlegung die Umsetzung des gemeinsamen Stellenplans unverzüglich anzustreben. Mit Einführung des einheitlichen Stellenplanes ist auch ein einheitliches Beurteilungssystem für die Polizei einzuführen.



Bis zur Umsetzung des einheitlichen Stellenplanes sind die Beschränkungen des Gleitvermerkes unverzüglich aufzuheben. Durch die Zuweisung von insgesamt 50 zusätzlichen Planstellen für den Polizeiverwaltungsdienst im Rahmen des Freisetzungsprogrammes, haben sich die Rahmenbedingungen für die Berechnung der Stellenplanobergrenzen grundlegend verändert, so dass eine Überschreitung dieser Obergrenzen beseitigt wurde. Damit ist auch die Begründung für die Beschränkung der Inanspruchnahme des Gleitvermerkes entfallen.

Die konsequente Umsetzung des Freisetzungsprogramms ist fortzuführen, um den Zielen der Umorganisation - Entlastung des Vollzugsdienstes von Verwaltungsaufgaben und Erhöhung der vollzugspolizeilichen Präsenz in der Fläche - Rechnung zu tragen. Vor dem Hintergrund fehlender Haushaltsmittel und der allgemeinen Finanzsituation des Landes ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, dass insbesondere in den Stäben eine Vielzahl von Vollzugsbeamtinnen und -beamten reine Verwaltungstätigkeiten u.a. in den Personaldezernaten und im Bereich der Technik wahrnehmen, obwohl sie originär für vollzugspolizeiliche Tätigkeiten mit hohem finanziellen und personellen Aufwand ausgebildet worden sind.

Ebenfalls ist nicht nachvollziehbar, dass durch die Beschränkungen des Gleitvermerkes von Verwaltungsbeamten oder -beamtinnen besetzte Stellen, nach Freiwerden wieder in den Vollzugsdienst zurückgeführt werden und damit das ursprüngliche Ziel der Umorganisation - Entlastung des Vollzugsdienstes von Verwaltungsaufgaben - konterkariert und eine Freisetzung in die umgekehrte Richtung vollzogen wird. Dies belastet den Polizeihaushalt zudem zusätzlich.

Als Ausdruck der Besonderheiten in der Aufgabenwahrnehmung der Polizeiverwaltung, die sich damit nach wie vor von den allgemeinen Diensten abhebt, ist nach Ansicht der GdP die Bezeichnung bzw. Einführung des Fachzweiges „Polizeiverwaltung“ nach dem neuen Laufbahnrecht unumgänglich. Die Identifikation mit der Aufgabenstellung des Polizeiverwaltungsdienstes würde gestärkt und die grundlegenden Beurteilungsunterschiede zum allgemeinen Verwaltungsdienst, die in der Bildung der Vergleichsgruppen und der Maßstabsbildung ihren Ausdruck finden, wären bei konkurrierenden Auswahlverfahren offensichtlich bewertbar.

Die GdP fordert:

- ☞ einen einheitlichen Stellenplan.**
- ☞ eine konsequente weitere Umsetzung des Freisetzungsprogramms.**
- ☞ die Wiedereinführung des Gleitvermerks.**



3. Liegenschaftsmanagement und Logistik - Selfmade versus Outsourcing/Privatisierung

Die Mitarbeiter in der Liegenschaftsverwaltung und -betreuung schaffen Werte, sie erbringen u.a. alle erforderlichen Dienstleistungen als Voraussetzung der polizeilichen Aufgabenerfüllung und beeinflussen so die sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unserer Polizeiorganisation. Diese Dienstleistungen lassen sich nur dann nah an der polizeilichen Aufgabe, bezahlbar und qualitativ hochwertig anbieten, wenn dafür das notwendige Personal unmittelbar vor Ort ist und nur auf diesem Wege die besonderen dynamischen Anforderungen einschätzen und beachten kann.

Wer die Polizeiverwaltung nur aus betriebswirtschaftlicher Perspektive sieht, springt dagegen zu kurz. Auf der Strecke bleibt die Polizeiorganisation, die auf teurere und qualitativ schlechtere private Dienstleister umsteigen muss. Damit wird die Polizei unterhöhlt, die letztendlich für die Bürgerinnen und Bürger Sicherheit garantieren soll. Die Spaltung der Polizei wird weiter vertieft und nicht als zusammengehörend auch zusammengeführt. Mit der Auslagerung von Aufgaben und damit Reduzierung von Polizeiverwaltungsmitarbeitern (sprich Privatisierung) verliert diese immer mehr an autonomer Handlungsfähigkeit - insbesondere in der Bewältigung von polizeilichen Großlagen, weil sich die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung durch die Auslagerung dem Zugriff der Polizei entzogen hat.

Reparaturstau

Die meisten landeseigenen Liegenschaften sind in die Jahre gekommen. Das bedingt häufige Reparaturarbeiten, die aber nur im allernotwendigsten Umfang durchgeführt werden, so dass der Reparaturstau ständig wächst. Hier haben bisher die Hausmeisterdienste mit ihrem Know-how unverzügliche Soforthilfe geleistet, auch weil sie sich mit der Polizei und dem direkten Umfeld identifizieren und damit Verantwortung übernehmen. Eine diesem Handeln zu Grunde liegende Einstellung und Identifikation ist bei eingekauften Leistungen kein Vertragsbestandteil und wird auch kaum von betriebsfremden Beschäftigten erwartet werden können.

Zunehmende Zahl von Großeinsätzen

Gerade im Hinblick auf die zunehmende Anzahl von Großeinsätzen der Polizei und der dafür zu leistenden logistischen Versorgungsaufgaben der Polizeiverwaltung ist ein funktionierender und motivierter Hausmeisterdienst unverzichtbar. Mit diesen Diensten stehen Mitarbeiter für die Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich der Haustechnik, Entsorgung etc. zur Verfügung, die nicht mehr aufwändig unterwiesen werden müssen. Das schafft verlässliches Handeln und die Gewissheit der Wahrung von definierten Qualitätsstandards. Damit werden für verantwortlich handelnde Personen Freiräume und Energiereserven für die verschiedensten unvorhergesehenen Herausforderungen und Störfälle geschaffen.



Die im Bereich der PD Braunschweig im Rahmen eines Pilotprojektes vorgenommene Ausgliederung von Hausmeisterdiensten ist mittlerweile rückabgewickelt

Die mit der Ausgliederung der Hausmeisterdienste beabsichtigte Neuausrichtung des Liegenschaftsmanagements ist nach erheblichen Problemen in der ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung und nach erheblicher Verschlechterung der Zustände in den Liegenschaften kläglich gescheitert und musste zurückgeführt werden. Der durch das Projekt zudem entstandene Mehraufwand in personeller und sächlicher Hinsicht sollte Mahnung für die Zukunft sein, vergleichbare Projekte nicht mehr anzustreben.

Die GdP fordert:

- ☞ Die Beibehaltung der polizeiinternen Liegenschaftsverwaltung und -betreuung sowie der Hausmeisterdienste.**
- ☞ Keine Privatisierungsbestrebungen.**

4. Public Private Partnership (PPP)

Beim Bau neuer Dienstgebäude und der Finanzierung durch Investoren nach Vorgaben der Polizei sowie der Einbringung spezieller Polizeitechnik und bei der Gestellung von Hausmeisterdiensten durch den jeweiligen Investor werden sich neue Aufgabenverteilungen sowie eine verwaltungsseitige Änderung der Betreuungsleistungen durch geänderte Rahmenbedingungen ergeben. Dies kann bereits jetzt festgestellt werden, ohne dass es besonderer Voraussicht bedarf. Für die Finanzierung beabsichtigt das Land, langfristige Mietverträge abzuschließen. Durch diese Konstellation ließen sich folgende neue Betätigungsfelder für die Polizeiverwaltung erkennen, die sich aus arbeitsalltäglichen Abläufen und sich ständig wiederholenden und bekannten bewirtschaftungstechnischen Gegebenheiten schlussfolgern ließen:

- Vertragliche Gestaltung inkl. umfassender rechtlicher Würdigung,
- Überwachung der vertraglich zugesicherten Leistungen, qualitative Identifizierung und Bewertung von Leistungsstörungen,
- rechtliche Fallbearbeitung bei Regress, Schadensersatz, Wandlung, Mietminderung,
- Ersatzbeauftragung für nicht erbrachte Dienstleistungen (gilt auch für zu privatisierende Hausmeisterdienste),
- Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen seitens der Dienstleister und
- mögliche Auswirkungen auf eigene Polizeibesetzte.



Die GdP fordert:

- ☞ Ziel muss es sein, derartige neue Aufgaben in den Verwaltungsbereich aufzunehmen und eine Zuordnung von adäquat bewerteten Dienstposten und entsprechenden Planstellen, gemessen an vergleichbaren polizeilichen Organisationsgrundsätzen, vorzunehmen. Neben den materiellen Kernaufgaben des Polizeivollzugsdienstes (Gefahrenabwehr und Strafverfolgung) ist der Verwaltungs- und Logistikkbereich der Organisation eine ebenso tragende Säule. Verwaltungsaufgaben gehören in die Hand der Verwaltungsbeschäftigten (Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie Tarifbeschäftigte). Nötig ist eine bedarfsgerechte Einrichtung von Planstellen, die ein Abwandern speziell der Jüngeren aufgrund mangelnder Karrierechancen und schlechter Ausstattung verhindert. Nur organisationsintegrierte, motivierte und angemessen bezahlte Beschäftigte sorgen dafür, dass Dienstleistungen adäquat erbracht werden können - Leistungen, von denen zuerst die Organisation Polizei profitiert und letztlich die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger.

5. Zugang, Ausbildung und Fortbildung im Bereich der Polizeiverwaltungsbeamtinnen und -beamten des Landes

Qualität der Ausbildung

Die über Jahrzehnte betriebene Fachausbildung für die Polizeiverwaltung ist anerkannt -übrigens auch aus dem Polizeivollzug – und als Sonderlaufbahn ein absolut grundlegender Baustein für ein reibungsloses Funktionieren der gesamten Polizei. Entsprechende polizeibezogene Ausbildungsinhalte, diesbezügliche Anwendung bereits während der Praktika und nicht zuletzt die enge Verzahnung der Aufgabenbereiche des Vollzugs mit denen der Verwaltung, haben erst die Möglichkeit geschaffen, angepasste und umfassende Dienstleistungen für die tägliche Polizeiarbeit zu erbringen. Ohne die Polizeiverwaltung gäbe es z.B. keine umfassende Betreuung bei geschlossenen Einsätzen, keine entsprechende Ausstattung der Polizistinnen und Polizisten mit Dienstkleidung oder Führungs- und Einsatzmitteln sowie keine mit allen Sonderregelungen versehene Abrechnung von Mehrdienststunden oder Reisekosten. Ein unverbindlich ausgerichtetes Studium ohne Bindung an die Polizei kann dies niemals ersetzen.

Status quo

Das Land hatte sich mit der 2007 umgesetzten Auflösung der FHVR Niedersachsen vollends aus der eigenen Nachwuchsausbildung für den gehobenen Polizeiverwaltungsdienst zurückgezogen. Mittlerweile hat die Landesregierung Maßnahmen getroffen, um die Nachwuchsgewinnung wieder zu verstärken. So



wurden zum einen jeweils 30 Stellen jährlich zur Einstellung von Anwärtern und Anwärterinnen für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt für das Studium an der kommunalen Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen und 30 Stellen für Stipendiaten an der Hochschule Osnabrück zur Verfügung gestellt. Dieser Einstieg in die landeseigene Ausbildung ist zu begrüßen, reicht aber bei weitem nicht aus, den aktuellen und zukünftigen Personalbedarf annähernd zu decken. Insoweit ist die Ausbildung über die eigene Anwärterausbildung deutlich zu verstärken.

Daneben kann lediglich über ein freies Studium an der Hochschule Osnabrück, verbunden mit entsprechenden Praxiszeiten, die Laufbahnbefähigung für den ehemals gehobenen Dienst erworben werden. Im vormaligen mittleren Dienst sieht es ähnlich aus, hierfür wird überhaupt nicht mehr ausgebildet. Das Studieninstitut Niedersachsen (SIN) wird ausschließlich für Fortbildungen oder aber Aufstiegsausbildungen (Angestelltenlehrgänge I und II) bei bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen in Anspruch genommen. Eine gesicherte und bedarfsorientierte Übernahme im Anschluss an das Studium kann nicht stattfinden - nicht zuletzt aufgrund der großen Konkurrenzsituation zu anderen, insbesondere kommunalen Behörden. Ein Studiengang besteht aus ca. 33 Studierenden, um die alle Verwaltungsbereiche des Landes und der Kommunen als Personalbedarfsträger konkurrieren.

Kurzüberblick

- Zugang:

m.D.: keine Ausbildung mehr möglich; lediglich im Tarifbereich gibt es Bestrebungen, dies zu fördern.
Einzigiger Zugang: Bewerber externer Ausbildungsträger mit vergleichbaren Ausbildungen.

g.D.: freies Studium an der Hochschule Osnabrück, verbunden mit vorgeschriebenen Praktika, daneben nur über externe Wege (andere Länder, Kommunen).

- Ausbildung:

Studium ohne polizeispezifischen Bezug; lediglich in den Praktika Möglichkeit der Spezialisierung, Abschluss von Praktikantenverträgen. Es stehen immer weniger qualifizierte Ausbilder zur Verfügung (keine Entlastung, keine erkennbaren Strukturen).

- Fortbildung:

Trotz theoretisch vielfältiger Angebote nur sehr eingeschränkt möglich. Die Gründe: sind in den Einsparverpflichtungen allerorten zu suchen. Lehrgangsplätze sind nicht entsprechend dem Bedarf vorhanden; hinzu kommt die unzureichende Stellensituation (Perspektive) nach Abschluss (Wege:



Angestelltenlehrgänge I und II beim SIN, zentrale und dezentrale Fortbildung, PA).

- Wissenstransfer:

Nimmt mittlerweile eine übergeordnete Bedeutung ein. Eine Tandembildung ist wichtig, aber kaum möglich. Die demografische Entwicklung verlangt nach Reformen in der Qualifizierung und im Zugang. Genau das wird durch eine fehlende adäquate Ausbildung und die haushaltsrechtlichen Hemmnisse erschwert. In der Konsequenz geht Wissen verloren oder aber muss auf den Polizeivollzug übertragen werden; dies ist kontraproduktiv zum Reformgedanken.

Die GdP fordert:

☞ **Einrichtung eines Studienganges Polizeiverwaltung bei der PA Niedersachsen.**

Zwischenzeitlich müssen bestehende Ausbildungsmöglichkeiten nachgebessert werden

- **durch die Implementierung von polizeispezifischen Anteilen in das Hochschul-Studium. Das setzt natürlich voraus, dass planbar und zuverlässig Studierende an das Land / die Polizei gebunden werden können. Der Landesdienst muss also für Studierende attraktiver werden. Zusätzlich muss eine vernünftige Struktur für die praktische Ausbildung geschaffen werden (Inhalte, Ausbildereignung etc.).**
- **Kurzfristig benötigte finanzielle Mittel sollten dabei nicht im Vordergrund stehen, da der langfristige Erfolg und damit eine verbesserte polizeiliche Aufgabenerfüllung eine höhere Bedeutung haben sollten, als einmal zu leistende Aufwendungen für eine entsprechende Qualifizierung.**
- **In jeder Behörde muss die Funktion einer/eines Ausbildungsbeauftragten besetzt werden, die/der für die polizeibezogene Praxisbegleitung der Studierenden sowie der Hochschulabsolventen verantwortlich ist.**
- **Den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten muss wieder höhere Wertschätzung entgegengebracht werden. Personal ist die wichtigste Ressource eines Unternehmens – Personalentwicklung kommt allen zugute.**



VI. Anlage zum Attraktivitätsprogramm

GdP Position zur Einführung des Polizei Clients und den damit verbundenen Veränderungen im IT-Bereich

Es hat eine politische Entscheidung zur Einführung einer Ein-Plattform-Strategie, dem sogenannten Polizei-Client, bei weitgehender Vergabe an den Landesbetrieb IT.Niedersachsen gegeben. Dafür sind schon jetzt Millionen Euro ausgegeben worden und weitere werden folgen. Insofern ist nicht davon auszugehen, dass die Entscheidung rückgängig gemacht wird. Also müssen sich GdP und die Personalvertretungen um die Rahmenbedingungen und den Schutz der Beschäftigteninteressen bei der Einführung kümmern und das tun sie auch seit längerer Zeit.

Diese politische Festlegung sorgt insbesondere im Technikbereich der Polizei für erhebliche Unruhe. Hinzu kommt, dass viele Fragen, z.B. welche Technikarbeitsfelder noch in der Polizei verbleiben und durch unsere eigenen Fachleute bearbeitet werden sollen, immer noch nicht geklärt sind. Die GdP hat sich sehr frühzeitig mit diesem Thema auseinandergesetzt und neben den Personalräten im Land ist auch der Polizeihauptpersonalrat (PHPR) hier sehr aktiv. Unter anderem wurde letztes Jahr eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten zwischen PHPR und dem Landespolizeipräsidium verabschiedet.

Die von der GdP eingesetzte Arbeitsgruppe Technik hat zum Polizei-Client Positionen erarbeitet, die Innenminister Boris Pistorius im Februar 2017 mit der Forderung übergeben, die bestehenden Fragestellungen zügig zu beantworten.

Mit der Entscheidung zur Einführung des Polizei Clients wurde bereits angekündigt, dass ca. 400 bis 700 Stellen bei der Polizei Niedersachsen entfallen könnten. Diese Stellen, so die damalige Meinung, könnten dann zur Finanzierung des Polizei Clients genutzt werden. Im Verlauf der konkreten Umsetzung durch die Stabsprojektgruppe `Polizei Client` der Polizei Niedersachsen wurde von ca. 300 Stellen, die zur Disposition stehen könnten, gesprochen. Innenminister Pistorius sprach sich für die Erhaltung dieser 300 Stellen bei der Polizei Niedersachsen aus. In die Haushaltsberatungen für den Doppelhaushalt 2017/2018 wurde beschlossen, der Polizei Niedersachsen eine Einsparverpflichtung von 165 Stellen aufzuerlegen. Die GdP stellt in diesem Zusammenhang die Frage nach dem monetären Wert dieser abzuliefernden Stellen.

Während der immer weiteren Konkretisierung zur Umsetzung des Polizei Clients wurden in allen PD`en Informationsveranstaltungen für mögliche Betroffenen durchgeführt. Die Informationen, die von der Projektgruppe und von IT. N gegeben wurden, waren hinreichend unbestimmt und formulierten eher eine vage Vorstellung von der zukünftigen Organisation des IT.N. Diese Veranstaltungen haben die Teilnehmer eher verunsichert, als in die Lage versetzt, eine sachlich, vernünftige Entscheidung treffen zu können.

Auch eine weitere landweite Informationsveranstaltung bei der ZPD im Dezember 2016 verlief entsprechend und war nicht geeignet, die Verunsicherung aufzulösen.

Da das Teilprojekt, welches die verbleibenden Aufgaben aus dem IT Bereich der Polizei Niedersachsen beschreiben sollte, bis Anfang April 2017 kein Ergebnis vorgelegt hat, besteht eine erhebliche Verunsicherung bei den möglichen Betroffenen aus den IT Bereichen der Polizei Niedersachsen.

Ausgehend von dem Worst-Case Szenario, dass am 01. Jan. 2019, die vom niedersächsischen Finanzminister geforderten 165 Stellen als Abgabeverpflichtung aus dem Kapitel 0320 abgeliefert



werden müssen, hat die Arbeitsgruppe Technik der GdP Niedersachsen folgende Aspekte genauer in den Fokus genommen.

Zunächst betrachtete die AG Technik die Situation um die drohende Abgabeverpflichtung von 165 Stellen und den daraus resultierenden, auch im Ansatz sehr unterschiedlichen, möglichen Maßnahmen.

Unerheblich, welcher Ansatz später gewählt werden sollte, muss eine differenzierte Betrachtung der Altersstrukturen der Behörden und Einrichtungen der Polizei Niedersachsen vorgenommen werden, damit keine übermäßige Belastung einzelner Dienststellen entstehen kann.

Die GdP spricht sich für eine mittel- bis langfristige Lösung des möglichen Stellenabbaus aus und fordert die Politik auf, in den Jahren 2017 / 2018 weitere Freisetzungsprogramme umzusetzen, mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung, der durch den Polizei Client betroffenen Beschäftigten. Veränderungen zu unterschiedliche Polizeidienststellen an einem Standort, wie es beispielsweise in Hannover möglich wäre, sollten dabei für alle Betroffenen in die Planungen mit einbezogen werden.

Es muss gewährleistet werden, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die zu IT.Niedersachsen wechseln, auf die Abgabeverpflichtung angerechnet werden.

Abschließend ist festzustellen, dass ein Einstellungsstopp ab 2019 (Einsparung der 165 Stellen) **gravierende Auswirkungen** auf die Organisation hätte. In vielen Bereichen müssten dann Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte wieder verstärkt administrative Aufgaben wahrnehmen.

Die GdP hat sich mit der Frage nach möglichen Arbeitsbereichen und Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten auseinandergesetzt und folgenden Vorschlag auf der Grundlage des GdP Attraktivitätsprogramms entwickelt.

Dieser listet (nicht abschließend) die möglichen Arbeitsbereiche innerhalb der Polizei Niedersachsen auf.

- IT Koordination Derzeit beschäftigt sich der IT Koordinator vorwiegend um die Planung der Ausstattung sowie dem Rollout des Polizei Client etc. Die Rolle des IT Koordinator wird sich nach der Einführung des Polizei Client verändern und umfassendere Aufgaben bekommen.
- Task Force Cybercrime / Ermittlungsgruppe Cybercrime
- Datenverarbeitungsguppe (DVG)
- Kriminaltechnik (KT)
- Analysestellen
- Funkzellenauswertung sofern diese nicht in die Analysestellen integriert sind
- Sicherheitsbeauftragte Arbeitssicherheit, Brandschutzbeauftragte
- Haustechnik durch die fortschreitende techn. Ausstattung der Liegenschaften der Polizei Niedersachsen (elektrische Türen, Überwachungskameras, rechnergestützte Beleuchtungsanlagen etc.) notwendiger Service



- Fernmelde-Einsatz Mittel (FEM)
 - o Organisation/ Verwaltung der Kraftfahrzeuge
 - o Organisation/ Verwaltung der Waffen und des Einsatzgerätes (auch Raumschießanlagen)
 - o IT Service (Digitalfunk, Telefon, Fax, alle Computer - welche nicht von IT.N gemanaged werden, Videoüberwachung, etc.
 - o IT Sicherheit
 - o Cossware

Des Weiteren geht die GdP davon aus, dass durch die möglichen Aufgabenverlagerungen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen notwendig werden.

Beschulungs-/Qualifizierungsangebote – keine abschließende Aufstellung

- | | |
|---------------------------------|---|
| - Programme zur Qualifizierung | Entsprechend der zu besetzenden Arbeitsbereiche stellt sich AG Technik vor, neue Qualifizierungsangebote einzurichten. Die Abschlüsse stellen dann eine Ausnahme von der Prüfungspflicht dar. |
| - PAN Module für Analysestellen | Bevorzugte Vergabe von PAN Modulen an die vom Polizei Client betroffenen Beschäftigten. |
| - Verwaltungslehrgänge I und II | Für Techniker sollte hier eine Ausnahmeregelung geschaffen werden, da Techniker bisher aufgrund der fehlenden kaufmännischen Ausbildung der Zugang verwehrt wurde. |

Die GdP ist der Ansicht, dass die beschriebenen Vorschläge, im Sinne der Strategie 2020, hilfreiche Maßnahmen darstellen, um den Betriebsfrieden innerhalb der Polizei Niedersachsen zu erhalten und betroffenen Beschäftigten Perspektiven zur weiteren Verwendung zu geben. Dies muss die Grundlage sein, damit unsere Kolleginnen und Kollegen sachliche Entscheidungen für ihre persönliche Entwicklung bei der Polizei Niedersachsen oder dem IT.N treffen können.