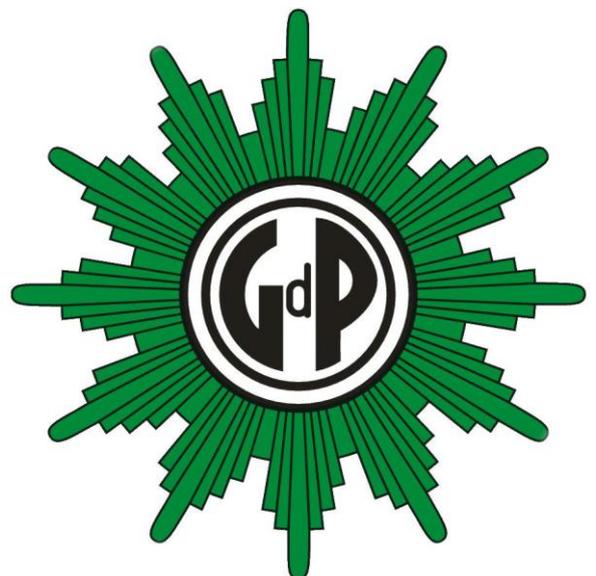

Positionspapier
zum Koalitions-
vertrag von SPD
und Bündnis 90 /
Die Grünen

2011

Gewerkschaft
der Polizei



Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Am 17. Juni haben die Koalitionäre von SPD und Bündnis90/Die Grünen ihren Vorständen den Koalitionsvertrag für die kommende Legislaturperiode vorgelegt.

Für den Bereich Inneres lautet die Kernbotschaft:

Die personelle Gesamtausstattung der Polizei in Bremen und Bremerhaven wird auf Basis der derzeitigen Haushaltszielzahlen für das Jahr 2011 festgeschrieben. Danach werden die zukünftigen Ausbildungszahlen bestimmt. Der Senator für Inneres prüft, ob die Ausbildung der Polizei zukünftig effektiver in einer länderübergreifenden Kooperation erfolgen kann.

Damit wird die Personalausstattung auf dem derzeitigen Status quo gehalten. Das bedeutet für die Stadt Bremen eine Zahl von rund 2470 und für Bremerhaven von rund 472. Das hat Folgen für die Sicherheitsarchitektur dieser Städte. Denn die Polizeireform in Bremen war aufgebaut auf eine Stellenzielzahl von 2600. Die Struktur der Bremerhavener Polizei auf 487. Werden diese Zahlen auf das derzeitige Niveau abgesenkt, müssen die Aufgaben der Polizei an das bestehende Personalvolumen angepaßt werden. Ein solcher Anpassungsprozess hat in Bremerhaven bereits 2007 begonnen und wurde unter anderem mit der Nachtschließung des Reviers Leherheide und mit Dienstplanänderungen im Revier Mitte umgesetzt.

Weitere Auswirkungen wären:

- ☀ Umbau der Reviere Oslebshausen, Woltmershausen und Findorff zu KOP-Standorten
- ☀ .Schließung der Standorte "Schaufenster Obernstraße" und "Weserpark"
- ☀ komplette Schließung des Polizeireviers Leherheide in Bremerhaven
- ☀ Überprüfen der Aufgaben und Zentralisierung der Verkehrssachbearbeiter
- ☀ Abbau von Kontaktpolizisten

Der Polizeivollzugsdienst ist künftig nicht mehr von der PEP-Quote ausgenommen. Er hat Einsparungen in der Größenordnung von 1,2% zu erbringen. Gleichzeitig soll jedoch die derzeitige Personalzahl festgeschrieben werden. Wie soll das funktionieren?

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Das folgende Zitat aus dem Koalitionspapier bringt Licht ins Dunkel:

Die durchschnittlichen Personalkosten für Ausbildung, Vergütung und Versorgung werden reduziert. Hierzu ist die Lebensarbeitszeit zeitnah zu verlängern und die Besoldung der zu übernehmenden Polizeikommissarinnen und Polizeikommissare für die Dauer der Probezeit abzusenken.

Das bedeutet, dass die Polizeibesetzten mit ihren Einkommen diese Einsparpotenziale zu erbringen haben. Durch die Absenkung der individuellen Einkommen werden die Polizeibesetzten einseitig und überproportional zur Haushaltssanierung herangezogen. Diese Einkommenskürzung findet in einem Teil des öffentlichen Dienstes statt, der laut Benchmarking-Berichts der Finanzsenatorin in der Vergütung etwa zwei Besoldungsstufen unterhalb des Durchschnitts in der öffentlichen Verwaltung liegt. Und diese Einkommenseinbußen tragen nur Polizeibeamte.

Mit einer zusätzlichen Besoldungsstufe würde der öffentliche Arbeitgeber die zweigeteilte Laufbahn aufweichen, die mit einem Personalabbau gegenfinanziert wurde.

Die Probezeit dauert nach § 19 Brem. Beamtengesetz drei Jahre. Nach § 20 Brem. Beamtengesetz ist während der Probezeit keine und in dem darauf folgenden Jahr nur dann eine Beförderung möglich, wenn der Beamte herausragende Leistungen gezeigt hat. Hier würde es sich um eine Beförderung aus einer niedrigen in die nächsthöhere Stufe handeln. Die Absenkung der Bezüge wirkt also für vier Jahre.

Der öffentliche Arbeitgeber will einseitig die "Geschäftsgrundlagen" ändern, mit denen unsere derzeitigen Hochschulabsolventen und diejenigen, die sich noch in der Probezeit befinden, nach Bremen gelockt wurden.

Unsere jungen Kolleginnen und Kollegen durchlaufen eine in ihrer Qualität bundesweit anerkannte Hochschulausbildung. Am Ende steht der Bachelorabschluss. Warum sollten sie in Bremen bleiben, wenn sie in anderen Bundesländern entsprechend der Qualität ihrer Ausbildung bezahlt werden?

Warum sollten sich Abiturienten mit einem guten Abschluss in Bremen bei der Polizei bewerben, wenn sie in anderen Bundesländern bessere Bedingungen vorfinden? Denn über 90% der Bewerber stammen aus anderen Bundesländern. Sie beweisen damit, wie flexibel sie sind.

Die demografische Entwicklung verschärft noch einmal das Problem. Denn bis zum Jahre 2025 sinkt die Zahl der Schulabgänger auf 82%.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Kurzum, die GdP sieht als Folgewirkung einen zukünftigen Bewerbermangel, da andere Bundesländer attraktiver sein werden.

Als GdP haben wir zu diesem Komplex folgende Position:

- a) Wir lehnen diesen Vorschlag ab. Die GdP fordert stattdessen eine funktionsgerechte Besoldung auf Basis der derzeitigen Stellenbewertung.
- b) Die Probezeit und die Beförderungen wurden erst mit der Änderung des Brem. Beamtengesetzes zum 01.02.2010 neu geregelt.
- c) Es ist in keiner Weise nachvollziehbar, dass ausschließlich im Polizeibereich ausgebildete Hochschulabsolventen für 3 bis 4 Jahre von der allgemeinen Einkommenssituation anderer Berufsanfänger abgekoppelt werden.

Einfache polizeiliche Funktionen (bis zu 30 Stellen) werden zukünftig von Angestellten im Polizeivollzugsdienst wahrgenommen.

Wie wir bereits festgehalten haben, werden die derzeitigen Personalzahlen festgeschrieben. Gleichzeitig sollen bis zu 30 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden, die einfache polizeiliche Funktionen wahrnehmen. Das heißt, es findet wie mit dieser Maßnahme vorgesehen, keine Entlastung der Polizei von Aufgaben wie die des Objektschutzes statt. Denn sie werden ja nicht zusätzlich eingestellt, sondern gehören zur festgeschriebenen Gesamtzahl. In der Größenordnung handelt es sich dabei ungefähr um einen Zug der Bereitschaftspolizei, der zukünftig fehlen wird. Und das bei einer immer stärkeren Aufgabenbelastung.

In dieser Form lehnt die GdP den Vorschlag ab. Denn die hier soll auf Kosten der Anzahl von Vollzugskräften eingespart und eine "Polizei light" eingeführt werden. Die Bürgerinnen und Bürger haben aber einen Anspruch auf gut ausgebildete Polizeikräfte.

Die allgemeine Altersgrenze für die Beamtinnen und Beamten wird schrittweise wie in der gesetzlichen Rentenversicherung auf das 67. Lebensjahr, (...) angehoben.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Das Rentenrecht ist dazu folgendermaßen gestaltet:

- Übernahme der Regelungen aus dem Rentenrecht

für den Geburtsjahr- gang	erfolgt eine Anhebung um Monate	den Ablauf des Monats, in dem ein Lebensalter vollendet wird von
1947	1	65 Jahren und 1 Monat
1948	2	65 Jahren und 2 Monaten
1949	3	65 Jahren und 3 Monaten
1950	4	65 Jahren und 4 Monaten
1951	5	65 Jahren und 5 Monaten
1952	6	65 Jahren und 6 Monaten
1953	7	65 Jahren und 7 Monaten
1954	8	65 Jahren und 8 Monaten
1955	9	65 Jahren und 9 Monaten
1956	10	65 Jahren und 10 Monaten
1957	11	65 Jahren und 11 Monaten
1958	12	66 Jahren
1959	14	66 Jahren und 2 Monaten
1960	16	66 Jahren und 4 Monaten
1961	18	66 Jahren und 6 Monaten
1962	20	66 Jahren und 8 Monaten
1963	22	66 Jahren und 10 Monaten
ab 1964	24	67 Jahren.

Wer mindestens 45 Jahre lang in die Rentenkasse eingezahlt hat, darf auch weiterhin mit 65 Jahren die volle Rentenzahlung kassieren. Sonderregelungen gelten auch für Bergleute, Schwerbehinderte und vermindert Erwerbsfähige.

Das durchschnittliche Renteneintrittsalter ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Es liegt jetzt bei 62,9 Jahren. In Bereich mit hoher psychischer oder physischer Belastung liegt es deutlich niedriger. D. h., die überwiegende Zahl der Ruheständler wird die 67 nicht erreichen. Das wiederum bedeutet Versorgungsabschläge.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Mit diesem Vorgehen wird auch in der allgemeinen Verwaltung eine Überalterung herbeigeführt. Insgesamt bedeutet das auch eine Steigerung der Kosten.

Die GdP-Position dazu:

- Der im Koalitionspapier geplante Personalabbau ist nur über Altersabgänge möglich. Damit steht die geplante Anhebung der Altersgrenze im Widerspruch dazu.

(...)die besonderen Altersgrenzen für die Vollzugsdienste (Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug) werden entsprechend der Entwicklung in den anderen Ländern angehoben.

Bisher haben der Bund und 9 Länder die besondere Altersgrenze in der Regel auf 62 Jahre angehoben. Überwiegend wurde zeitgleich auch die Altersgrenze für den Justizvollzugsdienst angehoben. Die Regelungen von Bund und Ländern unterscheiden sich jedoch im Detail.

Die GdP-Position dazu:

Siehe Anlage 1

Falls jedoch eine Anhebung um 2 Jahre unumgänglich ist, kommt sie für die GdP nur unter Anwendung des Stufenmodells zur Erhöhung des Rentenalters in Betracht.

Dabei muss es Sonderregelungen für Vollzugsdienste geben, wie z. B. weiterhin mit 60 in den Ruhestand nach

- ☀ 40 Dienst- /Arbeitsjahren oder
- ☀ 25 Jahren Schicht- oder Wechselschichtdienst, oder
- ☀ Zugehörigkeit zum SEK / MEK, Fahndungsgruppen oder geschlossenen Einheiten oder
- ☀ 25 Jahre Ermittlungsdiensttätigkeit

Darüber hinaus Zurruesetzung mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag unter Wegfall der Ausgleichszahlung

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Die durchschnittlichen Personalkosten für Ausbildung, Vergütung und Versorgung werden reduziert. Hierzu ist die Lebensarbeitszeit zeitnah zu verlängern...

Mit einer zeitnahen Anhebung der Lebensarbeitszeit meinen die Autoren vermutlich die Anhebung der besonderen Altersgrenze. Davon verspricht man sich eine teilweise Erbringung des Einsparvolumens.

- ☀ Als eine Auswirkung dieser Maßnahme sieht die GdP eine Überalterung des Personalkörpers innerhalb der Polizei. Denn bereits heute liegt der Altersdurchschnitt bei rund 44 Jahren. Und das bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von denen hohe körperliche Leistungsfähigkeit erwartet wird.
- ☀ Als Folge der Maßnahme wird die Zahl der eingeschränkt dienstfähigen Polizistinnen und Polizisten zunehmen. Deren Einsatzmöglichkeiten sind begrenzt.
- ☀ Schon heute besteht die Möglichkeit, dass unsere Kolleginnen und Kollegen freiwillig ihre Lebensarbeitszeit verlängern können. 25% haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Bei diesen Beamtinnen und Beamten darf man davon ausgehen, dass sie mit großer Motivation und Freude ihren Dienst ausüben wollen und sich gesund fühlen. Eine solche Motivation wird bei einer zwangsweisen schnellen Erhöhung der besonderen Altersgrenze stark sinken.
- ☀ Das vom Senator für Inneres in Aussicht gestellte Einsparvolumen ist eine Milchmädchenrechnung. Während ein Berufsanfänger mit einem Grundgehalt von 2107,17 nach Hause geht, erhält ein Polizeibeamter am Ende seiner Dienstzeit im Schnitt 2779,65 Euro. Dieser Kollege kostet jährlich 8070 Euro mehr. Für drei pensionierte Beamtinnen und Beamte können vier junge Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden.

Position der GdP:

Auch an dieser Stelle werden die Polizeibeamten einseitig belastet. Das ist für die GdP in keinsten Weise akzeptabel.

Ansonsten siehe oben

siehe auch Anlage 1

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Anmerkung:

Die negativen Auswirkungen der Sfl-Vorschläge werden erst in der folgenden Legislaturperiode vollständig zum Tragen kommen. Bis dahin kann der Arbeitgeber auf die bereits in der Ausbildung befindlichen Hochschulabsolventen zurückgreifen und möglicherweise noch einen kleinen Anteil älterer Polizeibeamter im Dienst halten. Kombiniert mit verstärkter Einstellung von Angestellten könnte vorübergehend das Personalvolumen gehalten werden. Erst in drei Jahren wird das fehlende Ausbildungsvolumen durchschlagen. Dann ist der Personalkörper unumkehrbar um weitere zwei Jahre überaltert und auch noch teurer geworden.

Entwicklung von Konzepten zum altersgerechten Arbeiten für Arbeitsbereiche mit besonderen Belastungen

Dieser Passus korrespondiert mit den Aussagen zur Erhöhung der jeweiligen Altersgrenzen.

Durch die Reformen bei der Polizei gibt es kaum noch Arbeitsbereiche, die so umgestaltet werden können. Die Arbeitsbereiche sind im Großen und Ganzen geprägt von Arbeitsverdichtung und einer daraus resultierenden physischen wie psychischen Belastung.

Arbeitsplätze bei der Polizei so umzugestalten erfordert einen enormen Aufwand in finanzieller organisatorischer Hinsicht. Als da wären z. B. Altersgrenze für Nacht- und Wochenenddienst, zusätzliche Erholungsphasen durch mehr Zusatzurlaub und Kuren.

Position der GdP:

Bei einer Anhebung der Altersgrenze wäre das Entwickeln solcher Konzepte absolut notwendig. Sie müssten allerdings mit den notwendigen Finanzmitteln hinterlegt werden und erfordern einen enormen Aufwand. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Aussagen zur Anhebung der besonderen Altersgrenze.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Einführung eines Selbstbehalts bei der Freien Heilfürsorge

Eine vollständige Freie Heilfürsorge gibt es noch in folgenden Ländern:

- ☀ Baden-Württemberg
- ☀ Mecklenburg-Vorpommern
- ☀ Nordrhein-Westfalen
- ☀ Sachsen-Anhalt
- ☀ Sachsen

Eine Eigenbeteiligung gibt es in

- ☀ Brandenburg für Beamte auf Widerruf/Ausbildung - „Altfälle“ (PVB, die spät. seit dem 31.12.1996 im Landesdienst stehen) Eigenbeteiligung von 1,4 %
- ☀ Hamburg während der Ausbildung, Eigenbeteiligung 1,4 %
- ☀ Niedersachsen für bereits am 1.1.99 vorhandene Beamte mit Eigenbeteiligung 1,6 %
- ☀ Schleswig-Holstein mit Eigenbeteiligung von 1,4 %

Eine Eigenbeteiligung führt zu weiteren Einkommenseinbußen bei den Polizeibeamtinnen und Beamten. Ohne eine Wahlmöglichkeit sich in einem solchen Fall auch privat versichern zu können, handelte es sich um eine Zwangsversicherung.

Baden-Württemberg hat von einer ähnlichen Gesetzesänderung sehr schnell Abstand genommen: Eine Überprüfung ergab, dass die durchschnittlichen Aufwendungen der Freien Heilfürsorge je berechtigtem Beamten im Jahr 2001 ca. 1.280 € betragen, während bei der Beihilfe für jeden Beihilfeberechtigten (ohne Familienangehörige) mit im Durchschnitt ca. 1.490 € deutlich mehr aufgewendet werden musste.

Die Freie Heilfürsorge hat auch Nachteile: Sie bringt Leistungen nur für aktive Polizeibeamte. Mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Dienst (aus welchem Grund auch immer) gibt es keine Leistungen der Freien Heilfürsorge mehr. Viele Kolleginnen und Kollegen haben daher eine Anwartschaftsversicherung bei einer privaten Krankenkasse abgeschlossen, um nach dem aktiven Dienst zu erträglichen finanziellen Bedingungen und ohne Ausschluss von Erkrankungen in die Krankenkasse aufgenommen zu werden. Und sollte ein Alleinverdiener auch noch seine Familie gesondert versichern müssen, dann könnte sich die Inanspruchnahme der Beihilfe rechnen.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Position der GdP:

Wer für den Staat den Kopf hinhält, muss umfassend abgesichert sein.
Es muss die Wahlmöglichkeit zwischen Freier Heilfürsorge und Privatversicherung mit Beihilfe geschaffen werden. (Ist dann ggf. eine Familienversicherung möglich und wie würde sie aussehen?)

Streichung der Jubiläumszuwendungen

In Bremen beträgt die Jubiläumszuwendung nach Verordnung über die Ehrung bei Dienstjubiläen und die Gewährung von Jubiläumszuwendungen

bei einer Dienstzeit von 25 Jahren	600 DM
bei einer Dienstzeit von 40 Jahren	800 DM
bei einer Dienstzeit von 50 Jahren	1 000 DM

- Das entspricht der Zahlung des Bundes nach Euro:

307,00 Euro (25 Jahre),
410,00 Euro (40 Jahre),
512,00 Euro (50 Jahre).

- Also bleibt noch die Urkunde
- Nach § 23 (2) TV-L fallen im Tarifbereich an:

350 Euro nach 25 Jahren
500 Euro nach 40 Jahren

Die Streichung dieser Zuwendung wird als mangelnde Wertschätzung den Beamtinnen

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



und Beamten gegenüber eingeordnet werden. Müssen wir wirklich betonen, dass es hier um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht, die jahrzehntelang für das Land Bremen gearbeitet haben. Das ist nach wie vor etwas Besonderes, auch in der privaten Wirtschaft. Hier eine Zuwendung zu streichen, die die Bedeutung des Anlasses betont, zeigt wie unsensibel mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umgegangen wird. Im Übrigen zahlt der überwiegende Teil der Länder und der Bund die Jubiläumsszuwendung. Hessen hatte sie abgeschafft und dann wieder eingeführt.

Darüber hinaus wird an dieser Stelle ebenfalls der Gleichklang mit dem Tarifbereich aufgegeben. Damit werden die Beamtinnen und Beamten ein weiteres Mal einseitig am Schuldenabbau beteiligt.

Position der GdP

Die GdP lehnt die Abschaffung der Jubiläumsszuwendung ab. Mit einer Beibehaltung könnte der Arbeitgeber belegen, dass sein im Koalitionsvertrag geäußertes Lob für den öffentlichen Dienst keine hohle Phrase ist.

Ausbau der Kooperation der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven und Abbau bestehender Doppelstrukturen

Bewertung:

Die kommunale Selbstständigkeit der Ortspolizeibehörde bleibt erhalten. Der kommunale Status mit seiner strukturellen Vernetzung garantiert eine Fortsetzung und nachhaltige Absicherung der erfolgreichen bürgernahen Sicherheitspolitik im Zusammenwirken mit den anderen Ämtern des Magistrats und anderen Behörden und Organisationen in Bremerhaven.

An welchen Stellen wäre aus Sicht der GdP eine stärkere Zusammenarbeit prüfen?

- ☀ Kooperation in inhaltlichen, taktischen und technischen Fragen.
- ☀ Abbau von Doppelstrukturen durch Schaffung polizeilicher Kompetenzzentren in Bremen und Bremerhaven
- ☀ Nutzung von Synergieeffekten im Bereich Querschnittsaufgaben (
- ☀ Gemeinsame Einsatzsteuerung, -planung und -führung
- ☀ Zusammenlegung Staatsschutz, VP-Führung

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Mögliche Auswirkungen:

- Lange Umsetzungswege

GdP-Position:

Die GdP ist für eine Verbesserung der Zusammenarbeit beider Polizeien. Es sollte geprüft werden, ob die Erfahrungen in der gemeinsamen Zusammenarbeit bei technischen Projekten wie der Einführung von Digitalfunk auf kleinere Bereiche übertragen werden können, um so Doppelstrukturen abzubauen.

Prüfung, ob die Ausbildung der Polizei zukünftig effektiver in einer länderübergreifenden Kooperation erfolgen kann

Bewertung:

Auf der Grundlage des Aus- und Fortbildungskonzeptes der Polizeien im Lande Bremen, das seinerzeit auch in der Politik auf bereite Zustimmung gestoßen war, musste nach der „Einführung der zweigeteilten Laufbahn“ auch die Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) für ein Fachhochschulstudium als „Erstausbildung“, zunächst für einen Diplomstudiengang und ab 2006 mehrfach für einen Bachelorstudienjahrgang umstrukturiert werden.

Die HfÖV ist zurzeit vorrangig für die gesamte Aus- und Fortbildung der Polizeien im Lande Bremen zuständig.

Die Vermittlung von Lehrinhalten an der HfÖV, als enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis, findet in der praktizierten Form Anerkennung in der gesamten Bundesrepublik.

Dieser Aspekt ist auch deshalb zu würdigen, weil das Bundesland Bremen als erstes Land in der Bundesrepublik bereits 2006 auf einen Bachelorstudiengang umgestellt hat, während sich andere Länder zurzeit noch in der notwendigen Umstellungsphase befinden.

Mögliche Auswirkungen:

Die HfÖV ist für die Anforderungen einer qualifizierten polizeilichen Ausbildung aufgrund des bereits abgeschlossenen Umstellungsprozesses auf einen Bachelorstudiengang bestens vorbereitet. Andere Bundesländer haben diesen Stand bislang noch nicht vollständig erreicht. Ein Veränderungsprozess erscheint somit unnötig und lässt Gefahren erkennen.

Die HfÖV ist ein Garant dafür, dass die inhaltlichen Qualitätsansprüche der Polizeien im Lande Bremen durch die Nähe zur HfÖV und den permanenten Kontakt und die „Kontrollfunktion während der Praktikaphasen“ auch während des Studiums umgesetzt

werden. Beim „Kauf von fertigen Produkten“ (Ausbildungsphasen) in anderen

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Bundesländern, wird der Einfluss auf ggf. notwendige und im Sinne des „Kunden Polizei Bremen“ erforderliche Veränderungsprozesse unnötig begrenzt bzw. sogar unmöglich werden.

Ein funktionierendes System muss durch länderübergreifende Kooperationen (notwendige Angleichungsprozesse) höchstwahrscheinlich verändert werden. Dadurch drohende qualitative Einbußen sind nicht auszuschließen und müssten völlig unnötig hingenommen werden.

Zu erwarten ist, dass angestrebte Kooperationen von den „Kooperationspartnern“ nicht unentgeltlich übernommen werden und dass weiterhin in Bremen die Strukturen für eine „praktische Ausbildung“ aufrecht erhalten werden müssen.

Der monetäre Vorteil müsste sehr kritisch den erwarteten Nachteilen gegenübergestellt werden.

Bestehende Synergieeffekte zwischen Theorie und Praxis in dem heutigen System der Ausbildung würden deutlich abgebaut werden.

Es ist zu befürchten, dass Spitzenabsolventen (ggf. auch Spitzensportler) in andere Bundesländer abwandern und es ihnen (auch unter den vereinbarten Regeln auf Innenministerebene) prognostisch auch erleichtert werden wird.

Des Weiteren werden auch soziale Kontakte zwischen den Studierenden aufgebaut werden. Über 90 % der Studierenden eines Jahrganges kommen aus anderen Bundesländern. In Bezug auf einen Ortswechsel sind die Absolventen eher flexibel.

Potenziert wird diese Gefahr einer „Abwanderung“ dadurch, dass die Alimantation nach der Ausbildung (Studium) Unterschiede erkennen lässt. Aufgrund der geplanten „Absenkung der Besoldung der zu übernehmenden Polizeikommissarinnen und -kommissare“ ist dieser Aspekt für Bremen nicht uninteressant.

Des Weiteren werden entstehende „Reisekosten“ auftreten, die gar nicht bzw. in einem überschaubaren Rahmen vom Dienstherrn beglichen werden und die ohnehin verschlechterte monetäre Situation zusätzlich negativ beeinflussen werden.

Die Absolventen einer polizeilichen Ausbildung, die überwiegend bzw. in großen zeitlichen Abschnitten in anderen Bundesländern stattgefunden hat, werden kostenverursachend in die Polizeien Bremen und Bremerhaven „eingeführt“ werden müssen.

Nicht nur in Bezug auf theoretische Inhalte (u. a. Brem. Polizeigesetz, spezielle Ortsgesetze), sondern auch in Bezug auf „noch unbekannte“ Strukturen (u. a. Sozialisationsprozess). Für einen „Austausch“ von DozentInnen hinsichtlich länderspezifischer theoretischer Kompetenzen muss Personal und auch ein Kostenvolumen berücksichtigt werden.

Diese „versteckten Kosten“ sind zu berücksichtigen.

Die im Studium befindlichen Studentinnen und Studenten der HfÖV sind in der Vergangenheit mehrfach (unter Berücksichtigung ihres Ausbildungsstandes) zu Einsätzen herangezogen worden. Externe Ausbildungsinstitutionen werden zukünftig (vor allem nicht kurzfristig) auf solche Bedarfe Rücksicht nehmen können.

Es droht somit der Wegfall einer Einsatzreserve.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



GdP-Position:

Das Modell der HfÖV, das sich durch eine aufgabenspezifische Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis sowie Lehre und Fortbildung hervorragend bewährt hat, darf nicht aufgegeben werden.

Bremen würde im „Mosaikbild der historischen begründeten Selbstständigkeit“ einen weiteren Stein verlieren.

Der „Wert der polizeilichen Ausbildung“ darf nicht durch eine reduzierte Möglichkeit der Einflussnahme auf speziell an den Ansprüchen der Polizeien Bremen und Bremerhaven ausgerichtetem Ausbildungsinhalte gemindert werden.

Die polizeiliche Ausbildung muss auch zukünftig bei einem immer schwerer zu generierenden polizeilichen Nachwuchs (demografische Entwicklung) attraktiv bleiben.

Es darf nicht passieren, dass die Absolventen nach der Ausbildung aufgrund attraktiverer Angebote aus anderen Bundesländern abwandern.

Sollte letztendlich nicht die Qualität der polizeilichen Ausbildung, sondern nur die Kosten im Vordergrund stehen, müssen sogenannte „versteckte Kosten“ kritisch überprüft werden.

Stadtamt:

Bürgerservice

Das Stadtamt ist die Visitenkarte der Öffentlichen Verwaltung. Nur ein reibungsloser Bürgerservice ohne längere Wartezeiten trägt diesem Ziel Rechnung. Voraussetzung dafür ist eine angemessene und dauerhaft gesicherte Personalausstattung.

Bewertung:

Die GdP unterstreicht, dass sie die Feststellungen der Vertragspartner in diesem Absatz des Koalitionsvertrages voll inhaltlich unterstützt. Doch diese Feststellungen mit den dann folgenden Zielen tragen in keinster Weise den jahrelangen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stadtamt Rechnung. Die Einführung neuer gesetzlicher Aufgaben bei gleichzeitiger Reduzierung des Personals um 1,6% wird vermehrt zu langen Wartezeiten, Überlastungsanzeigen der Beschäftigten und hohen Krankenständen führen. Schon jetzt ist absehbar, dass es bei der Einführung des elektronischen Aufenthaltstitels im Bereich des Ausländeramtes zu rund 25.000 Besucherkontakten zusätzlich pro Jahr kommen wird.

Gleichzeitig führt ein noch geringerer Personalstand zu einer weiteren Einschränkung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung durch mangelnde Überwachungstätigkeit wie zum Beispiel im Bereich des Waffenrechts, der Führerscheinstelle oder bei der Überprüfung von Kampfhunden.

Darüber hinaus führt er auch zu Einnahmeverlusten, da Anzeigen wegen Personalmangels nicht weiter verfolgt werden können und ein finanzieller Ausgleich in Richtung Polizeibehörde dennoch stattfindet.

Die GdP hat keine Einwände gegen einen sogenannten "mobilen Bürgerservice". Nur sollte er verlässlich mit einem festen Mitarbeiterstamm versehen sein, sodass er die

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



vom Bürger zu Recht erwartete Qualität auch erfüllen kann.

Position der GdP:

Der Stadtamt benötigt dringend eine unter Beteiligung der Mitarbeiter durchgeführte Aufgabenkritik, die in eine feste Stellenzielzahl mündet. Nur so lässt sich feststellen, welche Aufgaben vom Stadtamt noch erfüllt werden können und welche nicht. Eine Aufgabensteigerung verbietet sich vor diesem Hintergrund. Somit lehnen wir eine Kürzung des Personals im Bereich des Stadtamtes ab.

Individualisierte anonymisierte Kennzeichnung der Polizei für sog. „Großlagen“

Bewertung:

Nach unserer Auffassung besteht kein begründeter Handlungsbedarf zur Einführung einer Kennzeichnungspflicht für Polizeibeamte in geschlossenen Einheiten. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass es in Bremen immer möglich war, Polizistinnen und Polizisten nach Anzeigen zu identifizieren. Die Maßnahmen, die man dafür ergriff, machten das möglich. Die jetzige Absprache zwischen den Koalitionären hat rein ideologische Gründe. Sie würde ein Verfolgen von Polizisten bis in ihre Privatsphäre hinein erleichtern. Ein Blick in einschlägige Internetforen zeigt, dass das ein erklärtes Ziel von Extremisten ist. Hier wird eine Berufsgruppe, die ein hohes Ansehen in der Bevölkerung genießt, unter Generalverdacht gestellt. Auffallend ist, dass der Druck zur Einführung der Kennzeichnungspflicht stieg, nachdem die GdP bundesweit auf die Gewalt gegen Polizisten hinwies. Es passte anscheinend nicht ins Bild, dass Polizisten zunehmend Opfer sind.

Position der GdP:

Die GdP lehnt auch bundesweit die Einführung einer Kennzeichnungspflicht für Polizistinnen und Polizisten ab.

siehe auch Anlage II

In der Kürze der Zeit war es uns nicht möglich, auf jeden in unseren Verantwortungsbereich fallenden Punkt der Koalitionsvereinbarung einzugehen. Daher erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir werden von Fall zu Fall darauf zurückkommen.

Positionspapier zum Koalitionsvertrag



Fazit: Wir stellen fest, dass die Beschäftigten im Polizeibereich die Einsparungen durch persönliche Einkommensverluste tragen sollen.

Den Beschäftigten des Stadtamtes sollen trotz Überlastungsanzeigen und hoher Krankenstände, weitere Aufgaben bei weniger Personal zugemutet werden.

In beiden Bereichen wird in Kauf genommen, dass die Einsparungen zu Lasten der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen. Als Gewerkschaft der Polizei weisen wir darauf hin, dass Sie die Verantwortung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst tragen.

Horst Göbel

Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei