



Bericht

der Landesregierung - Innenminister

Bericht der Landesregierung zu „Attraktivität der Landespolizei erhalten“
(Drucksache 18/1148)

Federführend ist das Innenministerium

I. Grundlage des Berichtsauftrages

In der 14. Tagung hat der Schleswig-Holsteinische Landtag die Drucksache 18/1148 in der Fassung der Änderung der Drucksache 18/1192 angenommen. Die Landesregierung wird gebeten, dem Landtag in einem schriftlichen Bericht Maßnahmen zum Erhalt der Attraktivität der Landespolizei darzulegen.

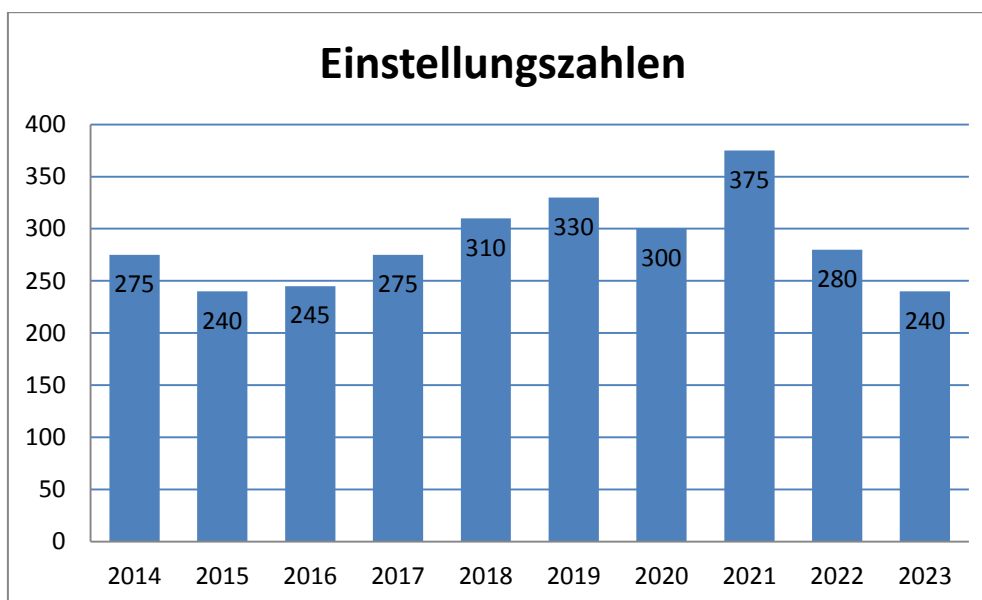
Der Bericht soll die folgenden Aspekte berücksichtigen:

1. Nachwuchsakquise fördern
2. Sachausstattung verbessern
3. Vernetzung fortführen
4. Potenziale nutzen, Arbeitsbedingungen verbessern, Perspektive bieten
5. Überstunden- und Beförderungsmanagement
6. Besoldung fair gestalten

Vorbemerkungen

Das Innenministerium begrüßt und unterstützt die Initiative des Landtages bei der Entwicklung von Vorschlägen, die zu einer Erhöhung der Attraktivität der Landespolizei führen. Grundsätzlich ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass der Beruf der Polizeivollzugsbeamtin/ des Polizeivollzugsbeamten bei der Frage nach der Berufswahl nach wie vor zu den beliebtesten gehört. Hinzu kommt, dass die Polizei generell einen hohen Stellenwert innerhalb der Gesellschaft hat und einen guten Ruf genießt - trotz der in den vergangenen Jahren angestiegenen Anforderungen an den Beruf. Die Organisationsentwicklung der Landespolizei ist wie in anderen Bereichen der Landesverwaltung grundsätzlich abhängig von den Bedingungen, die sich aus der gegenwärtigen und künftigen Haushaltslage ergeben. Aufgrund des Stellenabbau-pfades für die Landesverwaltung sollen bis zum Jahr 2020 122 Planstellen oder Stellen aus dem Bereich der Landespolizei eingespart werden. Daneben werden Planstellen und Stellen identifiziert werden, um diese in andere nach polizeilicher Schwerpunktsetzung prioritäre Aufgabenbereiche umzusteuern. Alle Organisationsveränderungen werden darauf ausgerichtet, die Erfüllung der polizeilichen Kernaufgaben Gefahrenabwehr und Strafverfolgung sicherzustellen; in der

Praxis bedeutet dies vor allem die Stärkung der Aufgabenbereiche Einsatzwahrnehmung und Ermittlungen. Der beschlossene Stellenabbau und die Notwendigkeit der Personalhinterlegung für defizitär hinterlegte Aufgabenbereiche macht es notwendig, weitere Arbeitsbereiche der Landespolizei zu überprüfen. Betroffen hiervon sind das IT-Management in der IT-Abteilung des Landespolizeiamtes (Prüfung des Outsourcings von Teilbereichen), die polizeiliche Verkehrsüberwachung, sowie Organisation und Aufgaben der Wasserschutzpolizei. Parallel wird der Bedarf an geeigneten Nachwuchskräften in den kommenden Jahren aufgrund der hohen Pensionierungszahlen (von 2013 – 2026 über 2700 PVB) erheblich steigen.



Die Landespolizei tritt somit in einen harten Wettbewerb um den Nachwuchs. Sie steht damit nicht nur in Konkurrenz zu den übrigen Länderpolizeien, der Bundespolizei und den Teilen der öffentlichen Verwaltung. Hinzu kommt, dass auch den vielfältigen Angeboten der privaten Wirtschaft gegenüber Anreize geschaffen werden müssen, damit qualifizierte Jugendliche und Heranwachsende bereit sind, sich bei der schleswig-holsteinischen Polizei zu bewerben. Es wird eine der zentralen Herausforderungen sein, unter der Dachmarke „Land Schleswig-Holstein“ als öffentlicher Arbeitgeber diesen Entwicklungen durch geeignete Strategien zu begegnen. Dazu gehören nach dem Abschluss der erfolgreichen Ausbildung die gesicherte Übernahme in den Landesdienst und gute Karrierechancen, aber auch monetäre Anreize.

Gerade in Bezug auf die Ausbildung bei der Landespolizei dürfen junge Menschen zu Recht den Anspruch an eine Ausbildung stellen, die sie in die Lage versetzt, den gestiegenen polizeilichen Herausforderungen und Anforderungen an eine Bürgerpolizei gerecht zu werden. Die Auszubildenden wollen und müssen diesen Ansporn bereits vom ersten Ausbildungstag an durch versierte, teamorientierte Ausbilder und Ausbilderinnen und eine moderne sowie qualifizierte Polizeiausbildung erfahren. Das bedingt eine moderne und technisch gut ausgestattete Ausbildungsstätte, die neben der Vermittlung der theoretischen Lehrinhalte das erlernte Wissen vor allem auch in praktischen Unterrichtseinheiten vertiefend und zielgerichtet umsetzt. Die Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB) am Standort Eutin, die dort vornehmlich die Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) ausbildet, muss die jungen Auszubildenden zielgerichtet auf die polizeiliche Praxis (Streifen- und Schichtdienst) vorbereiten.

Allerdings fehlen dem zentralen Ausbildungsstandort in Eutin eine Einsatztrainingshalle sowie, angesichts der oben genannten Einstellungszahlen, ein adäquates Unterrichts- und Aula-Gebäude, welches den gestiegenen Ausbildungsanforderungen und Unterrichtsmethoden gerecht wird. Das Innenministerium begrüßt, dass im Haushalt 2014 zunächst Mittel für den Bau einer Einsatztrainingshalle bereitgestellt werden.

Eine qualifizierte und zeitgerechte Ausbildung ist die eine Seite, die andere Seite - junge Menschen für den Polizeiberuf zu gewinnen, insbesondere für Schleswig-Holstein und für den gut dreijährigen Ausbildungsstandort in Eutin - ist die Frage der Unterbringung! Nur die wenigsten Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter kommen aus der Region Eutin. Der überwiegende Teil kommt aus den benachbarten Bundesländern und entfernten Gebieten Schleswig-Holsteins. Aus fürsorgerischen Gründen gegenüber den jungen Auszubildenden, dem entfernten Heimatort und aufgrund des Ausbildungsablaufs bzw. der entsprechenden Anforderungen ist es daher grundsätzlich notwendig, die Auszubildenden in der Liegenschaft der PD AFB unterzubringen. Daran soll im Grundsatz weiterhin festgehalten werden, da die Frage der Unterbringung einen nicht zu unterschätzenden Anreiz für die Nachwuchsgewinnung darstellt. Den Auszubildenden müssen dabei in der Qualität nicht nur zeitgemäße Unterkunftsräume

angeboten werden (derzeit 3 Bettzimmer mit sanitären Anlagen im Kellergeschoß), die dem landesweiten und auch bundesweiten Standard entsprechen, vielmehr wird dies u.a. in der Konkurrenz zur Privatwirtschaft ein gewichtiger Standortvorteil sein, zumal wegen der prekären Wohnungsmarktsituation in der Urlaubsregion Eutin und aufgrund des studentischen Aufkommens in den universitären Einzugsgebieten Kiel und Lübeck keine bedarfsgerechten Wohnungen zu mieten sind. Darüber hinaus hat eine aktuelle Umfrage bei den Auszubildenden ergeben, dass es für die Bewerberinnen und Bewerber ein Anreiz ist, wenn der Arbeitgeber ihnen eine Unterkunft zur Verfügung stellt. In Bezug auf die bisherige Qualität der Unterbringung gab es jedoch durchweg kritische Stimmen.

Zu den notwendigen Rahmenbedingungen in Bezug auf Qualität und Inhalte gehören auch eine ausreichende Anzahl qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbilder, um die entsprechenden Unterrichtsinhalte zu vermitteln.

Durch die Umsetzungen im Projekt „Minerva“, die mit erheblichen Veränderungen der Organisationsstruktur der PD AFB verbunden sind, wird gewährleistet, dass ausreichend Ausbildungspersonal vorhanden ist, um den Lehrbetrieb aufrechtzuerhalten.

Die Bestandteile des Projektes waren

- die Überprüfung der Lehrverpflichtungen
- die Überprüfung der Fortbildung sowie
- die Überprüfung der Binnenorganisation

Die Auswirkungen dieser Organisationsuntersuchung finden als integraler Bestandteil des Gesamtkonzeptes von Personal- und Organisationsentwicklung Berücksichtigung innerhalb der Landespolizei. Bestandteil des zurzeit in Arbeit befindlichen Nachwuchskonzeptes sind daher weitergehende Aspekte, welche zum Teil unmittelbar mit den von der Landtagsfraktion aufgeworfenen Themenbereichen berührt werden und daher der Vollständigkeit halber Erwähnung finden müssen.

1. Nachwuchsakquise fördern

Der Landtag begrüßt das von der Landesregierung erarbeitete Nachwuchskonzept, dass besonders darauf ausgerichtet ist, neben der Gewinnung von Schulabsolventinnen und – Absolventen für die Polizeiausbildung gleichermaßen die Gewinnung von Frauen und Männern mit Berufsausbildung oder anderen Vorkenntnissen zu fördern. Ziel muss es sein, möglichst breite Bevölkerungsschichten für den Polizeiberuf

zu interessieren, um so auch künftig einen hohen Stand der Bewerberzahlen zu erhalten.

Von besonderer Bedeutung wird hier ein Konzept zur Erhöhung der Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund sein, damit sich auch in der Landespolizei die Vielfältigkeit der Menschen in Schleswig-Holstein abbildet. Des Weiteren wird die Landesregierung gebeten, über geeignete Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Die Landespolizei erarbeitet zurzeit ein Nachwuchskonzept und hat mit der Fachhochschule Kiel - Hochschule für angewandte Wissenschaften/ FB Medien- eine bislang bundesweit einmalige Kooperation initiiert.

Die wesentlichen Elemente des Nachwuchskonzeptes sind u. a.:

- Erhebung des Einstellungsbedarfs bis 2035
- Beschreibung der Zielgruppe (Schulabgänger/innen, Berufswechslers/innen, Spezialisten)
- Einrichtung eines zweiten Einstellungstermins ab 01.02.2014 für Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)
- Zielgruppengerechte Ansprache durch unterschiedliche Werbemaßnahmen
- Weiterentwicklung des Internetauftritts der Landespolizei und Anpassung bisheriger Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung
- Entwicklung von Maßnahmen zur frühzeitigen Bindung an den zukünftigen Arbeitgeber
- Fortschreibung des Konzepts zur Nachwuchswerbung der Landespolizei Schleswig-Holstein durch Betriebserkundungen im Rahmen der schulischen Betriebspraktika

Die FH Kiel wird mit Unterstützung der Werbe- und Einstellungsstelle ein „wissenschaftlich fundiertes Konzept zur Anpassung der Kommunikationsaktivitäten der Werbe- und Einstellungsstelle“ erarbeiten. Die von den Studierenden im Rahmen eines Kommunikationskonzepts erarbeiteten Empfehlungen werden nach deren Abschluss der Landespolizei vorgestellt. Im Anschluss daran erfolgt eine Entscheidung, welche Vorschläge in die konkrete Umsetzung übernommen werden können.

Neben Vorschlägen für einen Internetauftritt werden zudem Aspekte abgeleitet, die bei der Umsetzung eines zentralen Auftritts der Landespolizei in sozialen Netzwerken eine Rolle spielen können. Die Ergebnisse fließen unmittelbar in ein Projekt ein, welches unter der Federführung des Landespolizeiamtes die Präsenz der Landespolizei in sozialen Netzwerken bearbeitet.

Allein im Jahr 2012 wurden durch die Werbe- und Einstellungsstelle sowie die Einstellungsberaterinnen und Einstellungsberater 38 Veranstaltungen begleitet. Dabei wurden Job-Messen, aber auch Veranstaltungen an Schulen zu Werbezwecken genutzt.

Neben den bereits genannten Werbemaßnahmen erhalten zudem zahlreiche Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, ein zweiwöchiges Praktikum auf einer Polizeidienststelle zu absolvieren. Im Rahmen dieses Schülerpraktikums ist ein Besuch der PD AFB obligatorisch. Daneben verfügt die Landespolizei Schleswig-Holstein in allen Polizeidirektionen über Einstellungsberaterinnen und Einstellungsberater, so dass die Ansprechbarkeit „vor Ort“ gewährleistet ist.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Landespolizei Schleswig-Holstein jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben seine Arbeitszeit zu reduzieren. Hinzu kommt, dass im Februar 2013 zwischen dem Innenministerium und dem Hauptpersonalrat der Polizei eine Dienstvereinbarung geschlossen wurde. Diese sieht Aspekte des flexiblen Personaleinsatzes, wohnortnahe Verwendungen, familienfreundliche Urlaubsplanungen auf der Dienststelle sowie Unterstützung bei Kinderbetreuung im Zusammenhang mit Fortbildungen vor. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurde zudem ein Eltern-Kind-Büro im Landespolizeiamt eingerichtet. Zahlreiche Dienstzeitmodelle ermöglichen Müttern und Vätern eine flexible Dienstplangestaltung.

Darüber hinaus wirbt die Landespolizei zudem für Menschen mit Migrationshintergrund. In der Vergangenheit und im aktuellen Einstellungsjahrgang wurden Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte mit Migrationshintergrund in den Dienst der Landespolizei eingestellt. Voraussetzung ist – wie bei allen anderen Bewerberinnen und Bewerbern auch – das Bestehen des Einstellungsauswahlverfahrens. Im Zuge der

laufenden Untersuchungen werden die bisherigen Einstellungsauswahlverfahren evaluiert und passgenaue Maßnahmen des Konzepts für eine moderne, vielfältige Verwaltung umgesetzt (LT-Drs. 18/1290). Zudem erfolgt eine Prüfung und Bewertung des Einstellungsauswahlverfahrens vor dem Hintergrund der aktuellen eignungspsychologischen Erkenntnisse. Diese Prüfung beinhaltet auch eine Beschreibung und Bewertung hinsichtlich des Einsatzes von IT-gestützten Testbausteinen unter Heranziehung und Bewertung der Praxis und der Erfahrungen anderer Länderpolizeien.

Den Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund wird in der Landespolizei nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Empfehlungen des 2. Parlamentarischen Untersuchungsausschusses der 17. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages (Terrorgruppe des „NSU“) nach wie vor eine hohe Bedeutung beigemessen.

2. Sachausstattung verbessern

Die Landesregierung wird gebeten, die Möglichkeiten einer EDV-Nutzung der Landespolizei, insbesondere im Bereich der Internetrechercheöglichkeiten flächendeckend zu verbessern. Es gilt, sowohl die Leistungsfähigkeit des EDV-Zugriffs zu steigern als auch die Verfügbarkeit in der Fläche. Die Landesregierung soll hierfür ein entsprechendes Konzept erarbeiten.

Aktuell gibt es rund 4600 EDV-Standardarbeitsplätze bei der Landespolizei. Davon befinden sich etwa 3050 auf Dienststellen der Schutzpolizei und 1550 bei der Kriminalpolizei. In diesem Bereich hat die Landespolizei unter Berücksichtigung der angelegten Ausstattungsschlüssel die Vollaussattung erreicht. Das bedeutet, dass grundsätzlich jedem/ jeder im Dienst befindlichen Mitarbeiter/in ein Standardarbeitsplatz mit begrenztem Internetzugang zur Verfügung steht. Polizeiliche Standardarbeitsplätze unterliegen im Gegensatz zur übrigen Landesverwaltung grundsätzlich schärferen Restriktionen. Hintergrund sind die hohen Sicherheitsanforderungen, die insbesondere der elektronische Datenverbund zwischen den Polizeibehörden des Bundes und der Länder erfordert. Der Internetzugang für die Arbeitsplätze der Landespolizei ist insofern über eine Terminalserverlösung gesondert gesichert, im Vergleich zu den Arbeitsplätzen der Allgemeinen Verwaltung daher mit Einschränkungen nutzbar, weil weder Downloads noch Uploads ausgeführt bzw. Tondateien wiedergegeben werden

können. Hingegen ist es möglich, Videos in den gängigen Formaten (allerdings ohne Ton) abzuspielen.

Zur Optimierung der Performance der Terminalserverlösung steht die Landespolizei in stetigem Kontakt mit dem Dienstleister Dataport. Auf spezialisierten Arbeitsplätzen der Landespolizei gibt es jedoch erweiterte Recherchemöglichkeiten zu besonderen Einsatz- bzw. Ermittlungszwecken. Mit derzeit rund 100 so genannten „stand-alone“ Internet-Recherche-PC können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kriminalpolizeidienststellen, außerhalb des Landesnetzes, anlassabhängige Recherchen zu Zwecken der Beweiserhebung, Sicherung und Dokumentation sowie der Feststellung von Verantwortlichen und Zuständigkeiten im Internet betreiben.

Die Anpassung der IT-Ausstattung erfolgt durch das Landespolizeiamt und in enger Abstimmung mit den Behörden bedarfsgerecht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die Forderung „bessere Sachausstattung IT – Internet in der Fläche“ zurzeit kein dringendes fachliches Erfordernis artikuliert wurde. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass wenig bzw. keine finanziellen und personellen Spielräume bestehen. Angesichts des stark aufwachsenden Phänomens der sog. Internetkriminalität, auch „Cybercrime“ genannt, muss allerdings davon ausgegangen werden, dass der Bedarf an anspruchsvoller IT-Ausstattung deutlich anwachsen wird (siehe hierzu auch Ziff. 4). Die Pflege und Fortschreibungen einer Vielzahl von Fachanwendungen, die unter anderem im o.g. elektronischen Datenverbund abgebildet sind, sowie die allgemein steigenden polizeilichen Bedarfe und vor allem die neuen und teilweise hoch priorisierten IT-Vorhaben und Projekte (u.a. Umstellung auf Windows 7, Akkreditierung Kriminaltechnik, Einführung Flexport / Voice over IP, Polizeilicher Informations- und Auswerteverbund - PIAV, diversen Leitstellen- und Digitalfunkprojekten sowie die aktuelle Outsourcing-Prüfung) führen dazu, dass die hierfür zuständige IT-Abteilung des Landespolizeiamtes unter einer personell hochdefizitären Ausstattung leidet, der polizeilich nicht mehr begegnet werden kann.

3. Vernetzung fortführen

Der Landtag bittet die Landesregierung, die Strategie der Gemeinwesen orientierten Landespolizei weiter zu entwickeln und eine flächendeckende Vernetzung aller Akteure zu fördern, die ein besonderes Interesse und die Möglichkeiten haben, an der

Verhinderung von Straftaten mitzuwirken. Dabei soll vor allem darauf hingewirkt werden, dass es in Schleswig-Holstein ein flächendeckendes Netz Kriminalpräventiver Räte gibt.

Rund zwei Drittel aller polizeilich registrierten Straftaten werden von so genannten örtlichen Tätern begangen, d. h., die Mehrzahl der Täter begeht Straftaten in der Wohnortgemeinde, meist zum Nachteil ortsansässiger Opfer, die unbewusst Tatgelegenheiten gestalten. Wegen des signifikanten Lokalbezuges der meisten für Kriminalität ursächlichen Faktoren sind unter dem Stichwort „kommunale Kriminalprävention“ neue Netzwerke der Kommunikation und der Kooperation zwischen der Polizei, der Kommunalpolitik, der Verwaltung, den sozialen Diensten, freien Trägern und anderen Akteuren in vielen Städten und Gemeinden entstanden. In diesen kommunalen Präventionsräten steht die Koordination und Vernetzung bereits vorhandener Initiativen und Projekte mit dem Ziel der Entwicklung einer umfassenden Gesamtkonzeption und -strategie im Vordergrund. Mit dieser „Kommunalisierung“ der Kriminalprävention muss zwangsläufig eine Veränderung des Rollenverständnisses insbesondere bei den Kommunalpolitikern und bei der Polizei einhergehen. Kommunalpolitik muss auch als „kommunale Kriminalpolitik“ begriffen werden, denn kommunale Politikentscheidungen können unmittelbar Einfluss haben auf Jugend-, Straßen- und Gewaltkriminalität, auf Tatgelegenheiten genauso wie auf das Sicherheitsgefühl von Frauen, Kindern und Senioren. Kommunale Jugend-, Sozial-, Stadtplanungs- und Ordnungspolitik bündeln sich in der Querschnittsaufgabe der kommunalen Kriminalpolitik. Der Focus sind die Ursachen des abweichenden oder kriminellen Verhaltens auf kommunaler Ebene und Programme, diese zu beseitigen. Darauf müssen die personellen und finanziellen Ressourcen konzentriert und gebündelt werden. Die Koordination dieser kommunalen Aktivitäten zur Kriminalpolitik sollte über die kriminalpräventiven Räte als Kommunikations- und Arbeitsforum unterschiedlicher Partner und Experten erfolgen.

Das Werben für die Idee der gesamtgesellschaftlichen Kriminalprävention muss offensiv erfolgen. Die Durchführung von Regionalkonferenzen gemeinsam mit den kommunalen Räten, vor allem mit den verantwortlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, und ergänzend alle zwei Jahre ein „Schleswig-holsteinischer Präventionstag“ mit einer aktuellen Präsentation der entwickelten Präventionsprojekte, begleitet durch eine intensive Öffentlichkeits- und Medienarbeit sind für die nachhaltige

Umsetzung unerlässlich. Zurzeit gibt es in über 90 Städten und Gemeinden des Landes kriminalpräventive Gremien. Auf mittlere bis längere Sicht soll in Schleswig-Holstein unterhalb des Landes-Rates ein flächendeckendes Netzwerk kommunaler Präventionsräte entstehen.

Dem Ziel einer möglichst flächendeckenden Vernetzung folgte auch die Anbindung des Bundesprogramms „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“ beim Rat für Kriminalitätsverhütung Schleswig-Holstein in 2009. Dadurch konnten sowohl die bereits vorhandenen lokalen Netzwerkstrukturen der kommunalen Präventionsräte für die Rechtsextremismusbekämpfung vor Ort als auch die Möglichkeiten der interministeriellen Trägerschaft für den Auf- und Ausbau eines Beratungsnetzwerkes auf Landesebene genutzt werden. Ziel des landesweiten Beratungsnetzwerkes ist es, die Zusammenarbeit der Entscheidungsträger auf politischer Ebene mit Verwaltungen und Ämtern genauso wie mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Initiativen bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus zu fördern.

Mit der Umsetzung des ebenfalls beim Rat für Kriminalitätsverhütung angesiedelten Landesprogramms zur Demokratieförderung und Rechtsextremismusbekämpfung seit Oktober 2013 geht darüber hinaus der Aufbau von Netzwerken zur Rechtsextremismusprävention auf regionaler Ebene einher. Hier steht der Aufbau Kommunal- oder Kreisgrenzen überschreitender Kooperationen der vielerorts vorhandenen Bündnisse im Fokus, und damit die Verbreiterung der Basis für zivilgesellschaftliches Engagement bei der Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Autoritarismus.

4. Potenziale nutzen, Arbeitsbedingungen verbessern, Perspektiven bieten

Die Landesregierung wird weiterhin gebeten zu prüfen, wie insbesondere in den Bereichen Wirtschafts- oder Internetkriminalität die Einstellung von Spezialistinnen und Spezialisten gefördert werden kann. Dabei ist zu klären, ob die Einführung einer Sonderlaufbahn sinnvoll ist. Zu prüfen ist auch, ob bei der Einstellung entsprechend spezialisierter Bewerberinnen und Bewerber weiter am Grundsatz des sog. Einheitspolizisten festgehalten werden soll.

Die „Wirtschaftskriminalität“ ist seit mehreren Jahrzehnten geprägt durch ihre zunehmende Komplexität und wachsenden Anforderungen an die kriminalpolizeilichen Ermittlerinnen und Ermittler. Deswegen ist es notwendig, die fachspezifischen Ausbildungskonzepte der schleswig-holsteinischen Landespolizei weiterzuentwickeln

und dynamisch anzupassen. Die mehrjährige Spezialausbildung umfasst heute schon nicht allein das Beherrschen der vielfältigen Wirtschaftsstraftatbestände. Es sind darüber hinaus umfassende Kenntnisse, wie beispielsweise Gesellschaftsrecht und Buchführung, notwendig.

Die Landespolizei setzt bei der professionellen Qualifikation im Bereich der Sonderausbildung von Wirtschaftskriminalisten auf kompetente Partner aus dem Bereich der Gerichte, der Staatsanwaltschaften sowie der Finanzämter, Banken und Insolvenzverwalter. Praktika bei privatwirtschaftlichen Unternehmen runden das Ausbildungsprogramm ab. Vorrangig gilt es zudem, die illegal erlangten Gewinne wieder abzuschöpfen. Aus diesem Grund ist die Befähigung zum Führen von Finanzermittlungen mit dem Ziel der Vermögensabschöpfung ein wichtiger Bestandteil der Ermittlungskompetenz von „Wirtschaftskriminalisten“. Die Entwicklung der einschlägigen Kriminalitätslage gibt keinen Anlass, von diesem hohen Qualitätsstandard in der Ausbildung für die kriminalpolizeilichen Ermittlerinnen und Ermittler abzuweichen. Überlegungen zur Einstellung externer Spezialisten für die kriminalpolizeiliche Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität sind daher sinnvoll. Die mit der Globalisierung einhergehende weltweite Verflechtung von Wirtschaftsunternehmen, sowie die zunehmenden kriminellen Angriffe auf die IT-Strukturen und -komponenten von Wirtschaftsunternehmen (Wirtschaftskriminalität in Form von „Cybercrime“) beschleunigen die Innovationszwänge bei der Gewinnung hochqualifizierten Ermittlungspersonals. Externe „Spezialisten“ sollten ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule oder einer anderen Hochschule in einem einschlägigen Fachstudiengang oder einen gleichwertigen Abschluss (z. B. Bankbetriebswirt) besitzen und eine mindestens dreijährige hauptberufliche Tätigkeit nach Abschluss der Vorausbildung in einem einschlägigen Fachbereich absolviert haben. Eine hohe Befähigung im Umgang mit IT-Systemen sollte obligatorisch sein. Darüber hinaus sind jedoch auch für externe Spezialisten kriminalistisch/kriminologische Grundkenntnisse unverzichtbar, so dass eine polizeifachliche Basisausbildung dem Praxiseinsatz vorgeschaltet werden sollte.

Im Rahmen des aktuell in Bearbeitung befindlichen Nachwuchskonzepts werden genau diese Aspekte beleuchtet. Inwiefern besondere Anreize für Spezialisten in diesen Arbeitsbereichen in Form besonderer Zugangsvoraussetzungen geboten werden können, ist eine Frage, die der laufbahnrechtlichen Überprüfung standhalten muss. Zur Wahrung von Karriereperspektiven entscheiden sich viele Spezialisten nach un-

terschiedlich langen Stehzeiten wieder für einen Fachgebietswechsel. Dadurch geht wertvolles Erfahrungswissen zum Teil verloren. Daher müssen entsprechende Perspektiven durch attraktive Dienstposten eröffnet werden. Dies gilt für Kriminalbeamtinnen und –beamte wie für externe Spezialisten gleichermaßen. Aktuell werden sämtliche Dienstposten im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei einer umfangreichen Überprüfung und Neubewertung unterzogen. In welcher Form sich durch die Neubewertung der Dienstposten in spezialisierten Bereichen entsprechende Perspektiven eröffnen, muss im Gesamtkontext geprüft werden. Nach übereinstimmender Auffassung der kriminalpolizeilichen Zentralstellen des Bundes und der Länder (BKA und LKÄ) gewinnt die Bekämpfung der Internetkriminalität/„Cybercrime“ zunehmend an Bedeutung.

„Cybercrime“ ist eine neue Dimension der Kriminalität. Den Tätern bieten sich weltweit unzählige potenzielle Opfer und Angriffspunkte. Das Gefahrenpotential für den einzelnen Bürger, für Wirtschafts- und Finanzunternehmen, für den Staat und seine Einrichtungen ist erheblich und allgegenwärtig. „Cybercrime“ ermöglicht die Vernetzung krimineller Gruppen über Ländergrenzen hinweg. Das Internet entwickelt sich neben seiner ursprünglich zivilgesellschaftlichen Bedeutung auch zu einer Plattform für Straftäter. Diese Entwicklung verläuft schnell, anonym, weltweit vernetzt und mit allen Merkmalen eines entstehenden Massenphänomens. Betroffen sind nahezu alle Deliktsfelder von der Kinderpornografie über Betrug, Wirtschaftskriminalität, Extremismus, Spionage bis hin zu Angriffen auf IT-basierte kritische Infrastrukturen. Die Innovationszyklen krimineller Tatbegehungsweisen werden immer kürzer: Täter sind höchst flexibel, suchen immer nach neuen Einfallstoren und nutzen jede technische Möglichkeit für ihre Zwecke. Die Kommunikation und Interaktion im Internet wird anonym: Verschlüsselung, Kryptierung und Anonymisierung nehmen deutlich zu.

Für die Polizei bedeutet diese Entwicklung eine dauerhafte Herausforderung in Bezug auf eine stets aktuelle IT- technische Ausstattung, die durchgängige Anpassung rechtlich geeigneter Rahmenbedingungen und die Qualifizierung des zuständigen Personals.

Aus fachlich-prognostischer Sicht ist die aufwachsende Bedrohung durch „Cybercrime“ durchaus höher zu gewichten, als das Deliktsfeld der Wirtschaftskriminalität.

Daher ist gerade in diesem Aufgabenfeld ein akuter Bedarf externer Spezialisten vorhanden. Die avisierte Zielgruppe umfasst vor allem studierte Informatikerinnen und Informatiker. Derzeit wird geprüft, in welcher Form für diese Zielgruppen attraktive Anreize geschaffen werden können.

Im Weiteren orientieren sich die Überlegungen an den Grundsätzen, wie sie oben für den Bereich der Wirtschaftskriminalität beschrieben sind.

5. Überstunden- und Beförderungsmanagement

Die Landesregierung wird gebeten, über das Überstundenmanagement und zum Beförderungsmanagement zu berichten, weil auch diese Punkte für eine erfolgreiche Akquise geeigneter Bewerberinnen und Bewerber von Bedeutung sind.

5.1 Überstundenmanagement

Die Arbeitszeiterfassung der Landespolizei erfolgt für alle Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten einheitlich über das Zeit- und Produkterfassungsprogramm SP-Expert. Dieses Programm wird von den Dienststellen, Behörden und Ämtern zur Planung und Auswertung genutzt. Es ermöglicht dem Landespolizeiamt und dem Innenministerium auch eine landesweite Auswertung der Mehrarbeits- und Überstundenstände. In der Landespolizei werden angeordnete Mehrarbeit im Sinne der Mehrarbeitsvergütungsordnung und sonstige aus dem täglichen Dienstbetrieb heraus entstandene und über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Überstunden getrennt erfasst. Im Innenministerium werden diese beiden Stundenkonten bis auf die Ämter- und Behördenebene hinunter monatlich ausgewertet. Diese Form der Auswertung wurde im Juni 2011 erstmalig vom Personalreferat durchgeführt und seitdem fortgeschrieben. Über den Gesamtzeitraum sind folgende Entwicklungen und Sachstände festzustellen: Mit Stand 30.09.2013 sind ca. 93.500 Stunden finanziell vergütbare Mehrarbeit und ca. 266.500 Überstunden erfasst. Das ist ein Gesamtvolumen von rund 360.000 Stunden. Die Stundenstände schwanken im Laufe eines Jahres nicht unerheblich. Im gesamten Auswertungszeitraum bewegt sich das Gesamtvolumen zwischen rund 299.000 und 382.000 Stunden. Maßgeblich für diese Schwankungen sind die unterschiedlichen Einsatz- und Ermittlungsbelastungen und die Tatsache, dass in den Jahren 2011 und 2012 jeweils über 30.000 Stunden vergütbare Mehrarbeit zur Auszahlung gekommen sind.

Bezogen auf den Gesamtpersonalkörper der Landespolizei ergibt sich aktuell ein durchschnittlicher Stundenstand von 47 Stunden vergütbarer Mehrarbeit und Überstunden. Die Überstunden und Mehrarbeitsstände einzelner Beamtinnen und Beamten liegen deutlich über diesem Durchschnitt und sind in der Regel durch deren besondere Aufgabenwahrnehmung bzw. Spezialisierung bedingt. Dies bedeutet aber auch, dass ein überwiegender Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen Stundenstand verfügt, der unter einer Wochenarbeitszeit liegt. Aus Gründen der Fürsorge gilt für alle Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte der Grundsatz, dass entstandene Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen ist. Die Landespolizei muss in der heutigen Zeit brennpunktorientiert und unter Setzung von Schwerpunkten arbeiten. Das bedeutet, dass die Polizei im täglichen wie im Besonderen bei Einsatz- und Ermittlungsaufgaben fremdbestimmt ist und ihre Aufgaben damit reaktiv wahrnimmt. Die an die Polizei herangetragenen, häufig nicht planbaren Lagen steuern einen wesentlichen Teil der verfügbaren Arbeitszeit. Hier liegt auch die Ursache mangelnder Steuerungsmöglichkeit der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit durch polizeiliches Führungsmanagement. Das besondere Einsatzgeschäft (Demonstrationen, Fußball, Veranstaltungen, Reaktionskonzeptionen wie z. B. Bekämpfung von Wohnungseinbrüchen, pp.), aber auch komplexe Ermittlungsverfahren sind zudem sehr häufig personal- und zeitintensiv.

Die Einsatzdauer lässt sich häufig nicht auf die durchschnittliche Tagesarbeitszeit reduzieren und wird, wenn nicht gerade die Bereitschaftspolizei gefragt ist, von „normalen“ Polizistinnen und Polizisten des Einzeldienstes on top wahrgenommen. Und wo Polizei tätig wird, entstehen Vorgänge. Diese müssen durchermittelt und bearbeitet werden. Darüber hinaus nehmen notwendige Fortbildungsinhalte, wie z. B. Schieß- und Einsatztraining, Übungen und Gerichtstermine wesentlich mehr Zeit in Anspruch als es vor Jahren noch der Fall war. Diese Zusatzbelastungen aus Einsatz- und Ermittlungsbedingungen sowie insbesondere auch der Fürsorge und den Ansprüchen an eine demokratische Polizei geschuldeten Fortbildung bei gleich bleibendem Personalbestand lassen Mehrarbeit unabwendbar entstehen. Steuerungszugänglich ist der tägliche Wach- und Wechseldienst. Soweit nicht ohnehin durch Schwerpunktdienstsysteme eine Flexibilität in der Arbeitszeitkontingentierung gewährleistet ist, greifen auch bei großen Schichtdienstrevieren moderne Arbeitsmodelle wie z. B. Poollösungen, u. ä. zunehmend Raum. Die Arbeitszeitvorgaben der Landespolizei lassen im Rahmen des Verantwortbaren und arbeitsmedizinisch Zulässig-

gen der Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch breiten Raum. Mehrarbeit im täglichen Dienst kann dadurch zumindest minimiert und erträglich gestaltet werden. Der zulässige Korridor der Mehrarbeitskonten (+/-Stunden) ist sehr großzügig angelegt und bei aller notwendigen Dienstaufsicht in großen Teilen bewusst in die eigenverantwortliche Bewirtschaftung der einzelnen Kolleginnen und Kollegen übertragen worden. Darüber hinaus sind die Vorgesetzten gehalten, sobald und soweit die erforderliche Präsenz es zulässt, Mehrarbeit, die den Pluskorridor signifikant verlässt, durch Freizeit auszugleichen. Finanzielle Vergütung von Mehrarbeit soll und kann nur einen Ausnahmetatbestand darstellen.

Der Mehrarbeitsstand der Landespolizei ist im Durchschnitt betrachtet zurzeit nicht besorgniserregend. Ein realistisches Mehr an Personal, so wünschenswert und belegbar dieses aus anderen Gründen wäre, würde nach aller Erfahrung keine Mehrarbeitsentlastung bewirken. Die fremdbestimmten Anteile, wie oben dargestellt, würden auch dieses personelle Mehr umfassen und wiederum entsprechend Mehrarbeit produzieren.

Bemerkenswert hohe und wiederkehrende Mehrarbeit entsteht insbesondere in Aufgabenfeldern, die von spezialisierten Kräften abgedeckt werden müssen. Dieses erforderliche Spezialistentum ist elementar erforderlich. Die eingesetzten Kräfte sind nicht einfach auswechselbar oder deren Leistungen, bei Abwesenheiten, zu kompensieren. In diesen Arbeitsfeldern würde ein personeller Zuwachs daher allerdings spürbare Wirkung auf diesen Mehrarbeitseffekt entfalten. Die hierfür zur Verfügung gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden bei gleichbleibendem Personalkörper allerdings in anderen Bereichen fehlen und hier zu weiteren Problemen führen.

5.2 Beförderungsmangement

Die Beförderungssituation bei der Landespolizei wird seit vielen Jahren intensiv diskutiert. Bedingt durch die über Jahrzehnte nicht oder nur unzureichend mit den Anforderungen gewachsene bzw. angepasste Planstellenstruktur, hat sich eine Schiefelage entwickelt, die seit 2006 durch schrittweise Stellenhebungen ausgeglichen werden soll. Seit 2006 sind mit den jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahren Stellenhebungen durchgeführt worden, die insbesondere darauf abzielten, die Beförderungsmöglichkeiten in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen zu verbessern. Die Landespolizei hat diesbezüglich ein Konzept erarbeitet, das im Zusammenspiel

mit einer sich den notwendigen Anforderungen anpassenden Organisation und der analytischen Dienstpostenbewertung eine Zieldefinition enthält. Mit den Haushalten 2015 bzw. 2016 soll eine sich selbsttragende Planstellenstruktur für die Landespolizei hergestellt sein. Das Kabinett hatte im September 2012 das Zentrale Personalmanagement und das Finanzministerium beauftragt, die Personal- und Besoldungsstruktur in den nachgeordneten Bereichen der Ressorts (insbesondere Polizei, Steuer und Justiz) zu analysieren. Im Ergebnis wurden Hinweise auf eine strukturelle Schieflage allein bei der Landespolizei festgestellt und durch das Kabinett zustimmend zu Kenntnis genommen.

Mit Hilfe dieser Strukturmaßnahmen konnten seit 2006 insgesamt 5080 Beförderungen vorgenommen werden. Das sind durchschnittlich 635 Beförderungen pro Jahr. Mit diesem Beförderungskonzept konnten insbesondere die Beförderungswartezeiten in der Laufbahngruppe 1.2 und zum prüfungsfreien Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.1 deutlich abgesenkt werden. Ebenso gehen damit die meisten Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte aus einem Amt der Laufbahngruppe 2.1 in den Ruhestand. Damit ist insbesondere für die unteren Besoldungsgruppen ein hohes Maß an Verlässlichkeit und planbarer Perspektive erkennbar. Die Strukturmaßnahmen setzten aber auch in der aktuellen Ausbauphase gerade auf der unteren Führungsebene, d. h., in der Besoldungsgruppe A 11, an. Hier gilt es den eingeschlagenen Weg konsequent zu Ende zu gehen.

6. Besoldung fair gestalten

Die Landesregierung wird gebeten, über mögliche Auswirkungen auf die Attraktivität der Landespolizei zu berichten, die durch eine Abkehr vom Prinzip der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifabschlusses für Beamte entstehen können.

Die Frage betrifft das Besoldungsrecht, damit den gesamten öffentlichen Dienst des Landes und die Landespolizei als einen Teil der Landesverwaltung. Die zeitversetzte Übernahme des Tarifabschlusses 2013 ist insbesondere der defizitären Haushaltlage des Landes geschuldet und stellt eine für das Land Schleswig-Holstein und die Beamtinnen und Beamten unter diesen Umständen sehr gute Kompromisslösung dar. Die Frage der Auswirkungen nicht zeit- und wirkungsgleicher Übernahmen von Tarifabschlüssen für die Beamtenbesoldung lässt sich nicht abschließend beantworten, da weder gesicherte Erkenntnisse noch wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema vorliegen. Auch ist nicht feststellbar, ob und ggf. welchen Einfluss diese

Problematik auf mögliche Bewerber- und Einstellungszahlen hat. Wesentlich dürfte aber in diesem Zusammenhang sein, dass insgesamt eine Abkoppelung der Besoldungsentwicklung von der allgemeinen Entwicklung der Löhne und Gehälter zwingend vermieden wird. Der operative Dienst mit den Kernaufgaben Einsatz und Ermittlungen ist das Herzstück unserer Landespolizei. Die Belastungen, welche die Beamtinnen und Beamten im operativen Dienst tragen, sind erheblich. Daher ist es wichtig, die Erschwernisse für Einsatz- und Ermittlungskräfte entsprechend finanziell zu vergüten.

Durch die Modifizierung der Erschwerniszulagenverordnung wird diesem Umstand Rechnung getragen. Der Innenminister wird sich dafür einsetzen, dass noch in dieser Legislaturperiode eine deutliche Anhebung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten und eine Anhebung für die Erschwernisse in besonderen Dienstformen, z.B. beim ZSK erfolgen soll. Die Verordnung führt zu deutlichen Verbesserungen und orientiert sich an den zunehmend veränderten Einsatzbedingungen und den damit einhergehenden Belastungen der Polizeibeamtinnen und –beamten. Bei der Frage nach der Attraktivität des öffentlichen Dienstes des Landes Schleswig-Holstein allgemein und der Landespolizei im Speziellen sollten grundsätzlich Fragestellungen nach der (Eingangs-)Besoldung insgesamt, nach den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen sowie der Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses etc. eine Rolle spielen.

Wenn ein Arbeitgeber entsprechende Angebote und damit zeitgemäße Attraktivitätsmerkmale vorweisen kann, bestehen gute Möglichkeiten, auf dem hart umkämpften Markt der Nachwuchskräfte ausreichend geeignetes Personal akquirieren zu können.