

Notwendigkeit und Konsequenzen einer Strukturverbesserung bei der Polizei in Bremerhaven

1. Stellenbewertung

Die Stellen des Polizeivollzugsdienstes sind in Bremerhaven nach dem analytischen Stellenbewertungsmodell der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement bewertet worden.

Die Anforderungen eines Aufgabengebietes werden dabei nach den Kriterien:

- Informationsverarbeitung
- Dienstliche Beziehungen
- Selbstständigkeit
- Verantwortung
- Erfahrungen
- Ausbildung

erhoben.

Die Bewertung des Polizeivollzugsdienstes der Ortspolizeibehörde erfolgte im Quervergleich mit den Stellenbewertungen der Allgemeinen Verwaltung des Magistrats.

Von Kritikern wird gerne in Frage gestellt, ob das Verfahren auf den Polizeivollzugsdienst übertragbar ist. Die Frage kann selbst in Bezug auf die Tätigkeiten im Einsatzdienst, die von ihrer Art her von typischen Verwaltungstätigkeiten abweichen, dahin gestellt bleiben, denn ein berufsspezifisches Verfahren würde sicher nicht zu einer niedrigeren, sondern eher zu einer höheren Bewertung der Anforderungen führen.

Die Stellenbewertungen bei der Polizei in Bremen und Bremerhaven entsprechen darüber hinaus den Bewertungen in anderen Bundesländern.

Nach dem analytischen Stellengutachten der KGSt verfügt die Ortspolizeibehörde über folgende Stellen im Polizeivollzugsdienst:

Kommissar	Oberkommissar	Hauptkommissar	Hauptkommissar	Erster Hauptkommissar
A9E	A 10	A 11	A 12	A 13
10	222	127	43	10

2. Unterdeckung

Das Problem besteht darin, dass nicht ausreichend Planstellen zur Verfügung stehen, um alle Polizeivollzugsbeamten der Ortspolizeibehörde amtsangemessen zu beschäftigen. Daher versehen Polizeikommissare Dienst auf Stellen, die nach A 10 (Polizeioberkommissar) bewertet sind, oder Polizeioberkommissare auf Stellen, die nach A 11 (Polizeihauptkommissar) bewertet sind (Unterdeckung). Es gibt auch etliche Fälle von doppelter Unterdeckung, d.h. z.B. Polizeikommissare nehmen Aufgaben von Polizeihauptkommissaren wahr.

Der nachfolgenden Tabelle kann der Umfang der Unterdeckung in den einzelnen Besoldungsgruppen entnommen werden:

	Kommissar A9E	Ober- kommissar A 10	Haupt- kommissar A 11	Haupt- kommissar A 12	Erster Haupt- kommissar A 13
Soll	10	222	127	43	10
Ist	182	140	51	29	9
Abweichung	172	-82	-76	-14	-1
in Prozent		-37%	-60%	-33%	-10%

Die Polizei ist also unterbezahlt.

3. Standortbestimmung

In keinem anderen norddeutschen Bundesland ist es so schwer nach A 11, A 12 oder A 13 befördert zu werden wie in Bremen und in Bremerhaven. Darüber hinaus wurden die oberen Besoldungsgruppen im Rahmen der letzten Tarifübernahme von der Gehaltserhöhung abgekoppelt, mit der Folge, dass die Besoldungsgruppen ab A 11 abgesehen von Berlin nirgendwo so schlecht besoldet werden wie in Bremen und Bremerhaven. Der Unterschied zwischen Bremen und Bayern beträgt bei A 13 rd. 7000 Euro im Jahr.

Was die Beförderungsmöglichkeiten in den Ländern mit zweigeteilter Laufbahn anbelangt, befindet sich Bremen vor dem Saarland an zweitletzter Stelle.

Bremen hat einen deutlich schlechteren Personalkostenindex als das Nachbarland Niedersachsen.

	Niedersachsen		Bremerhaven		Differenz	
	Ist	Anteil	Ist	Anteil		
A9E	7030	35%	A9E	182	44%	9%
A10	6230	31%	A10	140	34%	3%
A11	4593	23%	A11	51	12%	-11%
A12	1146	6%	A12	29	7%	1%
A13S	643	3%	A13S	9	2%	-1%
A13E	82	0%	A13E			
A14	171	1%	A14	3	1%	
A15	133	1%	A15	2	0%	
A16	46	0%	A16	1	0%	
Gesamt	20074	100%	Gesamt	418	100%	

Auch im innerbremischen Vergleich ist die Polizei abgekoppelt. Das Durchschnittsgehalt aller Beamtinnen und Beamten in der bremischen Verwaltung liegt zwischen A 11 und A12.

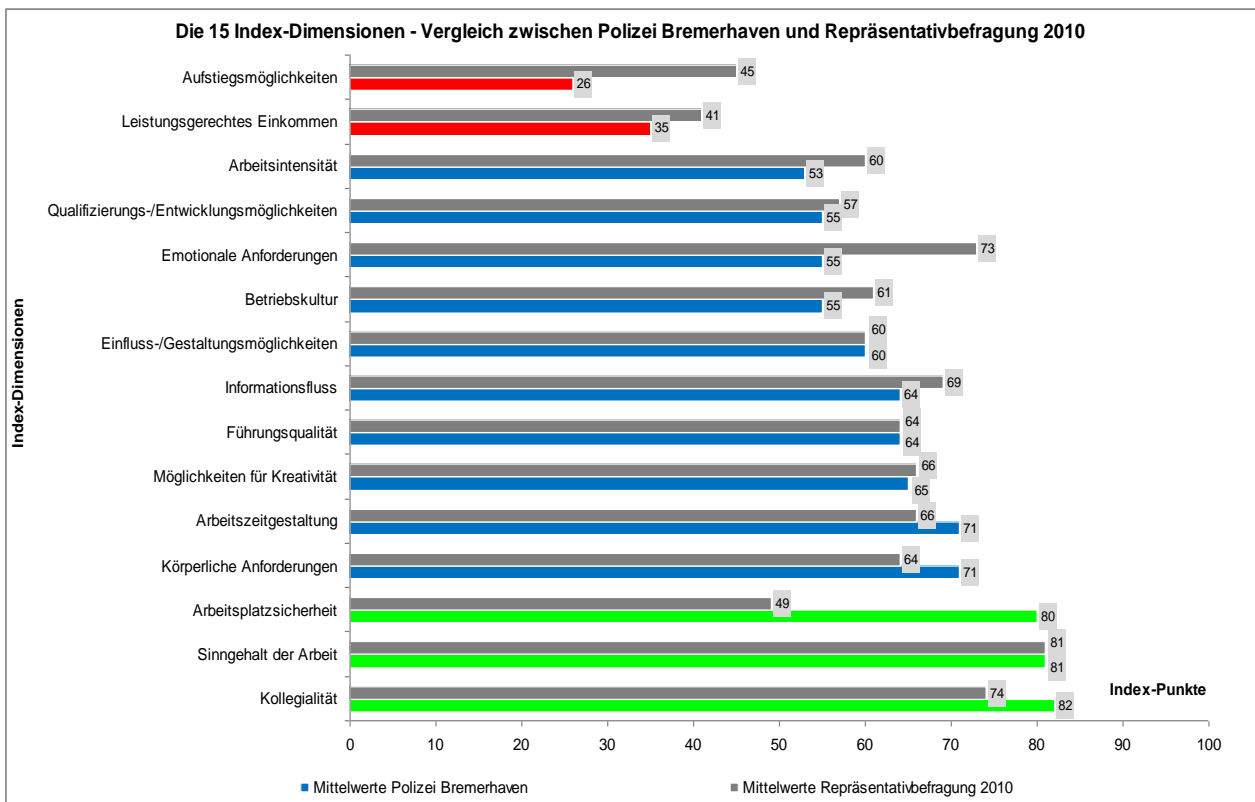
Das Durchschnittsgehalt des Öffentlichen Dienstes im Land Bremen – d.h. aller Beschäftigten vom Pförtner bis zum Senatsdirektor – liegt über A 10 BBesO.

Das Durchschnittsgehalt der Polizei liegt um eine Besoldungsgruppe unter dem Durchschnitt des Öffentlichen Dienstes und um zwei Besoldungsgruppen unter dem der Beamtinnen und Beamten.

Es wird gerne darauf hingewiesen, dass die Polizei mit der Einführung der zweigeteilten Laufbahn eine Menge erreicht hat. Dabei wird verschwiegen, dass es in anderen Verwaltungsbereichen schon lange keinen mittleren Dienst mehr gibt und die Gehaltsstrukturen in diesen Bereichen in den vergangenen Jahren etliche Anpassungen erfahren haben.

4. Stimmungsbild

Bei der Ortspolizeibehörde wurde eine Mitarbeiterbefragung nach dem Index-Gute-Arbeit des DGB durchgeführt. Die Befragungsergebnisse sind bei einer Beteiligung von etwa 70 % repräsentativ. Es sind hohe Punktzahlen bei der Zufriedenheit mit der Tätigkeit, im Bereich der Kollegialität und des Sinngehalts der Tätigkeit. Die mit Abstand schlechtesten Werte wurden bei den Aufstiegsmöglichkeiten erzielt.



Der Indexwert befindet sich im gesundheitsbeeinträchtigenden Bereich. Die mangelnden Aufstiegschancen werden als erdrückend empfunden. Die vorliegende Stellungnahme dürfte dieses Stimmungsbild hinreichend erklären.

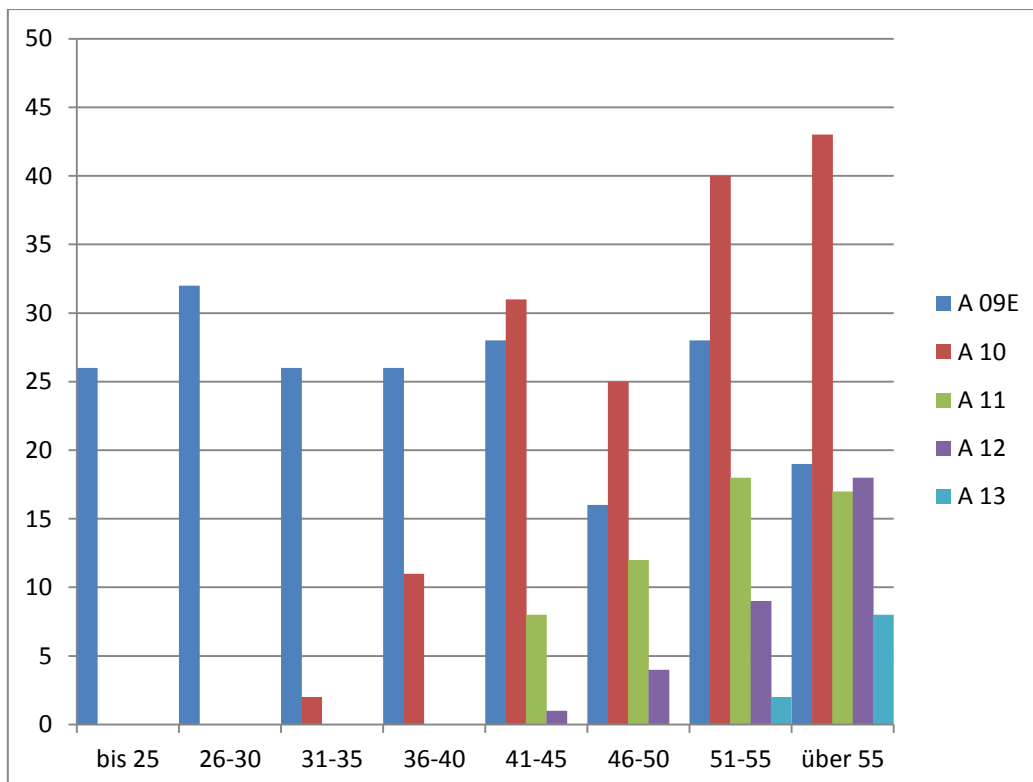
5. Verweildauer

Die Polizeibeamten sind durchschnittlich 24 Jahre alt, wenn sie die Ausbildung abschließen. Das Durchschnittsalter der Polizeikommissare bei der Ortspolizeibehörde liegt bei 39 Jahren. Insgesamt umfasst die Zahl der Polizeikommissare bei der Ortspolizeibehörde eine Lebensspanne von 23 bis 61 Jahren.

	von	bis	Spanne	Durchschnittsalter
A 9E	23	61	38	39
A 10	34	64	30	50
A 11	41	60	19	52
A 12	42	63	21	55
A 13	54	64	10	58

Die Verweildauer in der unteren Besoldungsgruppe liegt demzufolge im Schnitt bei 15 Jahren. Zieht man die Ausnahmen ab, ist die Verweildauer durchschnittlich sogar noch höher, wie die nachfolgende Tabelle und die anschließende Grafik veranschaulichen.

	bis 25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	über 55
A 09E	26	32	26	26	28	16	28	19
A 10			2	11	31	25	40	43
A 11					8	12	18	17
A 12					1	4	9	18
A 13							2	8



Die Grafik verdeutlicht das Dilemma. Eine „Karriere“ bei der Polizei beginnt frühestens zwischen 31 und 35 Jahren, sprich ZEHN Jahre nach dem Berufseinstieg. Die Besoldungsgruppe, die der Bewertung im Polizeivollzugsdienst entspricht, kann man im Wege guter fachlicher Leistungen FRÜHESTENS ab dem vierzigsten Lebensjahr erreichen! So geht ein kluger Arbeitgeber weder mit den besonders leistungsstarken Nachwuchskräften noch mit jenen Beschäftigten um, die mit durchgehend guten Leistungen fast zwanzig Jahre darauf warten müssen, leistungsangemessen bezahlt zu werden.

Den höchsten Anteil der Unterdeckung haben wir im Bereich A 11. Ernstzunehmende Beförderungsmöglichkeiten ergeben sich hier frühestens ab dem fünfzigsten Lebensjahr.

Wer die hohen Anforderungen des Einstellungstests bei der Polizei erfüllt, verfügt über ein Potenzial, mit dem in anderen Berufen deutlich bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Unter anderem auch in allen Bereichen der allgemeinen öffentlichen Verwaltung.

6. Strukturverbesserung

Die Polizei in Niedersachsen ist Bremen nicht nur in Bezug auf die Einstellungsplanung deutlich voraus. In Niedersachsen ist offensichtlich auf die Notwendigkeit einer Strukturverbesserung im Polizeivollzugsdienst erkannt worden, wie der oben stehende Vergleich belegt.

Im Folgenden wird eine Anpassung der Strukturen des gehobenen Dienstes bei der Ortspolizeibehörde an die niedersächsischen Gehaltsstrukturen skizziert.

Niedersachsen		Bremerhaven			Strukturverbesserung		Hebungen	
Ist	Anteil		Ist	Anteil	Soll	Anteil	Jahr	5 Jahre
7030	35%	A9E	182	44%	147	35%		
6230	31%	A10	140	34%	140	34%	7	35
4593	23%	A11	51	12%	86	21%	7	35
1146	6%	A12	29	7%	29	7%	0	0
643	3%	A13S	9	2%	9	2%		

Eine Anpassung in einem Zeitraum von fünf Jahren würde jeweils 35 Hebungen in den Besoldungsgruppen A 10 und A 11, d.h. sieben in beiden Besoldungsgruppen pro Jahr erfordern.

7. Kosten

Grundlage ist zunächst die aktuelle Besoldungstabelle.

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 3	1.789	1832	1875	1918	1961	2005	2048					
A 4	1.829	1879	1930	1981	2032	2083	2133					
A 5	1.843	1908	1959	2009	2060	2110	2161	2211				
A 6	1.886	1941	1997	2052	2108	2163	2219	2274	2330			
A 7	1.967	2017	2087	2156	2226	2296	2366	2416	2466	2516		
A 8		2088	2147	2237	2326	2416	2505	2565	2625	2684	2744	
A 9		2222	2280	2376	2471	2567	2662	2728	2794	2859	2925	
A 10		2391	2472	2595	2717	2839	2962	3043	3125	3207	3288	
A 11			2706	2829	2952	3076	3199	3281	3364	3446	3528	3610
A 12				3054	3201	3348	3495	3593	3691	3789	3887	3985
A 12a				3102	3270	3438	3606	3718	3830	3942	4053	4165
A 13					3549	3706	3864	3969	4073	4178	4283	4388
A 14					3773	3977	4181	4317	4453	4589	4724	4860
A 15						4369	4593	4773	4952	5132	5311	5490
A 16						4822	5081	5288	5496	5703	5911	6118

Gegenwärtig befinden sich die Polizeikommissare bei ihrer Beförderung zum Oberkommissar in der Stufe 9. Im Falle einer Strukturverbesserung wird das Beförderungsalter reduziert. Bei den Beförderungen nach A 10 wird bei den folgenden Berechnungen daher von der Stufe 8 ausgegangen. Bei Hebungen nach A 11 wird nach dem gleichen Prinzip die Stufe 9 zugrunde gelegt. Kosten für Hebungen nach A 12 und A 13 entstehen nicht.

von A 9E nach A 10	315,38
von A 10 nach A 11	239,35

	Hebungen		Kosten	
	Jahr	5 Jahre	Jahr	5 Jahre
Nach A 10	7	35	26.491,9 €	132.459,6 €
Nach A 11	7	35	20.105,4 €	100.527,0 €
	Gesamt		46.597,3 €	232.986,6 €

Die Anpassung an die Strukturen der Polizei Niedersachsen würde nach fünf Jahren jährliche Mehrkosten in Höhe von rd. 240.000 Euro verursachen. Bei Personalkosten in Höhe von rd. 34 Millionen Euro ist das ein überschaubarer Betrag.

8. Finanzierung

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist eine Verbesserung der gegenwärtigen Gehaltsstrukturen im Polizeivollzugsdienst unerlässlich. Selbst bei der skizzierten Anpassung an die niedersächsischen Strukturen bleibt es bei einer Unterdeckung. Es handelt sich also lediglich um einen Schritt in Richtung einer amtsangemessenen Bezahlung der Polizei.

Die notwendigen Mittel müssen im Haushalt zur Verfügung gestellt werden. Eine teilweise oder vollständige Gegenfinanzierung durch Streichung von Stellen lehnen wir grundsätzlich ab. Vor die Wahl gestellt, müssten wir im Interesse unserer Mitglieder eine Gegenfinanzierung durch Personalabbau in Kauf nehmen. Die Strukturverbesserung entspräche einem Volumen von rd. fünf bis sechs Stellen. Die Verantwortung für die Folgen einer entsprechenden Personalkürzung hätte die Politik zu tragen.

Für den Vorstand

Jörg Eilers