



Bremerhaven, 25.02.2016

## **Personalbedarf der Ortspolizeibehörde und Doppelstrukturen**

### **1. Vorbemerkung**

Im Folgenden setzen wir uns für den Erhalt und die Eigenständigkeit der Ortspolizeibehörde ein. Außerdem beurteilen wir die aktuelle Ausstattung als unzureichend. Gleichfalls können wir von hier die Ausstattung der Polizei Bremen als unzureichend beschreiben. Darauf legen wir großen Wert. Die Polizei Bremen hat weitaus mehr als die „strukturellen Probleme“, die der Polizeipräsident im Rahmen des Untersuchungsausschusses über den Einsatz am 28.2.2015 einräumen musste. Die strukturellen Probleme können wir nicht bewerten, wir können aber sehr wohl feststellen, dass es der Polizei Bremen erheblich an Ressourcen mangelt. Anstatt sich diesen Problemen zu stellen, fördert der Senat eine ausufernde Neiddiskussion über die Ausstattung der Polizei in Bremerhaven. Aber egal aus welcher Perspektive man es betrachtet und egal zu welchen Ergebnissen man kommt, so viel steht fest:

Die Lösung der Probleme der Polizei Bremen wird der Senat nicht in Bremerhaven finden.

### **2. Senatsarbeitsgruppe**

Seit September tagt eine Senatsarbeitsgruppe, die die Finanzbeziehungen zwischen den beiden Stadtgemeinden und dem Land neu regeln soll.

Die Senatsarbeitsgruppe ist mit dem Präsidenten des Senats, dem Oberbürgermeister, der Finanzsenatorin, dem Senator für Häfen, Wirtschaft, Justiz und Verfassung und dem Kämmerer hochkarätig besetzt.

Der Auftrag der Senatsarbeitsgruppe umfasst mehrere Teilelemente. Eins davon ist die Personalstärke der Polizei in Bremerhaven.

Wie wir wissen, hat sich die Arbeitsgruppe dem letztgenannten Thema bislang ohne Ergebnis gewidmet.

Offensichtlich gibt es Differenzen! Die können allerdings nicht inhaltlicher Natur sein. Vielmehr liegt die Vermutung nahe, dass das Bürgerbegehren immer noch eine Rolle spielt, mit dem – wie immer wieder kolportiert – die Möglichkeit vereitelt wurde, durch Abbau von Doppelstrukturen Haushaltsmittel einzusparen.

Nun ist es leider nicht so, dass die Arbeitsgruppe ewig Zeit hätte, im Gegenteil, die Ergebnisse der Senatsarbeitsgruppe sind Grundlage für die Aufstellung des Haushaltes und der soll bis zur Mitte des Jahres verabschiedet werden.

Außerdem brauchen wir dringend eine Planungsgröße für unsere Personalstärke, um die Einstellungen zum 1.10.2016 vorzubereiten. Hier hängen uns die anderen Bundesländer gerade ab, weil die Arbeitsgruppe nicht in die Pötte kommt.

Dabei ist es, was die Zielzahl der Polizei in Bremerhaven anbelangt, eigentlich ganz einfach.

Die Zielzahl muss in den nächsten Jahren bis 2020 deutlich über den bisher 474 Vollzeitbeschäftigten liegen. Darüber sollte Einigkeit bestehen, denn der Senat hat die jetzige Zielzahl beschlossen, der Senator für Inneres war sich mit dem Oberbürgermeister darüber einig, dass diese Zahl die untere Grenze des Personalbedarfs der Polizei in Bremerhaven markiert und die Koalition ist sich einig, dass die Polizei im Land Bremen verstärkt werden muss.

Weil wahrscheinlich jedem klar ist, dass es nun doch nicht ganz so einfach ist, begründen wir unseren Standpunkt nachfolgend sehr umfassend.

Das Problem mit der Zielzahl besteht darin, dass sie nichts mit dem tatsächlichen Bedarf zu tun hat. Weil es keine verlässlichen Personalbedarfsberechnungen für die Ortspolizeibehörde gibt, haben wir den Bedarf im weiteren Verlauf unserer Stellungnahme auf der Grundlage verschiedener Kriterien überschlagen. Wir kommen auf eine Personalstärke von rd. 540 Beschäftigten.

Last not least haben wir uns ausführlich mit den vermeintlichen „Doppelstrukturen“ auseinandergesetzt. Das ist uns schwer gefallen, weil wir Dinge in Frage stellen mussten. Das haben wir mit großer Offenheit getan, sind aber trotzdem zu dem Ergebnis gekommen, dass Doppelstrukturen kaum Einsparungen versprechen, selbst dann wenn man sich ausschließlich auf die Ausgabe Seite und nicht auf Qualitätsansprüche und Risiken bezieht.

### **3. Zielzahl**

Die Zielzahl beschreibt die Zahl der Beschäftigten bei der Polizei, deren Personalkosten vom Land erstattet werden. Die Erstattung erfolgt im Rahmen eines Budgets, das auf der Grundlage der tatsächlichen Personalkosten für jeden einzelnen Beschäftigten errechnet wird. Die Personalkosten werden allerdings am Ende des Jahres – wie es so schön heißt – „spitz“ abgerechnet. D.h. unterschreitet die Polizei in Bremerhaven das Budget, fließen die Mittel zurück in den Haushalt des Senator für Inneres, überschreitet die Polizei Bremerhaven das Budget aus Gründen, die sie nicht zu verantworten hat, gleicht das Land die Mehrkosten aus. So sollte es sein und so war es auch viele Jahre.

Bei der Zielzahl geht es nicht um den tatsächlichen Personalbedarf, sondern darum, wieviel Polizei das Land der Stadtgemeinde Bremerhaven im Verhältnis zur Personalstärke der Polizei Bremen zugesteht. Der Senatspräsident hat es im Interview mit der Nordseezeitung treffend formuliert:

*„Ich kann nicht vertreten, dass die Zahl der Polizisten pro Einwohner in der Stadtgemeinde Bremen geringer ist als in Bremerhaven.“*

Damit beschreibt Dr. Sieling die sogenannte „Polizeidichte“, d.h. die Anzahl der Polizeibeschäftigten pro Einwohner, als geltenden Vergleichsmaßstab. Der Senat hat dieses Prinzip vor mehr als zehn Jahren mit dem folgenden Beschluss (Vorlage 519/04) präzisiert:

*„Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage 519/04, dass die Budgetbildung für den Vollzugs- und Nichtvollzugsbereich der Ortspolizeibehörde Bremerhaven im Jahr 2005 auf der Grundlage von 489 Vollzeitäquivalenten erfolgt.....*

*Der Senat bittet darum, sowohl die Zielzahl als auch das Budget in den Folgejahren entsprechend den für die Polizei Bremen geltenden Regelungen fortzuschreiben.“*

2007 hat der damals neue rotgrüne Senat den Beschluss quasi erneuert und fortgeführt:

*„Für die Polizei wird auf Basis des tatsächlichen Personalbestandes und der erkennbaren Abgänge und Zugänge eine neue Zielzahl (für 2009) gebildet. Die Beschäftigungszielzahl für den Polizeivollzug (Produktgruppe 07.01.01) beträgt demnach ab dem Jahre 2008 2.320,3 Vollzeiteinheiten. Unberührt bleibt die Möglichkeit, durch freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit zusätzliches budgetrelevantes Personal zu gewinnen.*

*Für die konsumtiv berücksichtigten Personalkostenzuschüsse an die Ortspolizeibehörde Bremerhaven wird entsprechend verfahren. Die Beschäftigungszielzahl beträgt dort ab 2008 insgesamt 481 Vollzeiteinheiten; auf den Polizeivollzug entfallen jährlich 418,7 Vollzeiteinheiten.“*

#### **4. Landesaufgaben**

Die Koalition ist mit der Absicht angetreten, die Zielzahl der Polizei in Bremen auf 2540 Stellen erhöhen. Legt man die aktuellen Einwohnerzahlen zugrunde, ergäbe das eine „Polizeidichte“ von 215 Einwohnern pro Polizeibesetzten.

Umgerechnet auf die Ortspolizeibehörde würde daraus eigentlich eine Zielzahl von 539 Beschäftigten bei der Polizei in Bremerhaven resultieren.

Gegenwärtig beträgt die Zielzahl aber nur 474 Beschäftigte.

Für die Differenz gibt es eine Erklärung. Ein Teil der Polizei Bremen versieht Dienst, der sich nicht auf die Sicherheit in der Stadtgemeinde Bremen auswirkt, sondern ausschließlich für das Land polizeiliche Wirkung entfaltet. Das klingt sehr abstrakt, lässt sich aber mit einem Beispiel erklären. Die Bootsbesatzungen der Wasserschutzpolizei in Bremerhaven sind Beschäftigte der Polizei Bremen. Ihre Aufgabenwahrnehmung wirkt sich weder in der Stadt Bremen noch in Bremerhaven unmittelbar auf die Bürgerinnen und Bürger aus. Die Kolleginnen und Kollegen nehmen ausschließlich Landesaufgaben wahr und werden beim Vergleich der städtischen Polizeibehörden folgerichtig auch nicht bei der Polizei Bremen einbezogen.

Im Rahmen des Senatsbeschlusses aus dem Jahr 2004 ist der Anteil dieser Beschäftigten zwischen Bremen und Bremerhaven abgestimmt worden. Seit dem Jahr 2005 werden diesem Prinzip folgend 363 Vollzeitstellen der Polizei Bremen nicht in den Vergleich einbezogen (Wasserschutzpolizei, Bereitschaftspolizei, Sonstige).

Die anspruchsvollste Aufgabe der Senatsarbeitsgruppe besteht jetzt darin, diese Landesanteile anzupassen und erneut abzustimmen. 2005 sind zum Beispiel für wasserschutzpolizeiliche Aufgaben 174 Stellen von der Zahl der Beschäftigten der Polizei Bremen abgezogen worden. In den letzten zehn Jahren ist das Personal der Wasserschutzpolizei aber ganz erheblich zugunsten der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung in der Stadtgemeinde Bremen reduziert worden. Das heißt, der Personalanteil, der ausschließlich Landesaufgaben verrichtet, sollte geringer ausfallen als noch 2005.

In den Abgleich muss auch einfließen, dass auch die Ortspolizeibehörde Landesaufgaben wahrnimmt bzw. vollzugspolizeiliche Tätigkeit für die Stadt Bremen im stadtbremischen Überseehafengebiet erbringt. In der folgenden Übersicht sind diese Aufgaben mit 12 Stellen veranschlagt worden. Daraus resultiert die aktuelle, seit 2011 geltende, Zielzahl.

	2014	Zielzahl	minus Landesanteil	Vergleichs- zahl	Polizeidichte
Einwohnerzahl Bremen	546.451	2.540	-363	2.177	251
Einwohnerzahl Bremerhaven	115.827	474	-12	462	251

Tatsächlich liegt der Anteil von Aufgaben, die die Ortspolizeibehörde im stadtbremischen Überseehafengebiet wahrnimmt bereits alleine bei 55 Stellen (Siehe Info der GdP – Anlage 5)

Die Vergangenheit hat uns gelehrt, dass derartige Neiddiskussionen uns nichts bringen. Da die Personalstärken der Polizei Bremen und der Polizei Bremerhaven nicht nach dem Bedarf, sondern nach Quoten berechnet wird, schadet jede Absenkung der Zielzahl einer Behörde auch immer der anderen. Die Senatsarbeitsgruppe ist daher gut beraten, sich nicht im Detail zu verlieren.

## 5. Personal-Ist bei der Ortspolizeibehörde

Es sollte jetzt klar sein, dass es sich bei der Zielzahl um eine Sollgröße handelt.

Personalabteilungen haben grundsätzlich das Ziel, das Soll auf keinen Fall zu überschreiten, aber auch so wenig wie möglich zu unterschreiten. Dementsprechend hat die Ortspolizeibehörde ihre Zielzahl im Verlaufe der vergangenen Jahre im Rahmen ihrer Möglichkeiten regelmäßig leicht unterschritten und die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für Personalkosten nicht ausgeschöpft. Die Mittel sind dann mit dem Fachressort, d.h. mit dem Senator für Inneres, im Rahmen eines präzisen Jahresabschlusses verrechnet worden.

Wenn es also heißt, mit der pauschalen Personalkostenabrechnung für die Polizei in Bremerhaven sei jetzt Schluss, als würde man Bremerhaven damit sanktionieren, ist das Unsinn. Pauschale Personalkostenzuschüsse gibt es seit mehr als zwanzig Jahren nicht mehr.

Die Personalstärken für die Ortspolizeibehörde lassen sich bis zum Oktober 2019 relativ sicher voraussagen. Es ist bekannt, welche Beschäftigten bis dahin aus Altersgründen ausscheiden. Nachwuchs für die Polizei gibt es nicht auf dem freien Arbeitsmarkt. Die Länder bilden ihre Polizeibeamtinnen und –beamten selber aus. In der Regel stehen neue Polizeibeamtinnen und –beamte erst nach der dreijährigen Ausbildung zur Verfügung. Die Anwärterinnen und Anwärter werden jeweils am 1. Oktober eingestellt. D.h. die Auszubildenden, die im Oktober 2016 für die Ortspolizeibehörde eingestellt werden, stehen uns ab dem 1.10.2019 zur Verfügung.

Wir können daher mit großer Sicherheit davon ausgehen, dass die Ortspolizeibehörde 2016 über rd. 490 Vollzeitstellen verfügen wird, 2017 werden es rd. 475 Vollzeitstellen und 2018 460 Beschäftigte sein. Daran lässt sich nichts Wesentliches mehr ändern. Damit steht die Grundlage für die Berechnung des Budgets fest. Da gibt es nichts mehr zu verhandeln.

## **6. Personalplanung**

Noch einmal zur Erinnerung: Gegenwärtig beträgt unsere Zielzahl 474 Stellen. Wie wir gerade gehört haben, erreichen wir diese Zahl nur im nächsten Jahr. 2016 werden wir die Zielzahl um rd. 16 Stellen überschreiten und 2018 um rd. 14 Stellen unterschreiten. Das deutet nicht auf eine besonders gute Personalplanung hin. Wer hat da versagt?

Das lässt sich ebenso einfach wie eindeutig beantworten: Der Senat!

Die Zielzahlüberschreitung ist das Ergebnis der Lebensarbeitszeitverlängerung, die bei der Polizei komprimiert, man könnte auch sagen, im Rahmen eines politischen Hauruck-Aktionismus, eingeführt wurde. Noch dazu mit der abstrusen Begründung, damit Geld zu sparen. Das Ergebnis sind jetzt höhere Personalkosten im Verlaufe des Sanierungskorridors. Vom vormaligen Kämmerer wurde kolportiert, die Mehrkosten müsse die Seestadt tragen. Das ist natürlich falsch. Das Land hat die Kosten verursacht und das Land muss sie auch tragen. Die Lebensarbeitszeit wurde gesetzlich von der Bürgerschaft beschlossen. Die Verantwortung für die Zielzahlüberschreitung trägt nicht die Stadt Bremerhaven, die dafür also auch nicht haftbar gemacht werden kann.

Die Zielzahlunterschreitung im Jahr 2018 lässt sich nicht mehr verhindern. 2014 berichtete der Weserkurier im Anschluss an einen Pressetermin beim Senator für Inneres darüber, dass die Polizei in Bremerhaven zu gut ausgestattet sei. Der Senat hat daraufhin die Einstellungszahl für die Ortspolizeibehörde gegen die eigenen Beschlüsse reduziert und damit den Oberbürgermeister Lügen gestraft, der zuvor erklärt hatte, die Zielzahl von 474 würde nicht unterschritten.

## **7. Haushalt 2016/2017**

Wir befinden uns in der Haushaltsaufstellung und deshalb muss es jetzt in der Arbeitsgruppe vorrangig um den Doppelhaushalt 2016/2017 gehen. Um die Höhe der Zweckzuweisungen für die Personalkostenerstattung festzulegen, bedarf es nicht einmal einer Abstimmung über die Zielzahl. Das Land hat 2016 die Personalkosten für rd. 490 Beschäftigte und 2017 für rd. 460 Beschäftigte zu erstatten.

## **8. Konnexität**

Wie bereits erwähnt, hat der vorherige Kämmerer erklärt, die Stadt Bremerhaven habe für Personalkosten der Polizei aufkommen müssen. Wenn das so wäre, hätte er seinen Job nicht richtig gemacht. Nach dem Prinzip der Konnexität, das Verfassungsrang hat, folgen die Kosten den Aufgaben. Wir sind eine städtische Polizei, aber wir nehmen die polizeilichen Aufgaben im Auftrag des Landes wahr. Das Land bestimmt daher auch, mit welchen Ressourcen das geschieht, und daher hat das Land auch die Kosten zu tragen.

## **9. Kritik an der Kennzahl**

Die Polizeidichte ist keine seriöse Vergleichszahl, weil sich die Personalstrukturen der beiden Polizeibehörden ganz wesentlich voneinander unterscheiden. Bei der Polizei Bremen sind wesentliche Bereiche der IT-Dienstleistungen an Dritte vergeben. Dementsprechend hat die Polizei Bremen viel höhere Sachkostenanteile als die Ortspolizeibehörde. Im Vergleich müssten daher konsumtive Ausgaben für Dienstleistungen in Personalkosten umgerechnet werden.

## 10. Personalbedarf

In der Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100), der „Bibel“ der Polizei heißt es in der Ziffer 1.4.2.1 zur Organisation:

*„Die AAO (Allgemeine Aufbauorganisation) soll so gestaltet sein, dass grundsätzlich alle polizeilichen Aufgaben bewältigt werden können.“*

1994 konnte die Polizei in Bremerhaven dazu noch über 600 Beschäftigte verfügen.

Der Prozess des Personalabbaus (Siehe Anlage 4) hatte eine kontinuierliche Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen zur Folge.

In allen Servicebereichen des Führungsstabes hat es aufgabenkritische Organisationsuntersuchungen mit der Folge eines erheblichen Personal- und Aufgabenabbaus gegeben. Organisationseinheiten bei Schutz- und Kriminalpolizei wurden zusammengefasst. Bei der Schutzpolizei wurden die Dienstpläne angepasst, sechs Abteilungen wurden zu drei Abteilungen zusammengefasst. 1994 haben fünf Standorte Dienst rund um die Uhr versehen, jetzt sind es nur noch zwei Dienststellen. Mindeststärken sind herabgesetzt worden und Leistungen wurden verdichtet.

Gleiches gilt für die Kriminalpolizei. Die Zahl der Ermittler wurde reduziert und ehemals acht Kommissariate sind zu dreien zusammengefasst worden.

In der Konsequenz führte die Arbeitsverdichtung zu einer stetig steigenden Belastung der Beschäftigten, die inzwischen pathogene Ausmaße erreicht hat, wie die beiden Mitarbeiterbefragungen in den Jahren 2012 und 2014 belegen.

*Arbeitsintensität und die emotionale Anforderungen sind anlässlich der zweiten Befragung ebenfalls in den Gefährdungsbereich schlechter Arbeitsbedingungen abgerutscht. Gerade bei der Arbeitsintensität hatte die Polizei in Bremerhaven sich mit Blick auf organisatorische Anpassung im Ermittlungsbereich eine Verbesserung der Werte erhofft. Der Index ist bei diesem Anlass auch in die Evaluation der Organisationsveränderung einbezogen worden. Es ist zu befürchten, dass sich die hoch belastende Arbeitsintensität vor allem durch den kontinuierlichen Personalabbau, die gegenläufige Zunahme an Aufgaben sowie die Reorganisationsprozesse auf Grund der Einsparzwänge auch weiterhin verschlechtert. (Artikel in der Deutschen Polizei vom Mai 2015 – siehe Anlage 6)*

Angesichts der veränderten Sicherheitslage überschlagen sich jetzt die verschiedensten Akteure mit Forderungen nach mehr Personal bei der Polizei. Politik, aber auch die Gewerkschaften jonglieren in geradezu atemberaubender Virtuosität mit Zahlen. 200 mehr in Bremen, 9000 im gesamten Bundesgebiet, 3000 bei der Bundespolizei. Plötzlich werden die Personalplaner der Polizei nach dem Personalbedarf gefragt.

In Bremerhaven gibt es darauf keine Antwort! Der Personalbedarf bei der Ortspolizeibehörde wurde noch nie zuverlässig erhoben. Das nehmen selbst die eigenen Kolleginnen und Kollegen irritiert zur Kenntnis. Warum nicht?

Die Antwort relativ einfach. Seit mehr als zwanzig Jahren ist bei der Polizei unentwegt Personal durch politische Beschlüsse abgebaut worden. Die Aufgabe der Polizeiführung bestand immer nur darin, die Bürger mit immer weniger Personal wirksam zu schützen. Alle Anstrengungen die Polizei organisatorisch weiter zu entwickeln, waren durch die Feststellung geprägt, dass es nicht mehr Personal geben würde.

Wir verfügen im Vorstand der GdP über die Kompetenz den Personalbedarf verlässlich zu überschlagen.

Der geneigte Leser kann uns glauben, wenn wir behaupten, dass ein Dienstgruppenleiter der Schutzpolizei am besten weiß, wieviel Personal der Einsatzdienst benötigt.

Im Vorstand der Kreisgruppe sind Einsatzdienst und Ermittlungsdienst ebenso vertreten, wie Vertreter des Führungsstabes, die mit den Verfahren und mit den Prozessen zur Personalbewirtschaftung und zur Haushaltsaufstellung bestens vertraut sind.

Mit diesen Voraussetzungen sind wir in Klausur gegangen und haben den Personalbedarf unter Zugrundelegung nachvollziehbarer und realistischer Kriterien ermittelt. Ziel war es, eine Polizei auszustatten, die nicht nur den alltäglichen Herausforderungen gerecht wird. Sicherheitsbehörden brauchen Reserven, um zeitnah angemessen auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. Über diese Reserven verfügen wir gegenwärtig definitiv nicht.

Die Aufbau- und Ablauforganisation hat sich bewährt und unsere Berechnungen gehen von der optimistischen Annahme aus, dass die Führungs- und Administrationsstrukturen auch größeren Personalstärken gewachsen sind.

### Einsatzdienst

Der Einsatzdienst der Schutzpolizei unterliegt den größten Schwankungen in der Personalentwicklung. Bei der jetzigen Zielzahl stehen 204 Beamtinnen und Beamte zur Verfügung. Das ist eindeutig zu wenig.

Im Einsatzdienst sind Mindeststärken vorgegeben. Bei der jetzigen Personalstärke verfügt der Einsatzdienst über keine taktischen Reserven. In der bereits zitierten PDV 100 heißt es unter den Einsatzgrundsätzen:

*„Reserven sind angepasst zu bilden.*

*Werden keine Reserven bereitgestellt, muss lageangepasst schnell und planmäßig auf weitere Kräfte, z.B. Alarmeinheiten, sowie FEM zurückgegriffen werden können.“*

Um die Mindeststärken zu halten, müssen die Kolleginnen und Kollegen des Einsatzdienstes ihre persönlichen Spielräume preisgeben und verfügen über keinerlei Zeitsouveränität mehr. Bei der Bedarfsberechnung muss davon ausgegangen werden, dass die Netto-Arbeitszeit eines Beamten im Einsatzdienst um fast 40 Prozent von der Bruttoarbeitszeit abweicht. Das liegt an den üblichen Abwesenheitszeiten wie Urlaub, Krankheit oder Fortbildung, aber auch daran, dass die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes in vielen anderen Organisationseinheiten der Polizei vertreten müssen und auch zu Einsätzen des Einsatzzuges außerhalb von Bremerhaven herangezogen werden.

Die GdP-Kreisgruppe hält es zur Aufrechterhaltung angemessener Stärken für notwendig, die Dienstgruppen in Geestemünde und in Lehe mit 14 bis 15 Beamten plus Dienstgruppenleiter zu besetzen. In Leherheide sollte der Einsatzdienst über acht und im Polizeirevier Mitte über fünf Beamtinnen und Beamte verfügen können.

Der Einsatzdienst der ehemaligen Verkehrsabteilung der Schutzpolizei (Sachgebiet 93/14) war ursprünglich in drei Dienstgruppen gegliedert. Das entspricht den abzudeckenden Dienstschichten und wird von uns bei der Personalbemessung zu Grunde gelegt. Tatsächlich organisiert sich der Bereich inzwischen als ein Team mit einer bedarfsorientierten Dienstplanung.

Die Anteile für die taktischen und personalplanerischen Reserven sind unterschiedlich veranschlagt worden. Der höchste Anteil wurde bei der Verkehrsabteilung zu Grunde gelegt, weil dort mehr Spielräume erforderlich sind, um Verkehrslagen und spezialisierte Verkehrsüberwachung auch außerhalb der jetzigen Dienstzeiten durchführen zu können.

Die Reviere Geestemünde und Lehe verfügen durch die Sondergruppen bereits über Kräfte, die den Einsatzdienst von der Alltagsrouten entlasten. In Leherheide und Mitte sind von uns Reserven von rd. 10 Prozent kalkuliert worden, weil diese Reviere bei Sonderlagen durch die Abteilungsreviere Lehe und Geestemünde verstärkt werden.

Grundsätzlich sollte gewährleistet werden, dass rund um die Uhr ein Diensthund im Einsatz ist. Dazu wären fünf Diensthunde erforderlich. Gegenwärtig setzt die Ortspolizeibehörde nur noch zwei Diensthunde ein.

Die Sondergruppen und der Zivile Streifendienst wurden im Verlaufe der Personalentwicklung reduziert und sollten wieder mit den ursprünglich veranschlagten Stärken Dienst versehen können. Diese Einheiten bilden eine Entlastung für den Einsatzdienst und sind unerlässlich, um sowohl zentrale (ZSD) wie auch regionale Schwerpunktmaßnahmen (Sondergruppen), wie etwa zur Bekämpfung der Einbruchskriminalität, durchführen zu können.

Die Arbeitsgruppe der GdP-Kreisgruppe hält eine Stärke von 252 Beamtinnen und Beamten anstelle der zur Zeit 204 Polizeibeamtinnen und -beamten im Einsatzdienst für erforderlich.

Die Berechnungen können der Anlage 3 entnommen werden.

#### Kontaktbeamte

Zurzeit betreut ein Kontaktbeamter rd. 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Mit Blick auf die demographische Entwicklung und angesichts der besonderen Struktur Bremerhavens halten wir das für eine unzureichende Versorgung und veranschlagen 20 anstelle der 14 Kontaktbeamten.

#### Ermittlungsdienst

Wir haben darauf hingewiesen, dass im Ermittlungsdienst Personal abgebaut wurde und wir haben die höchste Einbruchsrates in der Bundesrepublik. Die Herausforderungen an den Ermittlungsdienst sind immens und werden mit Sicherheit weiter steigen. Die Einbruchskriminalität erfordert einen höheren Ermittlungsdruck. Im Zusammenhang mit der Einbruchskriminalität haben sich Strukturermittlungen als außerordentlich erfolversprechend erwiesen. Dazu fehlt aber das Personal. Der Ermittlungsdienst braucht personelle Spielräume für eine flexible Ermittlungsgruppe und auch der Ermittlungsdienst braucht Reserven.

Bei der Einführung der taterorientierten Ermittlungen im Bereich der Jugendkriminalität sind hohe Prozentanteile für Präventionsmaßnahmen veranschlagt worden. Angesichts des Vorgangsdrucks sind die Jugendermittler dazu gar nicht mehr in der Lage.

Das Internet bedingt neue Herausforderungen und der Anspruch an die Ermittlungsqualität steigt.

Die Stadt Bremerhaven sollte auch nicht, wie es gegenwärtig der Fall ist, auf Cold-Case-Ermittlungen verzichten, denn unaufgeklärte Kapitaldelikte, von denen es einige in Bremerhaven gab, könnten infolge neuer Technologien aufgeklärt werden. Darauf haben die Opfer und die Angehörigen einen Anspruch.

Die Zahl der gegenwärtig 93 Ermittlungsbeamtinnen und -beamten muss nach unserer Bedarfsberechnung um 12 Stellen auf 105 Stellen erhöht werden.

Wie der Anlage 1 entnommen werden kann, liegt die gegenwärtige Sollstärke der Ortspolizeibehörde mit 474 Beschäftigten demzufolge um rd. 70 Stellen unter dem Bedarf.



## 11. Doppelstrukturen / Führungsstab

In der Diskussion um den Abbau von Doppelstrukturen geht es vor allem um den Führungsstab. In dem Zusammenhang müssen wir immer wieder feststellen, dass der Begriff „Führungsstab“ offensichtlich irreführend ist.

Ganz besonders, wenn man hört, dass im Führungsstab der Ortspolizeibehörde 87 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt werden, provoziert das immer wieder die Frage: Braucht man das bei so einer Behörde wie der Polizei in Bremerhaven. Ja, die braucht man, denn die 87 Kolleginnen und Kollegen führen die Ortspolizeibehörde nicht. Der Führungsstab ist kein Führungsinstrument, sondern leistet fast ausschließlich zentrale Servicedienstleistungen für den Polizeivollzugsdienst, die unabdingbar sind, um die Funktionsfähigkeit von Schutz- und Kriminalpolizei zu gewährleisten.

Auch beim Führungsstab handelt es sich um eine Alltagsorganisation. „Führungsaufgaben“ hat der Führungsstab vor allem im Rahmen von größeren Einsätzen. In kritischen Einsatzlagen verfügt der Führungsstab nicht über die notwendigen Reserven. Eine Unterstützung durch Schutz- oder Kriminalpolizei ist aufgrund der dort bestehenden Personalknappheit nicht möglich. Das beeinträchtigt die Funktionsfähigkeit des Führungsstabes.

„Klassische“ Stabsarbeit im allgemeinen Sprachgebrauch leistet vor allem das Lagezentrum der Polizei. Der Führungsstab ist für Öffentlichkeitsarbeit und Prävention zuständig.

Außerdem werden im Führungsstab die zentralen Verwaltungsaufgaben wahrgenommen, die zwangsläufig in einer Organisation dieser Größenordnung anfallen. Der Führungsstab ist darüber hinaus für die gesamte Technik der Polizei zuständig, die selbstverständlich immer komplexer und umfangreicher wird. Dazu gehören alle DV-Systeme, von der Bürokommunikation bis zur Fachanwendung, die gesamte IT-Hardware, vom DV-Arbeitsplatz, über das interne Netzwerk bis zu zentralen Servern, sowie die Kommunikationssysteme wie Funk und „Telefon“, Leitstellentechnik etc. pp.

Wir haben uns ausführlich und offen mit den vermeintlichen „Doppelstrukturen“ auseinandergesetzt. Auch bei dieser erneuten und detaillierten Prüfung kommen wir zu dem Ergebnis, dass die Frage der Doppelstrukturen in einigen Bereichen geprüft werden sollte. Es besteht allerdings nicht die Notwendigkeit, die Ortspolizeibehörde deshalb in eine Landespolizei zu integrieren.

Die Potenziale, die daraus geschöpft werden können, sind minimal und rechtfertigen nach unserer festen Überzeugung keine tiefgreifenden Eingriffe in das laufende System.

Eine detaillierte Beschreibung fügen wir als Anlage 2 bei.

## 12. Führungsaufgaben

Im Zusammenhang mit der Landespolizeidiskussion ist mehrfach die Erwartung geäußert worden, bei Einführung einer Landespolizei könnten Führungsanteile eingespart werden. Das ist allerdings realitätsfern.

Zunächst einmal ist es so, dass die Führungsanteile bei der Polizei in Bremerhaven geringer sind als bei der Polizei Bremen.

Die Bremerhavener Polizei verfügt über drei Führungsebenen. Die untere Führungsebene bilden die Sachgebiets-, Dienstgruppen- und Teamleiter. Diese Kolleginnen und Kollegen führen taktisch-operativ und sind gleichzeitig Vorgesetzte in der Alltagsorganisation.

Auf Vorgesetzte dieser Ebene kann man nicht verzichten, egal über welche Organisationsform wir reden.

Bei der mittleren Führungsebene handelt es sich um die Abteilungs-, Stabsbereichs- und Kommissariatsleiter. Das ist die Führungsebene, um die es vorwiegend in der politischen Betrachtung von Führungsfunktionen zu gehen scheint.

Häufig mit dem Inhalt, der Verwaltungsleiter der Polizei Bremen könnte – zum Beispiel - auch den Stabsbereich für Zentrale Dienste in Bremerhaven führen oder der IT-Chef des Polizeipräsidiums unseren Stabsbereich 2 leiten.

Dabei wird allerdings verkannt, dass Vorgesetzte dieser Ebene zu 90 Prozent durch Sachbearbeitung gebunden sind. Das gehört zu den negativen Folgen der permanenten Leistungsverdichtung. Vorgesetzten fehlt für die Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben ganz einfach die Zeit. Das belegen auch die Ergebnisse der beiden Mitarbeiterbefragungen in den Jahren 2012 und 2014. Die Ortspolizeibehörde verfügt über zehn Vorgesetzte dieser Ebene für rd. 500 Beschäftigte (Köpfe). D.h. aus diesen Überlegungen resultiert bestenfalls Einsparpotenzial im Umfang einer Stelle.

Rein theoretisch muss man allerdings ergänzen, denn um noch einmal zu wiederholen: Diese Kolleginnen und Kollegen führen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Es gibt eine ausgesprochen zutreffende Definition von Führung: Führen ist das Herstellen intakter Beziehungsgefüge. Und das bedeutet, dass Führung Präsenz voraussetzt. Sie bedeutet unmittelbaren persönlichen Kontakt und das heißt, auf dieser Führungsebene gibt es gar nichts einzusparen.

Damit bleibt die obere Führungsebene, der Leiter der Schutzpolizei, der Leiter der Kriminalpolizei, der Leiter des Führungsstabes und der Direktor der Ortspolizeibehörde.

Eine Landespolizei, bei der es in Bremerhaven keine Schutzpolizei und keine Kriminalpolizei mehr gibt, für die jemand vor Ort Verantwortung trägt, ist in jeder Hinsicht inakzeptabel. Egal, wie eine Landespolizei organisiert wäre, die Polizei in Bremerhaven hätte Schutz- und Kriminalpolizei und auch Servicebereiche für den operativen Dienst vor Ort und auch dafür wird es jeweils einen Verantwortlichen geben müssen. Man kann selbst bei der Größenordnung, auf die das Land Bremen die Polizei in Bremerhaven im Falle einer Landespolizei wahrscheinlich schrumpfen würde, nicht auf Leiter dieser drei Organisationseinheiten verzichten.

Last not least kommen wir zum Direktor der Ortspolizeibehörde. Es gibt keine Stadt in Deutschland, welcher Größe und Struktur auch immer, ohne einen Leiter oder eine Leiterin an der Spitze der Polizei.

Gerade wenn die Kommunalpolitik im Rahmen einer Landespolizei an Einfluss verlieren würde, muss es einen Ansprechpartner vor Ort geben. Die Polizei muss auch im Rahmen einer Landespolizei nicht nur der Politik, sondern auch den Ämter des Magistrats gegenüber, in Stadtteilkonferenzen, gegenüber der Wirtschaft, Vereinen, Verbänden und besorgten Bürgern gegenüber vertreten werden. Die Polizei in einer Stadt wie Bremerhaven braucht einen Kopf und eine Identifikationsfigur. Das kann nicht der Polizeipräsident in Bremen sein.

Der Behördenleiter habe sich aus eigenen Interessen gegen eine Landespolizei eingesetzt, hieß es, weil er ansonsten ja seine Funktion verloren hätte. Was für ein Quatsch!

### **13. Fazit**

Als wir die erste Version dieses Konzepts entworfen haben, haben uns Signale erreicht, dass der Senat den Versuch unternommen wird, die Zielzahl der Ortspolizeibehörde spürbar zu reduzieren.

Inzwischen wissen wir, dass der Senator für Inneres eine Zielzahl von 414 für die Ortspolizeibehörde vorschlägt und die Einstellungsbeschlüsse belegen, dass der Senat dieses Ziel konsequent verfolgt. Das ist nicht mehr und nicht weniger als ein Skandal. Ein Innensenator, der in der jetzigen Sicherheitslage vorschlägt, die Polizei in einer Stadt wie Bremerhaven um sechzig Stellen zu reduzieren, sollte zurücktreten.

Unser Fazit lautet:

- Nach unseren Berechnungen liegt der Personalbedarf der Ortspolizeibehörde bei über 540 Beschäftigten.
- Der Abbau von Doppelstrukturen verspricht keine lohnenswerten Einsparpotenziale.
- Wir erwarten, dass sich die Senatsgruppe umgehend auf eine Zielzahl für die Ortspolizeibehörde einigt.
- Wir erwarten, dass die Zielzahl deutlich über der jetzigen Zielzahl von 474 Stellen liegt.

Wir befürchten, dass von Seiten der Innenbehörde der Versuch unternommen wird, die Landesanteile künstlich aufzublasen, um Personal bei der Ortspolizeibehörde zugunsten der Polizei Bremen zu reduzieren.

Der Senator für Inneres hat in bisherigen Arbeitsgruppen für sich die Deutungshoheit in Anspruch genommen, deshalb halten wir es für unerlässlich, dass auch die Stadtverordnetenversammlung mittels einer eigenen Arbeitsgruppe zur Gestaltung der Finanzbeziehungen beiträgt.

Für den Vorstand

Jörg Eilers

## Anlage 1

<b>Führungsstab</b>		
<b>Aktuelle Zielzahl</b>	<b>Personalbedarf</b>	<b>Funktionsbereich</b>
2	2	Amts- und Behördenleitung
1	1	Administration
34	34	Stabsbereich 1
21	21	Stabsbereich 2
24	24	Stabsbereich 3
5	5	Stabsbereich 4
<b>87</b>	<b>87</b>	<b>Gesamt</b>

<b>Schutzpolizei</b>		
<b>Aktuelle Zielzahl</b>	<b>Personalbedarf</b>	<b>Funktionsbereich</b>
4	4	Amts- und Abteilungsleitung
11	11	Administration
6	6	PK- und Einsatzdienstleitung
14	20	Kontaktbereichsbeamte
204	252	Einsatzdienst
38	41	Ermittlungsdienst
7	7	Polizeigewahrsam
<b>284</b>	<b>341</b>	<b>Gesamt</b>

<b>Kriminalpolizei</b>		
<b>Aktuelle Zielzahl</b>	<b>Personalbedarf</b>	<b>Funktionsbereich</b>
4	4	Amts- und Abteilungsleitung
11	11	Administration
55	64	Ermittlungsdienst
12	12	Kriminaldauerdienst
14	15	Erkennungsdienst
2	2	Analyse/Auswertung
5	6	Drogenfahndung
<b>103</b>	<b>114</b>	<b>Gesamt</b>

<b>Ortspolizeibehörde</b>		
<b>Aktuelle Zielzahl</b>	<b>Personalbedarf</b>	<b>Funktionsbereich</b>
87	87	Führungsstab
284	341	Schutzpolizei
103	114	Kriminalpolizei
<b>474</b>	<b>542</b>	<b>Gesamt</b>

## Anlage 2

### Doppelstrukturen am Beispiel der Aufgabenwahrnehmung des Führungsstabes der Ortspolizeibehörde

Nach wie vor steht im Raum, die Bremerhavener Bürgerinnen und Bürger hätten mit ihrer Entscheidung gegen eine Landespolizei die Chance vereitelt, Personal durch Abbau von Doppelstrukturen einzusparen.

Wenn die Rede von Doppelstrukturen und von einer Landespolizei ist, muss man wissen, dass es sich dabei zunächst einmal nur um Worthülsen handelt. Die Begriffe sind mit Vorstellungen, aber nicht mit Konzepten hinterlegt. Inwieweit diese beiden Begriffe tatsächlich Potenziale eröffnen könnten, ist im Verlaufe der Diskussion im vergangenen Jahr überhaupt nicht untersucht worden. Gleiches gilt für die Frage, ob ein Abbau von Doppelstrukturen nicht auch in der gegenwärtigen Organisationsstruktur beider Polizeien möglich ist.

Bei der ganzen Diskussion über Einsparpotenziale durch den Abbau von Doppelstrukturen wird der Umstand ausgeblendet, dass Bremerhaven auch zukünftig eine Insel bleibt. Sechzig Kilometer von der Hauptstadt entfernt an der Wesermündung, mitten in Niedersachsen. Wenn ich Leistungen nicht mehr vor Ort erbringe, sondern in Bremen hat das die höchst triviale Folge, dass bei vielen Anlässen viel Geld und viel Zeit auf der A 27 verschwendet wird. Auf diesen Effekt gehen wir im Rahmen unserer Prüfung nicht ein.

#### Prüfkriterien

Um Potenzial durch Abbau von Doppelstrukturen zu identifizieren, sind wir im Rahmen einer Vorstandsklausur von dem folgenden Prüfschema ausgegangen.

1. Gibt es die Aufgabe/Funktion in Bremen und in Bremerhaven? (Doppelstruktur)
2. Resultiert daraus doppelte Arbeit? D.h. könnte auf eins der Arbeitsergebnisse verzichtet werden?
3. Kann die Aufgabe auch zentralisiert werden? (Synergie/Führung)
4. Wo sollte das sinnvollerweise geschehen?
5. Setzt eine Zentralisierung eine Landespolizei voraus?
6. Welche Risiken und Chancen resultieren aus einer Zentralisierung?

Zu 1. Diese Frage kann für jede der polizeilichen Aufgaben mit „ja“ beantwortet werden. Es gibt Beamte des Einsatzdienstes in Bremen und in Bremerhaven. Das gleiche gilt für Dienstgruppenleiter, Ermittlungsbeamte, KOB, Personalsachbearbeiter, Controller, Analysten etc. pp. Der Begriff „doppelt“ impliziert, dass etwas zweifach vorliegt. „Doppelt“ bedeutet einmal zuviel. Deshalb ist der Begriff der „Doppelstruktur“ auch falsch und man muss richtigerweise von Parallelstrukturen sprechen.

Zu 2. Die Frage: Kann auf eins der Arbeitsergebnisse verzichtet werden, schließt den gesamten Bereich des operativen Dienstes, den Einsatzdienst, den Ermittlungsdienst und die KOB schon einmal grundsätzlich aus. Vor allem, wenn man auch die dritte Frage in die Prüfung einbezieht.

Zu 3. Kann die Aufgabe auch zentralisiert werden. Durch Zentralisierung lassen sich möglicherweise Kopfstellen einsparen. Natürlich lassen sich die operativen Tätigkeiten nicht zentralisieren, soweit sie ortsgebunden sind.

Zu 4. Im Rahmen der Landespolizei entsteht vielfach der Eindruck, Zentralisierung bedeutet zwangsläufig Verlagerung nach Bremen. Das löst selbstverständlich Sorgen und Ängste aus. Es gibt aber eine Vielzahl von Tätigkeiten bei denen es beim heutigen Stand der Kommunikationstechnik völlig egal ist, wo sie wahrgenommen werden.

Eine Landespolizei oder selbst eine Zentralisierung in der jetzigen Struktur verspricht aber nur dann Potenziale, wenn daraus keine Ungleichgewichte zwischen den beteiligten Organisationen resultieren.

Zu 5. Es gibt ganz sicher Aufgaben, deren Zentralisierung eine Landespolizeiorganisation voraussetzt. Das gilt aber nicht zwangsläufig für alle Aufgaben. Es gibt etliche Beispiele der Kooperation, bei denen es gar nicht möglich wäre, die beteiligten Behörden institutionell zusammen zu fassen. Das gilt zum Beispiel für Leitstellen oder Personaldienstleistungen.

Zu 6. Hier geht es zum einen um Qualitätsfragen. Wir haben auf unserer Website mehrfach darauf hingewiesen, dass Veränderungsprozesse nicht nur auf Zahlen, Daten, Fakten, Ausgaben und Einnahmen reduziert werden dürfen, sondern immer auch einer Bewertung von „weichen“ Kriterien unterzogen werden müssen. Diesem Anspruch wird wegen der Komplexität dieser Faktoren und den Interpretationsspielräumen keine Expertise gerecht werden können. Wir haben unsere Überlegungen daher nur auf die ganz offenkundigen Chancen und Risiken reduziert.

Der Kreisgruppenvorstand der GdP hat den Führungsstab der Ortspolizeibehörde auf diese Kriterien hin im Rahmen einer Klausur betrachtet.

### **Abteilung 90/1/Stabsbereich 1**

Der Stabsbereich1 ist in folgende Organisationseinheiten gegliedert:

- Sachbereich 11 – Führungsgruppe und Lagezentrum
- Sachbereich 12 – Prävention
- Sachbereich 14 – Auswertung, Analyse und Controlling
- Sachbereich 15 – Datenstation

#### Führungsgruppe

Die Führungsgruppe hat die Aufgabe polizeiliche Konzepte zu entwickeln, damit die Polizei aber auch andere Organisationen in der Stadt auf komplexere Einsatzsituationen vorbereitet sind. Das Spektrum ist vielfältig: Flugzeugabstürze, Bedrohungs- oder Amoklagen, Seuchenerkrankungen, Angriffe auf Infrastrukturen, Banküberfälle, friedliche oder unfriedliche Demonstrationen, Gewalttätige Auseinandersetzungen etc. pp. Die in Frage kommenden Szenarien müssen geübt werden. Die Ortspolizeibehörde setzt in diesem Sachgebiet zwei Beamte ein. Das entspricht gerade einmal dem Mindestbedarf, der im Falle einer länger andauernden Einsatzlage nicht einmal eine Ablösung mit eigenen Kräften ermöglicht. In diesen Fällen ist ein Rückgriff auf Kräfte von Schutz- und Kriminalpolizei unabdingbar. Die Führungsgruppe wird gerade im Rahmen eines Probelaufs eingeführt. Es ist nicht ausgeschlossen, dass der Personalbedarf im Anschluss an den Probelauf angepasst werden muss. Die Aufgaben müssen hier in Bremerhaven vor Ort wahrgenommen werden, weil auch alle anderen Akteure (Feuerwehr, Krankenhäuser, Ämter, Hafenverwaltung etc. pp) vor Ort sind.

#### Lagezentrum

Man könnte fast sagen, es gibt einen Trend zur Zentralisierung von Leitstellen. Die Leitstellen der Feuerwehr sind in Bremerhaven zentralisiert worden. In Oldenburg wurden die Leitstellen von Feuerwehr und Polizei mehrerer Landkreise zur „Kooperativen Großleitstelle“ zusammengefasst.

Bremen und Bremerhaven unterhalten eigene Leitstellen für die Polizei. Selbstverständlich sollte man prüfen, ob im Falle einer Zusammenlegung der Leitstellen Personal eingespart werden kann.

Die Leitstelle in Oldenburg belegt, dass das nicht zwangsläufig eine Zusammenlegung von Organisationseinheiten erfordert.

Das Lagezentrum, d.h. die Einsatzleitstelle arbeitet in Zweiertteams rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche. In der Leitstelle gehen im Jahr rd. 35.000 Notrufe ein. Keine der in Frage kommenden Leitstellen wird die Aufgabe ohne zusätzliches Personal und Investition in Arbeitsplätze übernehmen können.

Die Bremerhavener Leitstelle wurde gerade mit einem finanziellen Aufwand von rd. 700.000 Euro erneuert. Eine Zentralisierung der Notrufe sollte daher rechtzeitig vor der Notwendigkeit neuer Investitionen geprüft werden.

Es gibt in diesem Zusammenhang außerdem Alternativen, die in die Prüfung einbezogen werden sollten. Wenn es um Synergieeffekte und um einen taktisch-inhaltlichen Mehrwert geht, macht eine regionale Zusammenlegung der Leitstellen in Bremerhaven viel mehr Sinn, als eine Verlagerung unserer Leitstelle nach Bremen. Selbst eine Kooperation mit der Kooperativen Großleitstelle in Oldenburg wäre zielführender, da selbst dort eher eine inhaltliche und geografische Verbindung zum niedersächsischen Umland besteht, als in Bremen. Hier kommt es durchaus vor, dass bei uns Notrufe aus dem Umland auflaufen, dass Anrufer die 112 wählen, um mit der Polizei verbunden zu werden. Bei vielen Einsätzen arbeiten Feuerwehr und Polizei zusammen, so dass beide Leitstellen bei einem Einsatz aktiv werden müssen.

Eine Verlagerung der Einsatzleitstelle wird allerdings immer qualitative Einschränkungen mit sich bringen. Die Polizei führt von der Leitstelle aus und für den Führungsbeamten sind Ortskenntnisse von ganz elementarer Bedeutung. Auch für die Anrufer, gerade wenn sie sich in einer Krisensituation befinden, kann es von elementarer Bedeutung sein, dass der Notruf von ortskundigen Personen entgegen genommen wird. Beispiel: „Ich befinde mich in Lehe, gegenüber von Kistner!“

### Prävention

In diesem Bereich sind vier Beschäftigte tätig, davon ist eine Kollegin teilzeitbeschäftigt. Die Präventionsarbeit gehört zu den Filetstücken der Ortspolizeibehörde. Häufig wird kolportiert, es würde sich um freiwillige Tätigkeiten der Polizei handeln, auf die man auch verzichten könnte. Das ist falsch. Die Verhinderung von Straftaten gehört zu den Aufgaben, die der Polizei gesetzlich übertragen wurden. Eine Stadt wie Bremerhaven, mit vielen sozialen Brennpunkten, braucht eine gute Präventionsarbeit.

Gerade jüngst hat das KFN Niedersachsen in seinem Forschungsbericht zum Wohnungseinbruch festgestellt, dass *„das Problem der zunehmenden Wohnungseinbruchzahlen und die damit in Zusammenhang stehenden geringen Aufklärungs- und Verurteilungsquoten nicht allein mit Veränderungen auf polizeilicher, staatsanwaltlicher und/oder gerichtlicher Ebene zu lösen ist. Vielmehr scheinen präventive Maßnahmen erfolgversprechender zu sein... Andererseits zeigen sich auch präventive Maßnahmen im Bereich des technischen Einbruchschutzes als geeignet, einen Beitrag zur Bekämpfung des Phänomens zu leisten“*. Diese Feststellung des KFN lässt sich auf viele andere Kriminalitätsformen übertragen.

Die ehemalige „Kriminalpolizeiliche Beratungsstelle“, jetzt „technische Einbruchsberatung“ wird von dem Sachbereich gestellt. Dazu wurden alle Kollegen und die Kollegin des Sachbereichs als technische Berater ausgebildet.

Die vier Mitarbeiter in der Prävention müssen ihre Aufgaben priorisieren und an den Schwerpunkten der Ortspolizeibehörde orientieren. So stehen im Jahr 2016 Wohnungs-

einbruchsprävention, Zivilcourage/110-Prozess, Alkoholtestkäufe und aufgrund der jüngsten Entwicklung die Flüchtlinge im Fokus der Präventionsarbeit.

Selbstverständlich werden neben diesen vier Schwerpunkten auch die anderen Zielgruppen im Rahmen der bestehenden Kapazitäten bedient. Das sind unter anderem:

- Selbstbehauptungskurse für Frauen, Mädchen
- Präventionsvorträge
- Gewaltprävention an Schulen
- Schulungen in Behörden, Unternehmen und Organisationen
- Puppenbühne
- Kriminalmuseum
- Einzelberatungen
- Prävention Internetkriminalität
- Betreuung Internet / Facebook
- Stalking
- Mobbing/Cybermobbing
- Medienkompetenz (MABS)

Die Aufgaben nehmen zu, das Spektrum wird größer, es gibt einen hohen Bedarf und eine steigende Nachfrage. Prävention ist gesetzliche Aufgabe, aber den Umfang kann die Ortspolizeibehörde gestalten. Die jetzige Personalstärke in der Prävention ist der gegenwärtigen Personalsituation geschuldet. Einsparpotenziale wurden konsequent ausgeschöpft. Weniger geht nicht. Mehr wäre wünschenswert.

Prävention lebt von der örtlichen Vernetzung. Eine Verlagerung nach Bremen ist daher ausgeschlossen.

#### Auswertung/Analyse/Controlling

Gute Polizeiarbeit findet „vor der Lage“ statt. D.h. Polizei sammelt permanent relevante Daten, wertet diese aus und stellt die aufbereiteten Daten, das operative und das strategische Lagebild, den Organisationseinheiten der Polizei zur Verfügung. Die Ortspolizeibehörde setzt eine Betriebswirtin und einen Polizeibeamten in diesem Bereich ein.

Selbstverständlich könnte das auch zentral in Bremen geschehen. Mit Personaleinsparungen ist dann allerdings nicht zu rechnen. Es wird auch nicht ohne persönliche Gespräche in Bremerhaven funktionieren. Bei der Polizei Bremen werden höhere Anforderungen an steuerungsrelevante Zahlen, Daten und Fakten gestellt. Im Falle einer Landespolizei wäre damit zu rechnen, dass dieser Bereich eher verstärkt wird.

#### Datenstation

In der Datenstation werden polizeiliche Vorgänge EDV-erfasst. Die dort tätigen Kolleginnen und Kollegen sind außerdem für Recherchen in den Datenverbänden der Polizei, für das Qualitätsmanagement @rtus sowie generell für den fachlichen Betrieb und die Weiterentwicklung der polizeilichen DV-Informationssysteme zuständig. Weiterhin werden dort Auswertungen des Datenbestandes durchgeführt.

Die Aufgabenwahrnehmung ist ortsunabhängig und könnte sicherlich landesweit zentralisiert werden. Das ist allerdings unabhängig von der Einrichtung einer Landespolizei möglich und sollte dann in Bremerhaven erfolgen, weil die Ortspolizeibehörde bereits Speicherungen für die Polizei Bremen übernommen hat.

In der Datenstation versehen 12 Kolleginnen und Kollegen Dienst. Es handelt sich überwiegend um Tarifbeschäftigte und um zwei Polizeibeamte.



## **Abteilung 90/2/Stabsbereich 2**

Der Stabsbereich 2 ist für die gesamte Technik der Polizei in Bremerhaven zuständig. Die Ortspolizeibehörde verfügt über eine umfangreiche Datenverarbeitung, über Telefon- und Funkanlagen. Der Stabsbereich 2 betreut die gesamte Technik bis zur Anwendungsprogrammierung.

Die DV- und IT-Services bei der Polizei in Bremerhaven unterscheiden sich ganz wesentlich von denen der Polizei in Bremen.

Die Ortspolizeibehörde verfügt über eigenes Personal, das für die gesamte Soft- und Hardware zuständig ist. Die Polizei Bremen hat maßgebliche Teile dieser Servicebereiche an Dritte vergeben.

Das führt zu einem Ungleichgewicht bei den Personalvergleichen. Das Servicepersonal des Stabsbereichs 2 wird bei der Berechnung der Zielzahl einbezogen, Haushaltsmittel, die die Polizei Bremen in die DV-Dienstleistungen investiert, hingegen nicht. Daher erwarten wir auch, dass nicht das Personal, sondern der Ressourceneinsatz pro Einwohner verglichen wird, wenn von der Ausstattung der Polizeien in Bremen und in Bremerhaven die Rede ist.

Wir müssen uns in diesem Zusammenhang wiederkehrend mit der Frage auseinandersetzen, ob es noch zeitgemäß ist, eigenes Personal in diesen Bereichen vorzuhalten.

Was das anbelangt, gibt uns der Erfolg Recht.

Unsere vielschichtigen Systeme laufen außerordentlich stabil. Wenn es tatsächlich zu Störungen kommt, ist der Service vor Ort, und zwar mit einer Geschwindigkeit, die bei der Polizei Bremen nicht im Ansatz erreicht werden kann.

Wir sind in der Lage, eigene polizeispezifische Anwendungen selbst zu programmieren. Dieser Service wird auch von der Polizei Bremen gerne in Anspruch genommen.

Die Datenverarbeitungs- und Kommunikationssysteme der Polizei sind nicht nur „Arbeitsmittel“, sondern sogenannte „Führungs- und Einsatzmittel“. D.h. ihnen kommt bei der Bewältigung von Einsatzlagen eine taktische und operative Bedeutung zu. Wir haben wiederholt im unmittelbaren Vergleich mit der Polizei Bremen festgestellt, dass wir besser und schneller sind, wenn es zum Beispiel darum geht, abgesetzte Befehlsstellen aufzubauen, Kommunikationsstrukturen für Besondere Aufbauorganisationen zu bilden oder den Einsatz von Technik taktisch zu gestalten.

Im Stabsbereich 2 sind überwiegend Tarifbeschäftigte tätig. Sollten die Aufgaben des Stabsbereichs 2 an Dritte vergeben werden, ist das mit einem Risiko verbunden, das sich für die Stadt als sehr kostspielig erweisen könnte.

Die Kolleginnen und Kollegen haben unbefristete Verträge mit der Stadt Bremerhaven und haben einen Anspruch auf Erfüllung ihrer Arbeitsverträge.

## **Abteilung 90/3/Stabsbereich 3**

Der Stabsbereich für die Zentralen Dienste der Ortspolizeibehörde ist mit Blick auf Doppelstrukturen besonders interessant. Der Stabsbereich 3 ist quasi die Verwaltungsabteilung der Polizei in Bremerhaven. Dort werden Personal- und Haushaltsangelegenheiten, Recht und Datenschutz sowie der umfangreiche Aus- und Fortbildungsbereich bearbeitet.

## SB 31 Personalangelegenheiten

Selbstverständlich können Personalangelegenheiten zentralisiert werden. Das würde allerdings nur im Rahmen einer Landespolizeiorganisation Sinn machen.

Die Frage, ob dadurch Personal eingespart werden kann, lässt sich nicht ohne Weiteres beantworten, weil die Ablauf- und Aufbauorganisation der Personalbereiche sich ganz wesentlich voneinander unterscheiden.

Dienstvorgesetzter der Bremerhavener Polizeibeamtinnen und -beamten ist der Oberbürgermeister. Dienstvorgesetzter der Bremer Polizistinnen und Polizisten ist der Polizeipräsident.

In Bremen sind drei Handelnde an der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beteiligt: Die Fachdirektion Personal der Polizei Bremen, die Personalabteilung des Senator für Inneres und der Personaldienstleister des Senats, Performa Nord.

In Bremerhaven liegt die Personalsachbearbeitung in den Händen des Führungsstabes und des Personalamts des Magistrat.

Je mehr Organisationseinheiten beteiligt sind, desto größer ist der Abstimmungsaufwand, und desto geringer sind Effektivität und Effizienz. Das spricht schon einmal gegen eine Übertragung der Bremer Strukturen auf die Ortspolizeibehörde.

Ende der letzten Legislaturperiode gab es bereits den Versuch, Performa Nord Dienstleistungen des Personalamtes zu übertragen. Kostenersparnisse konnten in diesem Zusammenhang nicht errechnet werden.

Die Ortspolizeibehörde hat eine geringere Verwaltungsquote und geringere Führungsanteile als die Polizei Bremen. Man darf also annehmen, dass die Zentralisierung der Personalsachbearbeitung im Rahmen einer Landespolizei nicht zu Einsparungen führen würde.

Personalsachbearbeitung bedeutet auf dieser Ebene auch fast tägliche Kontakte vor Ort, bei Auswahlgesprächen, bei Personalgesprächen, bei Gesprächen nach der DV Sucht, bei BEM-Gesprächen und vielen anderen Gelegenheiten. Es ist daher auch nicht sinnvoll, die Aufgabenwahrnehmung in Bremen zu zentralisieren.

Im Sachbereich 31 sind überwiegend Tarifbeschäftigte tätig, die beim Magistrat einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Auch hier gilt wie bei den Beschäftigten des Stabsbereichs 2, dass das Risiko einer Übertragung von Aufgaben an andere darin besteht, dass diese Beschäftigten einen Anspruch auf Beschäftigung beim Magistrat haben. Angesichts des derzeitigen Personalbedarfs in der Öffentlichen Verwaltung fällt das Risiko bei diesen Kolleginnen und Kollegen vielleicht etwas geringer aus.

## SB 32 Wirtschaftsangelegenheiten

Hier wird Geld eingenommen, werden Rechnungen geschrieben, Dinge angeschafft, Rechnungen bezahlt und Geld ausgegeben. Kundenkontakte sind die Ausnahme. Würde man globalisierungskapitalistische Prinzipien zugrunde legen, könnte man unterstellen, dass die Aufgaben irgendwo auf der Welt wahrgenommen werden könnten, also auch in Bremen, in Leningrad oder in einer indischen Provinz. Das heißt aber auch, dazu bedarf es keiner Landespolizei und es muss auch nicht zwangsläufig so sein, dass die Aufgaben nach Bremen verlagert werden.

In dem Bereich wird Geld eingenommen und es gibt bereits erhebliche Rückstände. Die Führungsanteile sind außerordentlich gering. Die Sachbereichsleiterin nimmt überwiegend sachbearbeitende Aufgaben wahr. Einsparpotenziale gibt es hier auf keinen Fall, wohl aber

das bekannte Risiko, dass es sich überwiegend um Tarifbeschäftigte handelt, die unbefristete Arbeitsverträge mit dem Magistrat haben.

Zum SB 32 gehört auch die Fahrzeugverwaltung und die Verwaltung der Führungs- und Einsatzmittel in Bremerhaven. Auch im Rahmen einer Landespolizei müsste das weiterhin vor Ort bleiben, anderenfalls wären unzählige Dienstfahrten nach Bremen die Folge.

### SB 33

Der SB 33 ist für ein Bündel von Aufgaben zuständig. Dort sind drei Kollegen tätig, die für die Einstellungsberatung in Bremerhaven zuständig sind und die Studentinnen und Studenten der Ortspolizeibehörde während des Studiums betreuen. Im SB 33 befindet sich die Gesundheitsvorsorge, der angesichts der erheblichen Belastungen im Polizeidienst eine elementare Bedeutung zukommt. Das Schießtraining wird hier organisiert und durchgeführt, die Sportprüfungen werden hier abgenommen, der Behördensport koordiniert. Außerdem ist der Sachbereich verantwortlich für die geradezu überlebenswichtigen teambezogenen Einsatztrainings mit steigenden Anforderungen und dementsprechend auch steigenden Personalbedarf. Auch im Rahmen einer Landespolizei müssten die drei Kollegen in Bremerhaven Dienst versehen. Einsparpotenziale gibt es hier auf keinen Fall.

### SB 34

Im SB 34 werden Rechtsangelegenheiten bearbeitet. Der SB 34 ist unter anderem für Dienstanweisungen zuständig. Dabei handelt es sich um klassische Doppelarbeit, die Einsparpotenziale verspricht. Man braucht bei einer Landespolizei – um ein Beispiel zu nennen – keine zwei Dienstanweisungen für die Durchführung von Blutentnahmen. Die Tätigkeiten der Polizei in Bremen und Bremerhaven werden sich aber auch zukünftig in vielen Punkten unterscheiden, etwa wenn es um Ansprechpartner geht oder wo – im Beispielfall – Blutentnahmen durchgeführt werden etc. pp. D.h. im Falle einer Landespolizei wird es anstelle von zwei Dienstanweisungen nur noch eine geben, diese wird dann aber sehr viel umfangreicher sein. Diese Aufgabe mag die Polizei Bremen übernehmen, denn das würde dem Kollegen im Sachbereich 34 in Bremerhaven endlich mehr dringend benötigte Zeit für den behördlichen Datenschutz geben. Der Bereich hat von seinem Arbeitsvolumen her in den letzten Jahren enorm zugenommen. Auf einen behördlichen Datenschutzbeauftragten wird die Polizei in Bremerhaven auch unter dem Dach einer Landespolizei nicht verzichten können. Politische Anfragen, die gegenwärtig noch einen weiteren Schwerpunkt des Aufgabengebiets bilden, werden im Rahmen einer Landespolizei überwiegend in Bremen beantwortet werden müssen. Die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Ausschuss für Öffentliche Sicherheit werden bei einer Landespolizei entfallen, weil der Ausschuss seine Zuständigkeit für die Polizei verliert.

### SB 35

Bei diesem Sachbereich handelt es sich um die Innenrevision. D.h. hier werden Ermittlungen bei Anzeigen und Beschwerden gegen Beschäftigte der Polizei geführt. Im Rahmen einer Landespolizeiorganisation könnten „einfache“ Beschwerden in Bremerhaven vom SB 34 übernommen werden. Die internen Ermittlungen für die Polizei in Bremerhaven sollten ansonsten der Zentralen Ermittlungsstelle beim Senator für Inneres übertragen werden. Das wäre auch in der jetzigen Organisation eine Option und sollte sorgfältig geprüft werden. Einsparungspotenzial resultiert daraus nicht.

### Abteilung 90/4/Öffentlichkeitsarbeit

Im Stabsbereich 4 versehen fünf Beamte Dienst. Die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit wird häufig auch in der politischen Diskussion in Frage gestellt. Dabei wird übersehen, dass hier neben der Pressestelle auch die Verkehrsprävention angesiedelt ist, die nachweislich erfolgreiche Arbeit vor Ort leistet. Der Stabsbereich ist nicht nur für die externe Medienarbeit

zuständig, die für die Polizei auch taktisch von maßgeblicher Bedeutung ist, sondern auch für die interne Öffentlichkeitsarbeit, d.h. für Kommunikationsabläufe und Informationen für die Mitarbeiter/innen innerhalb der Behörde. Gerade die letzte Mitarbeiterbefragung hat deutlich gezeigt, dass hinsichtlich der internen Informationssteuerung Handlungsbedarf besteht.

Zu den neuesten Aufgaben des Stabsbereichs gehört die Redaktion für die sozialen Medien, d.h. für die Website der Ortspolizeibehörde und für Facebook, Twitter, Google+, YouTube etc. pp, auch vor dem Hintergrund einer einsatzbegleitenden Öffentlichkeitsarbeit. Die Aufgabenwahrnehmung setzt Präsenz vor Ort voraus. Eine Zentralisierung dieser Aufgaben käme auch in einer Landesorganisation nicht in Betracht. Hier gibt es keine Einsparpotenziale, sondern aufgrund des gestiegenen Betreuungsaufwandes der sozialen Medien und der internen Informationssteuerung eher einen zusätzlichen Personalbedarf.

### **Abschlussbetrachtung**

In unserer Bewertung von Potenzialen, die vermeintlich aus dem Abbau von Doppelstrukturen resultieren könnten, sind wir auf die viel beschworenen „Soft skills“ gar nicht eingegangen.

Bei der Zusammenlegung von zwei Organisationen, die so komplex sind wie die beiden Polizeibehörden in Bremen und Bremerhaven haben allerdings eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf das Synergiepotenzial. Fusionen sind tiefgreifende Einschnitte in laufende Systeme. Arbeitsroutinen werden verändert, Know-How muss transferiert werden, Einflusstrukturen werden verschoben, Macht wird neu verteilt und Unternehmenskulturen müssen sich anpassen. Ohne die Bereitschaft der Menschen im System, die Veränderungen mit zu tragen, ist der Versuch Synergien zu schöpfen zum Scheitern verurteilt.

### Anlage 3

#### Bedarfsberechnungen Einsatzdienst der Schutzpolizei

Nettoarbeitszeit - Einsatzdienst

52,25	Wochen
40	Stunden
2090	Brutto-Arbeitszeit
-8,3	Wochenfeiertage
-66,4	Stunden Wft
-9%	Ausfallzeiten Krankheit
-188,1	Stunden Krankheit
-30	Tage Urlaub
-240	Stunden Urlaub
-4	Tage Zusatzurlaub
-32	Stunden Zusatzurlaub
-8	Tage Fortbildung
-64	Stunden Ausbildung
1499,5	Stunden Netto Arbeitszeit

Personalbedarf Einsatzdienst Lehe

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag		
8	8	8	8	8	8	8		
9	9	9	9	10	10	8		
8	8	8	8	10	10	8		
							180	Dienste/Woche
							52,25	Wochen
							9405	Dienste/Jahr
							8,25	Stunden
							77591,25	Stunden/Jahr
							1500	Netto Arbeitszeit
							52	Netto Arbeitskräfte
							10%	Vertretungszeiten
							57	Personalbedarf
							18%	Reserve
							67	Einsatzbeamte
							5	DGL
							<b>72</b>	<b>Bedarf Lehe</b>

Personalbedarf Einsatzdienst Geestemünde

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag		
8	8	8	8	8	8	8		
8	8	8	8	8	8	8		
8	8	8	8	10	10	10		
							174	Dienste/Woche
							52,25	Wochen
							9091,5	Dienste/Jahr
							8,25	Stunden
							75004,875	Stunden/Jahr
							1500	Netto Arbeitszeit
							50	Netto Arbeitskräfte
							10%	Vertretungszeiten
							55	Personalbedarf
							18%	Reserve
							65	Einsatzbeamte
							5	DGL
							<b>70</b>	<b>Bedarf Geestemünde</b>

Personalbedarf Einsatzdienst Leherheide

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag		
4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4		
				2	2			
							60	Dienste/Woche
							52,25	Wochen
							3135	Dienste/Jahr
							8,25	Stunden
							25863,75	Stunden/Jahr
							1500	Netto Arbeitszeit
							17	Netto Arbeitskräfte
							10%	Vertretungszeiten
							19	Personalbedarf
							10%	Reserve
							21	Einsatzbeamte
							3	DGL
							<b>24</b>	<b>Bedarf Leherheide</b>

Personalbedarf Einsatzdienst Mitte

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	
2	2	2	2	2			
4	4	4	4	4	4		
							Mitte
							34 Dienste/Woche
							52,25 Wochen
							1776,5 Dienste/Jahr
							8,25 Stunden
							14656,125 Stunden/Jahr
							1500 Netto Arbeitszeit
							10 Netto Arbeitskräfte
							10% Vertretungszeiten
							11 Personalbedarf
							10% Reserve
							12 Einsatzbeamte
							3 DGL
							<b>15 Bedarf Mitte</b>

Personalbedarf Einsatzdienst Spezialisierte Verkehrsüberwachung

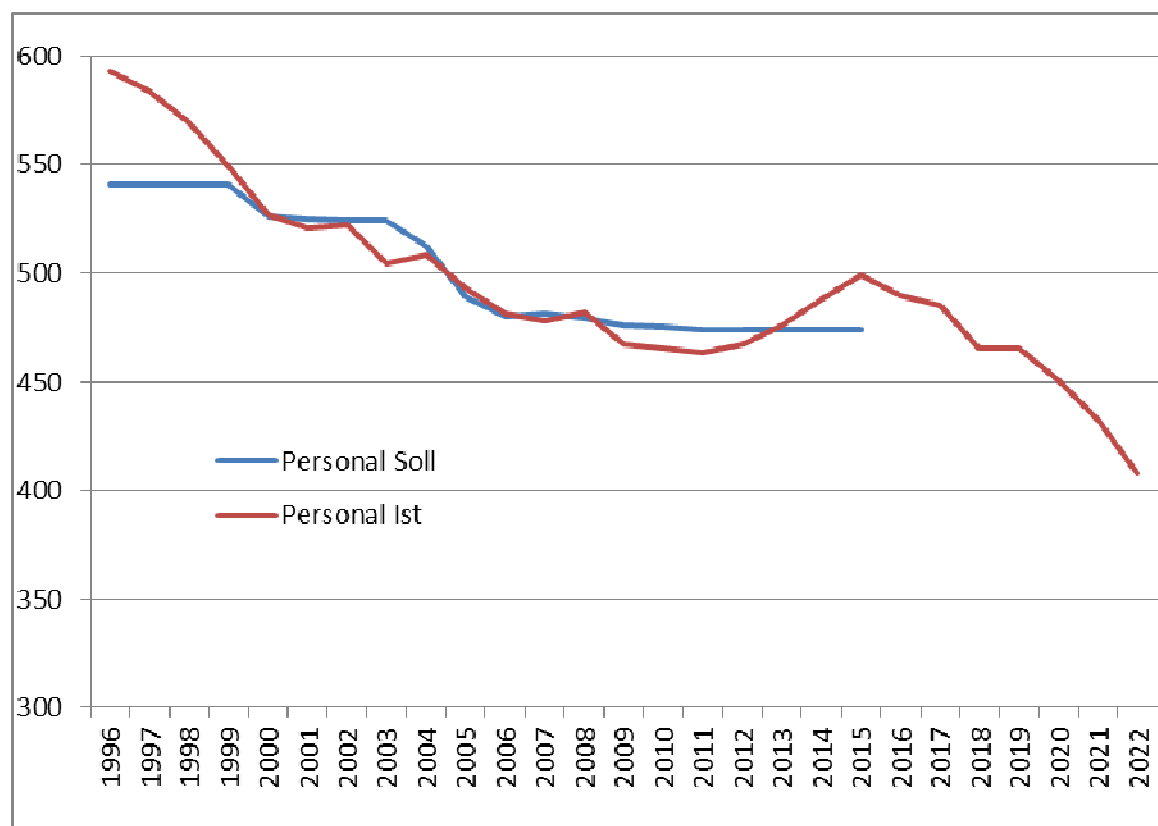
Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	
4	4	4	4	4			
4	4	4	4	4			
							40 Dienste/Woche
							52,25 Wochen
							2090 Dienste/Jahr
							8,25 Stunden
							17242,5 Stunden/Jahr
							1500 Netto Arbeitszeit
							11 Netto Arbeitskräfte
							10% Vertretungszeiten
							13 Personalbedarf
							20% Reserve
							15 Einsatzbeamte
							3 DGL
							<b>18 Bedarf 93/14</b>

Sollstärke	Einsatzdienst
197	Dienstgruppen
16	Sondergruppen
5	DHF
9	SG Nord
9	SG Süd
15	ZSD
<b>251</b>	

Sollstärke Einsatzdienst Gesamt

## Anlage 4

### Personalabbau 1996 bis 2022



Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Soll</b>	541	541	541	541	526	525	524	524	512	489	480	481	479
<b>Ist</b>	593	584	569	549	527	521	522	504	508	493	481	478	482

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Soll</b>	476	475	474	474	474	474	474							
<b>Ist</b>	467	465	463	467	476	488	499	490	485	465	465	451	432	408

Es drängt sich die Frage auf, wie es zu diesem dramatischen Abbau von Personal kommen konnte. Mitte der Neunziger Jahre wurde den Ressorts die Budgetverantwortung übertragen. Standards wurden nach unten angepasst. Die Bremerhavener Polizei musste sich der damals schlechter ausgestatteten Polizei Bremen anpassen. Erstmals wurde der Begriff Zielzahl geprägt. Die wurde in Bremerhaven auf 541 festgelegt. Der Ortspolizeibehörde wurde mehrere Jahre kein bzw. stark reduziert Personal zugewiesen.

Dann folgt im Jahr 200 eine Absenkung des Personals zur Finanzierung von Tarifeffekten. Das geschah in Bremen und in Bremerhaven.

Beide Polizeibehörden mussten in den Folgejahren eine Strukturverbesserung durch nachhaltigen Personalabbau erwirtschaften. Bei der Strukturverbesserung handelte es sich lediglich um eine geringfügige Anpassung der Gehälter an die Wertigkeit der Aufgaben.



Im sogenannten „Nichtvollzug“ mussten über mehrere Jahre Einsparquoten erfüllt werden. Die Quoten konnten nicht im Rahmen „natürlicher“ Abgänge erwirtschaftet werden. Stattdessen musste auf die Besetzung von Stellen im Vollzugsbereich verzichtet werden.

2002 und 2003 wurde das Personal der Polizei im Anschluss an den Angriff auf die Twin-Towers vor allem aber nach dem Wahlerfolg der „Schill“-Partei in Hamburg minimal aufgestockt.

Im Verlaufe der Jahre erfolgten mehrere Anpassungen an die Personalstärke der Polizei Bremen. Dazu wurden die Maßstäbe von den jeweiligen Senatoren für Inneres jeweils neu definiert.



# Info

Bremerhaven, 03.12.2015

## Blick zurück

In den hektischen Zeiten, in denen wir leben, tut es manchmal gut, nostalgisch auf die „guten alten Zeiten“ zurückzublicken.

Wie wir alle wissen, befinden wir uns nicht mehr in Bremerhaven, wenn wir die Zolltore zum Hafen passieren. Wir sind dann im stadtbremischen Überseehafengebiet. Willkommen in Bremen – Hamburg ist das Tor zur Welt und wir haben den Schlüssel dazu.

Oberbürgermeister Selge fand das 1962 irgendwie seltsam: von Ortsfremden und den meisten Bürgern würde das Stadtgebiet als gemeindepolitische Einheit gesehen. In diesem zusammenhängenden Gebiet seien zwei Polizeibehörden zuständig. Watt für'n Quatsch! In der Tat gab es zu der Zeit das Polizeirevier Überseehafen, in dem 55 Beamte des Stadt- und Polizeiamts Dienst versahen. Ob es nicht schlau wäre, wenn die Ortspolizeibehörde die schutzpolizeilichen Aufgaben im stadtbremischen Überseehafengebiet übernehmen würde.

Schon damals nahmen politische Entscheidungen eine gewisse Zeit in Anspruch, aber schwupp, fünf Jahre später, 1967 war es soweit, die Ortspolizeibehörde übernahm das Polizeirevier Überseehafen. Damit konnten 15 „Kopfstellen“ eingespart werden und trotzdem blieb der Überseehafen der „sicherste Hafen Europas“!

Das Gleiche galt dann irgendwann auch für die kriminalpolizeilichen Aufgaben. Die Grundlage der Aufgabenübertragung bildet inzwischen ein Vertrag aus dem Jahr 1985.

Der Personalrat der Ortspolizeibehörde hat die Abstimmung von Landesaufgaben im Rahmen des Lenkungsausschusses zur Kooperation der Polizeien im Lande Bremen übrigens nicht anerkannt, weil die Wahrnehmung von stadtbremischen Aufgaben durch die Ortspolizeibehörde nicht berücksichtigt wurde.

Sollte das auch weiterhin ausbleiben, fordern wir als GdP, dass der Magistrat die Ortspolizeibehörde von der Wahrnehmung schutz- und kriminalpolizeilicher Aufgaben im stadtbremischen Überseehafengebiet entbindet. Auf die Polizeidichte als Kennzahl zur Personalbemessung wird sich das nicht auswirken.

Für den Vorstand

Jörg Eilers



Als neuer Chef stellte sich gestern Oberbürgermeister Bodo Selge (Mitte) den Beamten des Polizeireviers im Kaiserhafen vor, das am 1. März aus stadtbremischen Händen an die Ortspolizeibehörde Bremerhaven übergegangen war. Gleichzeitig verabschiedeten sich zwei andere Chefs: Bremens Polizeipräsident von Bock und Polach (links) als Dienstvorgesetzter der Beamten und der Revierleiter, Hauptkommissar Karl Schneider (rechts), der nach Abwicklung der Geschäfte bald wieder nach Bremen zurückkehren wird. (Siehe dazu Bericht)

## Anfangs 300 Hafenzpolizisten

Bremer Polizeipräsident verabschiedet sich im Kaiserhafen

Die Polizei im Kaiserhafen rechnet es Bremens Polizeipräsident von Bock und Polach als Verdienst an, daß der Bremerhavener Überseehafen nach dem Krieg als der sicherste Hafen in Europa galt. Mit diesem Lob der 55 Beamten des Hafenzreviers verabschiedete der Polizeipräsident sich gestern, bevor er die Dienststelle offiziell dem Chef der Ortspolizeibehörde Bremerhaven, Oberbürgermeister Bodo Selge, übergab.

Das Revier Kaiserhafen war am 1. März aus Rationalisierungsgründen aus dem stadtbremischen Zuständigkeitsbereich in den der Bremerhavener Polizei übergegangen. Der Senat hatte dem Vertrag am 28. Februar zugestimmt, und Bürgermeister Hans Koschnick hatte in Gegenwart von Bürgermeister Alfons Tallert noch am selben Nachmittag seine Unterschrift darunter gesetzt.

Polizeipräsident von Bock und Polach dankte in seiner Abschiedsansprache den Beamten, deren Dienstvorgesetzter er 15 Jahre lang gewesen war, für die Verdienste, die sich die Polizei im Kaiserhafen erworben hat. Gleichzeitig gab er dabei einen kurzen Überblick über den Wiederaufstieg des Hafens nach dem Kriege. Das Revier hatte anfangs eine Stärke von 300 Mann, die unter der Oberaufsicht der Amerikaner für die Sicherheit im Hafen sorgten. Die Zahl der Beamten war vor fünfzehn Jahren bereits auf 120 zusammengeschrimpt. Heute sind es nur noch 55. Bis auf den Revierleiter und einen in Cuxhaven wohnenden Beamten wurden alle anderen in den Bremerhavener Polizeidienst übernommen. Der Polizeipräsident und auch Oberbürgermeister Selge versicherten ihnen, daß sie ihren Kollegen, die schon immer im Bremerhavener Dienst gestanden haben, in jeder Weise gleichgestellt werden.

Von Bock und Polach würdigte ebenso wie Selge die Verdienste des nach Abwicklung der Geschäfte nach Bremen zurückkehrenden Karl Schneider, der nach vierjähriger Tätigkeit als Stellvertreter und mehrjähriger Wirken in Bremen am 1. April vorigen Jahres als Revierleiter die Dienststelle übernommen hatte, scheidet ungern von Bremerhaven. Die vielseitige Tätigkeit am Kaiserhafen und die gute Zusammenarbeit im Hause und mit allen Organisationen und Behörden im Hafen haben ihm den Dienst hier besonders interessant gemacht.

Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk Bremen

- Kreisgruppe Bremerhaven -

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b  
27576 Bremerhaven  
Fon: 0170 2836258  
Fax: 0471 / 2 57 56  
E-Mail:  
[gdp-bremerhaven@nord-com.net](mailto:gdp-bremerhaven@nord-com.net)

Website:  
[www.gdp-bremerhaven.de](http://www.gdp-bremerhaven.de)

V. i. S. d. P.:  
Jörg Eilers, Vorsitzender,  
GdP, Tel. 2 57 66  
Mobil: 0170 2836258

## Anlage 6

### Deutsche Polizei – Ausgabe 5/2015 – Seite 13-16

## Erstmals DGB „Index Gute Arbeit“ bei Polizei im Einsatz

### Umfrage zur Mitarbeitergesundheit in Bremerhaven

Von Dr. Mary Lindner und Jörg Eilers

Fast jeder bei der Polizei kann aus dem Stand drei, vier Dinge aufzählen, die ihm/ihr an seiner/ihrer Arbeit gefallen. Vielleicht ist es die Aufgabe, die Spaß macht, das kollegiale Miteinander oder die Möglichkeit, sich selbst verwirklichen zu können. Jeder wird aber auch Anlass zu Kritik haben, wird Dinge aufzählen können, die unzufrieden machen und belasten. Aber welche Faktoren sind es, die Lust und Frust am Arbeitsplatz verursachen? Was prägt die Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz? Wo liegen die Stärken und Schwächen in polizeilichen Organisationen, die Belastungen auslösen, unsere Kolleginnen und Kollegen in der Nacht vielleicht das ein um das andere Mal unruhig schlafen lassen? Um diese Fragen zu beantworten und ein zutreffendes und möglichst präzises Bild über die vorherrschenden Arbeitsbedingungen zu ermitteln, wurde in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven (OPB) eine direkte Mitarbeiterbefragung gestartet.

Die OPB sichtete entsprechende Angebote und entschied sich für den DGB „Index Gute Arbeit“, weil dieser entscheidende Vorteile bietet. Der Index ist ein Instrument, das als erstes seiner Art von 2004 bis 2006 durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entwickelt wurde, auf dem Belastungs- und Beanspruchungsmodell basiert, das in der Arbeitswissenschaft maßgebend ist, und in vielen Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen bereits angewandt wurde. Dieses Instrument kennen bereits mehr als 110.000 Beschäftigte in Deutschland.

Die Befragung ist wissenschaftlich valide und auf dem neusten Stand, da das Instrument 2012/2013 einer umfassenden Evaluierung unterzogen wurde, welche auf den gutachterlichen Ergebnissen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beruht.

Zudem war es für die OPB wichtig, dass die Befragung in der Behörde kurz und knackig ist. Die Beantwortung der Fragen dauerte im Schnitt nicht länger als zwölf Minuten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beantworteten diese über das Internet mit persönlichen Codes, so dass die internen Datenschutzrichtlinien jederzeit eingehalten wurden.

Die Daten befanden sich anonymisiert und codiert auf dem externen Server des beauftragten Datenhosters und standen der Dienststelle nicht zur eigenen Auswertung zur Verfügung.

Die Auswertung wurde extern durch Dr. Mary Lindner vorgenommen, so dass die Objektivität nachvollziehbar gewährleistet war. Zudem wurden die komplexen Daten verständlich aufbereitet, damit die innerbetriebliche Arbeitsgruppe mit den Ergebnissen problemlos langfristig arbeiten beziehungsweise Entscheidungen für gesundheitsfördernde Maßnahmen treffen kann. Die Mitarbeiterbefragungen wurden durch eine von der Polizei in Bremerhaven entwickelte PR-Kampagne begleitet, die Vertrauen schaffen sollte.

Schließlich waren die Beschäftigten aufgerufen, ihr freies Meinungsrecht in Anspruch zu nehmen und mit ihrer Einschätzung deutliche Arbeitsanweisungen zu formulieren. Die Wer-

bung für die Befragung sowie die internen Abstimmungen übernahm eine paritätisch und sozialpartnerschaftlich zusammengesetzte Arbeitsgruppe (Personalrat, Personalmanagement, Datenschutz, Arbeitsschutz und Vertreter und Vertreterinnen aus den Abteilungen mit und ohne Führungsverantwortung), denn Mitbestimmung kann nur gelingen, wenn alle Beschäftigtengruppen an den Entscheidungen beteiligt sind.

### **Sozialpartnerschaftliches Handeln für Gesundheits- und Arbeitsschutz!**

Bei der OPB wurde auf Initiative der GdP-Kreisgruppe in Abstimmung mit dem dortigen Behördenleiter die erste Befragung zur Qualität der Arbeitsbedingungen 2012 umgesetzt. Zwei Jahre später entschieden sich Behördenleiter und Personalrat für eine Wiederholungsbefragung.

Die primären Zielstellungen für die Mitarbeiterbefragung lauteten:

- Messung der Beanspruchungen und Belastungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz,
- Schaffung und Prüfung der Qualität der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten,
- Bestimmung der Zufriedenheit mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen
- Bestimmung von nachhaltigen, gesundheitsförderlichen Maßnahmen.

Die Motivation, diese Mitarbeiterbefragung durchzuführen, ergab sich letztlich aus dem Notstand heraus, dass weder dem Behördenleiter, noch dem Personalrat oder dem Personalmanagement konkrete Daten über die Belastungen der Polizisten und Polizistinnen vorlagen. Alle Entscheidungs- und Interessenvertreter agierten auf der Basis eines subjektiven Gefühls über die Zufriedenheit und Belastungsgrade der Beamten und Beamtinnen. Es fehlten Antworten auf Fragen, die sich jeder in seinem Arbeitsalltag selbst ab und an stellt:

- Wie steht es um die positive kollegiale Zusammenarbeit an meinem Arbeitsplatz?
- Finde ich in meiner Behörde eine gute und unterstützende Betriebskultur vor?
- Ist ein Informationsfluss gegeben, der mich teilhaben lässt und mir Sicherheit bietet?
- Wie steht es um die Arbeitsintensität
- Fühle ich mich für meine Aufgaben gut qualifiziert?
- Glaube ich daran, dass ich bei den derzeitigen Arbeitsplatzbedingungen gesund bleiben werde oder habe ich Angst, den immer höheren Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können?

Wie die Beschäftigten die Fragen beantworten, ihre Qualität der Arbeitsbedingungen einschätzen oder wo sie einen Verbesserungsbedarf sehen, dass kann letztlich nur eine Mitarbeiterbefragung klären. Im Verlauf der Diskussion wurde deutlich, dass nur ein objektives, sachliches Bild erlangt werden kann, in dem objektive Daten generiert werden, die die Sicht der Beschäftigten enthalten.

Auf konkrete Ergebnisse soll an dieser Stelle verzichtet werden. Wichtig ist unserer Meinung nach vielmehr, zu zeigen, dass die Daten nicht in einer Schublade verschwinden, sondern nachhaltige Veränderungen in den Arbeitsbedingungen bewirken. Fast drei Viertel der Beschäftigten nahmen beide Male die Chance wahr, ihre Arbeitsbedingungen zu bewerten und sie vertrauensvoll mitzuteilen. Diese hohen Rücklaufquoten symbolisieren ein großes Interesse am Thema „Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in der Polizei Bremerhaven“. Vor allem die jüngeren Beschäftigten und auch die Vorgesetzten haben sich überproportional häufig an der Befragung beteiligt. Dies ist als sehr gutes Zeichen zu bewerten, wenn Führungskräfte, die später die Maßnahmen auch mit in den Abteilungen umsetzen werden, und die jungen Beschäftigten, die noch eine sehr lange Berufsbiografie vor sich haben, der Gesundheitspolitik in ihrer Arbeitsstelle einen hohen Stellenwert einräumen.

Vorausgeschickt werden muss, dass die Polizei in Bremerhaven kein attraktiver Arbeitgeber ist. Im vielbeschworenen Wettbewerb um die klugen Köpfe kann die OPB nicht mit guten Arbeitsbedingungen punkten. Es ist zu befürchten, dass diese grund-legende Feststellung repräsentativ für andere Polizeibehörden sein könnte.

Die unumstößliche Feststellung der Mitarbeiterbefragung ist die, dass die schlechten Aufstiegsmöglichkeiten pathogen sind; auch in den Augen der jüngeren Beschäftigten.

Gleiches gilt für die Bezahlung. Was die Polizei in Bremerhaven anbelangt, müssen die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung in die Diskussion über eine amtsangemessene Alimentation einbezogen werden. Polizeibeamtinnen und -beamte vergleichen ihr Einkommen in ihrem sozialen Umfeld mit Angehörigen, Verwandten, Freunden und Bekannten in vergleichbaren Berufen und stellen fest, dass sie vielfach nicht amtsangemessen entsprechend der Wertigkeit ihrer Funktion bezahlt werden. Dass sie wegen der langjährigen Abkoppelung des öffentlichen Dienstes von der Lohnentwicklung ein geringeres Gehalt beziehen und sie für Dienst zu ungünstigen Zeiten unzureichend entschädigt werden.

Arbeitsintensität und die emotionale Anforderungen sind bei der zweiten Befragung ebenfalls in den Gefährdungsbereich schlechter Arbeitsbedingungen abgerutscht. Gerade bei der Arbeitsintensität hatte die Polizei Bremerhaven sich mit Blick auf organisatorische Anpassung im Ermittlungsbereich eine Verbesserung der Werte erhofft. Dieser Index-Wert und seine Aussage ist deshalb in die Evaluation der Organisationsveränderung einbezogen worden. Es ist zu befürchten, dass sich die hoch belastende Arbeitsintensität vor allem durch den kontinuierlichen Personalabbau, die gegenläufige Zunahme an Aufgaben sowie die Reorganisationsprozesse auf Grund der Einsparzwänge auch weiterhin verschlechtert.

Die DEUTSCHE POLIZEI weist seit Langem im Bundesgebiet ebenso wie in den Berichten aus den Landesbezirken darauf hin, dass abnehmender Respekt gegenüber Repräsentanten staatlichen Handelns und die zunehmende Gewaltbereitschaft innerhalb spezifischer Bevölkerungsgruppen sich immer mehr zu einem psychischen Gefährdungsbereich für Polizisten und Polizistinnen

entwickelt. Die Ergebnisse von Bremerhaven unterstützen diese Annahme, da sich die Belastungswerte der körperlichen und emotionalen Anforderungen über die Befragungsjahre verschlechtern und die Polizisten und Polizistinnen der Polizei Bremerhaven verstärkt Weiterbildungen in der Selbstverteidigung und dem Selbstschutz nachfragen.

Noch vor den Vorgesetzten sind es die Kolleginnen und Kollegen, die dazu beitragen, dass der Index der Kollegialität auf einem hohen und damit schutzhaften Niveau verbleibt; in diesem Bereich wurde der beste Index-Wert mit 87 Punkten erzielt. Auf die Kolleginnen und Kollegen ist Verlass, finden die Beschäftigten, und dass, obwohl die Kollegialität von den Vorgesetzten noch besser gefördert werden könnte. Und auch, wenn Polizeiarbeit häufig einem Kampf gegen Windmühlen gleichkommt, beziehen die Kolleginnen und Kollegen darüber hinaus einen Teil ihrer Arbeitszufriedenheit aus dem unbestrittenen Sinngehalt ihrer polizeilichen Tätigkeit.

Bei der Polizei in Bremerhaven legt der Behördenleiter großen Wert auf die größtmögliche Transparenz über den gesamten Prozess – von der Vorbereitung über die Befragung bis zur Analyse. Die Ergebnisse sind vollständig im Intranet veröffentlicht worden. Das umfasst auch die Ergebnisse in den einzelnen Organisationseinheiten.

Die Diskussion der Ergebnisse und die Bestimmung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfolgt zentral durch eine Arbeitsgruppe, aber auch dezentral in den jeweiligen Organisationseinheiten. In Workshops mit den Vorgesetzten galt es, Best-Practice-Beispiele auszutauschen. Neben der intensiven internen Öffentlichkeitsarbeit wurden politische Ausschüsse informiert, es gab Veröffentlichungen im Landesteil von DEUTSCHE POLIZEI und auch in der örtlichen Presse.

## **Fazit – Wir hatten (k)einen (reibunglosen) Lernprozess im Denken und Handeln!**

Fest steht, die Mitarbeiterbefragungen bei der Ortspolizeibehörde können als Erfolgsmodell gelten. Dazu trug maßgeblich der Umstand bei, dass der Behördenleiter die Befragung zu „seinem“ Instrument erklärt hat und dass es durch die interne Öffentlichkeitsarbeit gelungen ist, ein hohes Maß an Vertrauen in die Anonymität der Daten zu erzielen. Die externe Begleitung ist ein weiterer unverzichtbarer Erfolgsfaktor, da auf diesem Wege Zweifel an der Objektivität sowie der Genauigkeit der Auswertungen verlässlich unterbunden werden konnten.

Eine Mitarbeiterbefragung ist letzten Endes nichts anderes als die ernst gemeinte Frage: „Wie geht es Dir?“ und somit Ausdruck teilnehmender Wertschätzung.

Die Ergebnisse mittels des DGB „Index Gute Arbeit“ wurden mehr als erreicht. Weitere konkrete Maßnahmen oder Lernprozesse für unsere Behörde, die sich über die Zielstellungen ergaben, waren:

- Stärkung des direkten Austauschs und der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern jetzt auf den Aussagen der Beschäftigten basierend,
- Einbettung des betrieblichen Gesundheitsmanagement in die Struktur der Behörde,
- eindeutige Analyse der Besoldungsstrukturen auf ministerialer Ebene,
- Festlegung neuer Leitfäden für die Einstellungsverfahren von Führungskräften,
- Erweiterung des Angebots und verbesserte Zielgruppenorientierung von Weiterbildungsmaßnahmen,
- Weiterentwicklung behördeninterner Kommunikationskultur und -verfahren,
- Bedarfsbestimmung und -umsetzung arbeits- und gesundheitsförderlicher Maßnahmen pro Abteilung (zum Beispiel haben Streifenbeamte andere Arbeitsbedingungen als Kriminalkommissare und somit differieren Bedarf und Belastung),
- ergänzende Erhebungen zu Rahmenbedingungen und Behördenkultur werden in die Steuerungsprozesse einbezogen und
- Prüfung der Sinnhaftigkeit und der Investition in das Audit „Familie und Beruf“.

Nicht zu unterschätzen sind Erkenntnisse auf der Verhaltensebene. Da die Behörde sich für weitere psychosoziale Angebote wie Supervision oder Coaching öffnete, resultierte daraus ein Prozess, in dessen Verlauf offener als zuvor über Tabuthemen wie posttraumatische Belastungsstörungen gesprochen werden konnte. Ein weiterer grundlegender Lernprozess bezieht sich auf die Selbstwirksamkeitserwartung, das heißt die Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gesundheitsbezogene schützende Handlungen selbst erfolgreich ausführen zu können.

Mit anderen Worten: Die Beschäftigten in einer Behörde können mit ihrem Verhalten auf die Verhältnisse Einfluss nehmen, sind den Veränderungen ihrer Arbeitswelt nicht schutzlos ausgeliefert, können sie maßgeblich mitgestalten. Dazu gehört, dass konstruktive Lösungsstrategien in den Verwaltungen erarbeitet werden, in dem das Aushalten von Konflikten und Reibungen als Teil des Entwicklungsprozesses der Organisation verstanden wird.

Mit Sicherheit wird gerade die letzte Erfahrung die Betriebskultur der OPB weiter positiv verändern, denn sie fördert Vertrauen, Verantwortungsübernahme und neue Kompetenzen in der Ausübung der Mitbestimmung!

Wir sind uns bewusst, dass die Polizei in Bremerhaven sich in einem Punkt ganz maßgeblich von anderen Polizeien im Bundesgebiet unterscheidet. Bei der Ortspolizeibehörde handelt es sich um die einzige kommunale Polizei in Deutschland.

Es ist anzunehmen, dass der kommunale Status und die daraus resultierenden kurzen Entscheidungswege dazu beigetragen haben, dass der DGB „Index Gute Arbeit“ auf Initiative der GdP in Bremerhaven eingesetzt wurde.

Aber: Die dortige Arbeit unterscheidet sich nicht von der anderer Polizeien.

Infolgedessen haben die Ergebnisse durchaus Anspruch darauf, als repräsentativ zu gelten. Die GdP sollte ein Interesse daran haben, dass „ihr“ Befragungsinstrument innerhalb der Polizei eine breite Anwendung findet, denn je mehr Daten über die Arbeitsbedingungen der Polizisten und Polizistinnen in den Behörden gesammelt werden, desto stärker ist die Initiativkraft für die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen für die Polizeien in Deutschland.