



Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Innenministerium NRW, 40190 Düsseldorf

Haroldstraße 5, 40213 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags
für die Mitglieder des Ausschusses
für Innere Verwaltung und
Verwaltungsstrukturreform
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

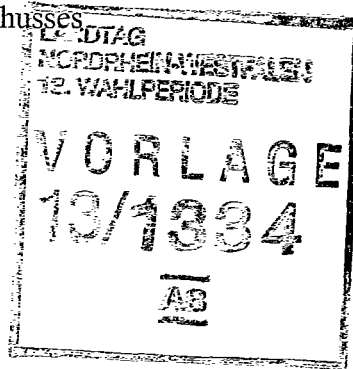
Bearbeitung:

Durchwahl (0211) 871 3200

Fax (0211) 871 3355

Aktenzeichen
4171

13. März 2002



Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei Nordrhein-Westfalen

Mit dem Auslauf der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen ist eine Neuordnung der Polizeieinrichtungen erforderlich. Nach den im Innenministerium vorgenommenen Untersuchungen beabsichtige ich zur Effizienzsteigerung der polizeilichen Arbeit die nachstehenden Planungen umzusetzen:

1. Ausbildungsstandorte

Die Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst NRW ist der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) im fachtheoretischen Bereich übertragen. Den fachpraktischen Bereich vermitteln die der Direktion für Ausbildung der Polizei NRW nachgeordneten Polizeiausbildungsinstitute in Brühl, Linnich, Schloß Holte-Stukenbrock und Selm. Dieser Auftrag bleibt auch zukünftig bestehen, um eine landeseinheitliche Ausbildung zu gewährleisten. Die Aufrechterhaltung dieser Ausbildungsstandorte ist aufgrund der Altersabgänge langfristig erforderlich. Die (regionale) Gewinnung von Lehrpersonal und Berufsbewerbern sowie erreichbare Kostenreduzierungen im Vergleich zur Schließung vorhandener Liegenschaften sind ebenso wesentliche Grundlage dieser Überlegungen.

2. Organisatorische Anpassungen

Die bisherigen Aufgabenbereiche „Ausbildung“ und „Fortbildung“ im Bereich der Polizei NRW werden organisatorisch zusammen gefasst. In Art. 2 des in dem Landtag eingebrachten Gesetzentwurfs zur Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes vom 13.2.2002 (13/2201) kommt die Verklammerung zum Ausdruck.

Die organisatorische Zusammenfassung von Aus- und Fortbildung hat sich auch im Innenministerium bewährt. Sie ist geeignet, Schnittstellenprobleme zu reduzieren. Sie gewährleistet eine bessere Verzahnung der fachpraktischen Ausbildung mit der fachlichen Fortbildung.

Überdies werden vorhandene, aber unausgeschöpfte Kapazitäten (Lehrpersonal sowie Ausbildungs- und Unterbringungsstätten) leichter für den Fortbildungsbedarf nutzbar, da die Verfügbarkeit bei einer Entscheidungsinstanz verbleibt, die keine (Zuständigkeits-) Konkurrenzen zu berücksichtigen hat. Die „logistischen“ Kapazitäten (z. B. Polizeiküchen, polizeiärztliche Dienste, Unterkünfte) stehen weiterhin für größere Einsatzlagen, und damit für eine „wirtschaftliche Auslastung“ zur Verfügung. Einzelheiten bedürfen insoweit noch genauerer Prüfung. Die organisatorische Zusammenlegung entspricht somit den immer deutlicher erkennbaren Tendenzen der in der Praxis ohnehin schon als notwendig erkannten Verfahrensweise.

Bei den polizeilichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen gibt es deckungsgleiche Aufgaben sowohl in inhaltlicher und verwaltungstechnischer Hinsicht. Insofern ist es sinnvoll, übereinstimmende „Fachbereiche“ zusammenzuführen (und nicht „künstlich“ in Aus- oder Fortbildung zu trennen). Der hierdurch erzielbare Einsparungseffekt ist nicht zu unterschätzen.

Gleichermaßen können „polizeifremde“ Tätigkeiten (z.B. Organisation der Bewirtschaftung) in andere Organisationsformen überführt und kostengünstiger durchgeführt werden.

Auch in der verbleibenden logistischen Verwaltungsarbeit (Personalaktenführung, beamtenrechtliche Entscheidungen, Qualitätssicherung, Qualifizierung von Lehrpersonal usw.) können Zentralisierungsmaßnahmen zu einer effektiveren Bearbeitung führen, ohne die „Eigenständigkeit“ von Bildungseinrichtungen im Kern zu beeinträchtigen.

Die vorgenannten Möglichkeiten sollen im Zusammenhang mit der bevorstehenden Neuorganisation in ihren Einzelheiten untersucht werden. Die Beteiligten werden ihre Kenntnisse in den Entscheidungsprozess einbringen können. Wie der Prozess im einzelnen gestaltet wird, steht noch nicht fest.

3. Personalstärken

Die Aus- und Fortbildung für die Polizei bindet aufgrund des anerkannten Standards einen hohen Personalbestand, der den Behörden zur Bewältigung von Einsatzlagen nicht zur Verfügung steht. Bei Wahrnehmung der genannten Synergieeffekte (Bündelung personeller und logistischer Kapazitäten, „Privatisierung“ polizeifremder Aufgaben usw.) kann dieser Standard ohne Qualitätseinbußen gehalten werden. Einerseits sind beim Personal, das in das Unterrichtsgeschehen eingebunden ist, Einsparungen nicht zu diskutieren. Andererseits kann und wird es zu Veränderungen insbesondere für das Personal kommen, das bisher nicht im Zusammenhang mit Lehrtätigkeiten beauftragt war.

Dies alle Veränderungen in enger Absprache mit den Personalvertretungen geplant und durchgeführt werden sollen, ist selbstverständlich; ebenso, dass Personaleinsparungen sozial geplant und umgesetzt werden.

4. Übergangslösungen

Der Bereich „Ausbildung“ wird für eine Übergangszeit die auslaufende Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst parallel mit der Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst (Einstellungen höher als für mittleren und gehobenen Dienst zusammen als zuvor) bewältigen müssen.

In diesem Zeitraum ist Gelegenheit, mit allen Beteiligten eine sinnvolle Organisationsstruktur zu erarbeiten. Aspekte der Sozialverträglichkeit werden dabei ebenso berücksichtigt wie Überlegungen zur Effizienzsteigerung und Wirtschaftlichkeit. Nur unter diesen Rahmenbedingungen werden unnötige Störungen im Aus- und Fortbildungsbetrieb der Polizei vermieden. Gleichzeitig werden Erkenntnisse aus bereits laufenden und beschlossenen Evaluierungen zeitnah umgesetzt.

Im Auftrag


(Salmon)