

Mitteilung

der Landesregierung

**Bericht der Landesregierung zu einem Beschluss des Landtags;
hier: Denkschrift 2013 des Rechnungshofs zur Haushalts- und
Wirtschaftsführung des Landes Baden-Württemberg
– Beitrag Nr. 5: Aufgaben und Ressourceneinsatz bei den
Landespolizeidirektionen**

Landtagsbeschluss

Der Landtag hat am 26. Februar 2014 folgenden Beschluss gefasst (Drucksache 15/4205 Abschnitt II):

Die Landesregierung zu ersuchen,

- 1. zu prüfen, welches Optimierungspotenzial an Vollzeitäquivalenten unter Einbeziehung der Hinweise des Rechnungshofs und der Ziele der Polizeireform generiert werden kann;*
- 2. zu erheben, inwieweit Steuerungs- und Managementsysteme für Zwecke eines funktionsfähigen Controllings im Bereich der Polizei entsprechend dem Funktionsumfang II der Neuen Steuerungsinstrumente im Bereich der Polizei Anwendung finden bzw. eingeführt werden können;*
- 3. dem Landtag über das Veranlasste bis 30. Juni 2015 zu berichten.*

B e r i c h t

Mit Schreiben vom 9. Juni 2015 Nr. I-0451.1 berichtet das Staatsministerium wie folgt:

Zu Ziffer 1:

Eine Überprüfung der einzelnen Positionen des vom Rechnungshof festgestellten Optimierungspotenzials, das sich auf die damalige Organisation und die Aufgaben der früheren Landespolizeidirektionen bezog, ist aus heutiger Sicht nicht mehr möglich. Da die Landespolizeidirektionen bei den Regierungspräsidien als Mit-

telbehörden im Zuge der Polizeireform aufgelöst und deren Personal vollständig verlagert wurden, bzw. zum Aufbau neuer Organisationseinheiten oder der Verstärkung der operativen Basiseinheiten eingesetzt wird, scheidet ein direkter Vergleich. Die neue Polizeiorganisation ist mit der vorherigen nicht vergleichbar. Zu bedenken wären in diesem Zusammenhang auch Tätigkeitsfelder im Umfang von insgesamt 69,5 Personalstellen (17,5 Stellen für Verwaltungsbeamte, 52 Stellen für Beschäftigte), die bei den Regierungspräsidien verblieben und jetzt von den Regierungspräsidien wahrgenommen werden müssen.

Aus Sicht des Innenministeriums muss vielmehr der Ressourceneinsatz der alten und neuen Gesamtorganisation verglichen bzw. in der Zukunft regelmäßig überprüft werden. In der ersten Phase nach der Umsetzung der Reform erfolgt dies mittels eines ständigen Monitorings. Dabei richten sich die personalressourcenbezogenen Untersuchungsfelder im Rahmen des Monitorings insbesondere auf Verstärkungspotenziale im operativen Bereich. Die geplante umfassende Evaluation der neuen Polizeiorganisation ist zum jetzigen Zeitpunkt aber noch verfrüht.

Die Anzahl der Personalstellen des Polizeivollzugsdienstes (PVD) in den operativen Bereichen der Polizei Baden-Württemberg – mit einem deutlichen Schwerpunkt bei den regionalen Polizeipräsidien – konnte im Vergleich zwischen vor (Stichtag 1. Oktober 2012) und nach der Reform (Stichtag 1. Dezember 2014) deutlich erhöht werden.

Das Verstärkungspotenzial von 776 Stellen (PVD) insbesondere in den Personalressourcen der operativen Basis der Direktion Polizeireviere mit den Polizeireviere, der Kriminalpolizeidirektion und der Verkehrspolizeidirektion ist das Fundament für eine deutlich höhere Polizeipräsenz.

Im Rahmen der Polizeireform wurden zur Verstärkung der operativen Potenziale durch Reduzierung bzw. Begrenzung der Stellenanteile für Leitung, Stab, Querschnitts- und Servicebereiche sowie zur Gewährleistung vergleichbarer Leistungsstärken sogenannte Leitungsquoten definiert. Am Stichtag 1. Juli 2014 verwendeten die regionalen Polizeipräsidien insgesamt 97 Prozent bzw. 1.445 der maximal 1.489 zur Verfügung stehenden Personalstellen für diese Bereiche. Mit der vorliegenden Personalstellenverteilung innerhalb der regionalen Polizeipräsidien zeigt sich, dass die diesbezüglich festgelegten Reformziele ebenfalls erreicht wurden.

Die Polizei weist für den operativen Bereich ein Verstärkungspotenzial von 776 Personalstellen PVD auf. Gleichzeitig zeichnet sich die Organisation bspw. durch die Einrichtung von leistungsfähigen Führungs- und Lagezentren, eines flächendeckenden Kriminaldauerdienstes und einer spezialisierten Verkehrsunfallaufnahme mit einer hohen Leistungsfähigkeit aus. Auf örtliche bzw. regionale Kriminalitätsbrennpunkte kann künftig noch schneller und flexibler reagiert werden.

Personelle Ressourcen, die durch die Polizeireform generiert wurden, werden zur Bewältigung der hohen Anforderungen an die Polizei, die ständig und deutlich zunehmen, verwendet.

Zu Ziffer 2:

Moderne Steuerungs- und Managementmethoden werden in der Polizei bereits seit Jahren erfolgreich eingesetzt. So verfügt die Polizei seit 2008 u. a. über ein umfassendes und bundesweit beispielgebendes kennzahlenbasiertes polizeiliches Führungsinformationssystem (FIS) und eine Balanced Scorecard (BSC). Beide Systeme sind konzeptionelle Teilaspekte des Funktionsumfangs II (FU II) der Neuen Steuerungsinstrumente und sie bilden die wesentlichen Aufgaben (Produkte) der Polizei ab. Mit differenzierten Analysen können aktuelle Schwerpunkte erkannt und der Personal- und Ressourceneinsatz nach etablierten Controllingprozessen gezielt gesteuert werden. Ergänzt werden diese Methoden durch ein fachspezifisches Berichtswesen und instrumentalisierte landesweite Benchmarking-Prozesse („Lernen vom Besten“).

Mit der Polizeireform wurden ab dem Jahr 2014 in allen Dienststellen und Einrichtungen der Polizei (einschließlich dem Landespolizeipräsidium) Stabstellen/Sachbereiche „Strategisches Controlling“ organisatorisch ausgewiesen, die die in

diesem Zusammenhang anfallenden Aufgaben im jeweiligen Bereich steuern und koordinieren. Gleichmaßen gibt es seither flächendeckend Stabsstellen/Sachbereiche „Qualitätsmanagement“. Wichtige Aufgabe in diesem Zusammenhang ist die Optimierung von Geschäftsprozessen, mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung des Ressourceneinsatzes.

Des Weiteren wurde Ende 2014 mit dem Ziel eines effektiven Controllings der Ziele der Polizeireform das Projekt „Monitoring Polizeireform“ im Landespolizeipräsidium installiert. Mit dem Projekt werden mit ca. 40 Indikatoren alle Reformziele fortlaufend auf deren Umsetzungsgrad hin geprüft und fachbezogen gesteuert. Das betrifft in maßgeblichem Umfang auch die Personaleinsatzsteuerung, u. a. bei polizeilichen Interventionszeiten, Auslastungen von Einsatzeinheiten, Einsatz von Spezialisten und dergleichen mehr.

Die im Rahmen des FU II vorgesehene kostenträgerorientierte Zeit- und Mengenerfassung¹ (KZM) wurde bisher in der Polizei nicht eingeführt. Eine sachgerechte und steuerungsrelevante KZM erfordert eine tagtägliche und individuelle Erfassung von Arbeitszeiteinheiten und deren Verteilung auf Produkte. Dieses Verfahren würde insbesondere in den operativen Bereichen der Polizei einen enormen Verwaltungsaufwand bei gleichzeitig potenziell geringem Nutzen bedingen. Alle bisherigen Konzepte zur Einführung der KZM sind daher innerhalb der Polizei auf breiter Basis, einschließlich des Widerstands der Personal- und Berufsvertretungen, gescheitert.

Vor diesem Hintergrund favorisiert die Polizei die oben kurz angerissenen, auf die speziellen Bedürfnisse ausgerichteten, mit vertretbarem Aufwand in der Praxis anwendbaren und v. a. in der Führung akzeptierten Steuerungs- und Managementsysteme.

Unabhängig davon prüft die Polizei aktuell die Abbildung aller Kosten auf geeignetem Aggregationsniveau in der Kostenträgerrechnung.

¹ Erfassung der individuellen Arbeitsmengen auf Produkte