



Neue Perspektiven für Regierungsbeschäftigte

Positionspapier der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**



Inhalt

Impressum

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
www.gdp-nrw.de

Autoren

Jutta Jakobs, Josef Rodine,
Camilla Ruppert

Verantwortlich für den Inhalt

Stephan Hegger

Druck:

Wölfer Druck + Media

Fotos

Jürgen Seidel,
Manfred Vollmer

April 2016

Vorwort	4
Einsatz von Regierungsbeschäftigten bei der Polizei	5
1. Gewinnung von zusätzlichen Qualifikationen durch Regierungsbeschäftigte	6
2. Notwendigkeit eines systematischen Personalbewirtschaftungskonzepts	7
3. Entwicklung einer aktuellen Tätigkeitsdarstellung und -bewertung	10
4. Zugang zu beruflicher Entwicklung und Qualifizierung	10
5. Schutz vor Arbeitsplatz- und Eingruppierungsverlust	11
6. Übernahmen der Auszubildenden	11
Aktuelle Tätigkeitsbereiche von Regierungsbeschäftigten	12

Mehr Regierungsbeschäftigte bei der Polizei – davon profitieren alle!

In den vergangenen Jahren sind in NRW nicht nur viel zu wenig Nachwuchspolizistinnen und -polizisten eingestellt worden, sondern das Land hat auch 500 Stellen im Tarifbereich gestrichen. Ein Großteil der dadurch nicht mehr erledigten Arbeit wurde schlicht und ergreifend auf die ohnehin überlasteten Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten übertragen. Denn die Arbeit ist ja nicht weggefallen, nur weil das Land Stellen im Tarifbereich gestrichen hat.

Immer wieder hat die GdP deshalb in den vergangenen Jahren darauf gedrängt, dass nicht nur mehr junge Polizistinnen und Polizisten eingestellt werden, sondern dass auch der verheerende Stellenabbau im Tarifbereich wieder rückgängig gemacht wird. Damit die Polizei endlich wieder die Fachkräfte einstellen kann, die sie für die Bewältigung ihrer Arbeit braucht. Und damit die Polizistinnen und Polizisten sich endlich wieder auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Regierungsbeschäftigte wirken zudem sofort. Denn anders als bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten müssen sie nicht erst drei Jahre lang ausgebildet werden, bevor sie als Entlastung zur Verfügung stehen.

Dass von den 500 zusätzlichen Stellen, die das Land im Rahmen des 15-Punkte-Programms zur Stärkung der Inneren Sicherheit 2016 für die Polizei zur Verfügung stellen wird, 350 Stellen auf Regierungsbeschäftigte entfallen und nur die übrigen 150 Stellen durch eine freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung älterer Polizeibeamtinnen und -beamten aufgebracht werden, ist maßgeblich auf das beharrliche Drängen der GdP zurückzuführen.

Von den zusätzlichen Regierungsbeschäftigten profitieren alle Arbeitsbereiche der Polizei. Deshalb müssen die jetzt eingestellten zusätzlichen Regierungsbeschäftigten auf Dauer erhalten bleiben. Denn sie werden auch in Zukunft gebraucht. Auch nach 2020, wenn die ersten der jetzt zusätzlich eingestellten Kommissaranwärterinnen und -anwärter ihre Bachelor-Ausbildung bei der Polizei beendet haben.

Der Landesbezirksvorstand
der Gewerkschaft der Polizei
Nordrhein-Westfalen

Einsatz von Regierungsbeschäftigten bei der Polizei



Die Polizei NRW stellt sich kontinuierlich den gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen. Die zunehmende Torgefahr, die globale Kriminalitätsentwicklung, ein verändertes Täterverhalten, die sich ständig fortentwickelnde Technik und eine zunehmende Arbeitsverdichtung fordern alle Bediensteten bei der Polizei immer wieder aufs Neue heraus.

Das Ziel, den sich daraus ergebenden neuen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei. Um eine sachgerechte, professionelle und flexible polizeiliche Aufgabenbewältigung sicherzustellen, sollten dabei Regierungsbeschäftigte in den Bereichen eingesetzt werden, in denen eine polizeiliche Kompetenz nicht zwingend erforderlich ist.

Welche Aufgaben das im Detail sind, ist einem ständigen Veränderungsprozess unterworfen. In diesem Positionspapier werden deshalb in einem ersten Schritt die derzeit bereits bestehenden Einsatzmöglichkeiten für Regierungsbeschäftigte bei der Polizei aufgezeigt. Darüber hinaus werden in einem weiteren Schritt die notwendigen Rahmenbedingungen benannt, aus denen sich für die Regierungsbeschäftigten neue Aufstiegs- und Verwendungsoptionen ergeben. Dazu gehört zum Beispiel der Zugang zu Fortbildungs- und Qualifizierungsprogrammen, aber auch die Notwendigkeit eines schlüssigen Personalbewirtschaftungssystems.

Unstrittig ist, dass die Umsetzung der in diesem Positionspapier entwickelten Lösungsansätze nur einvernehmlich im Zusammenwirken von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, Verwaltungsbeamtinnen und -beamten und Regierungsbeschäftigten gelingen kann.

Aktuelle Situation

1. Gewinnung von zusätzlichen Qualifikationen durch Regierungsbeschäftigte

Zur Unterstützung der polizeilichen Kernaufgaben sind in den 47 Kreispolizeibehörden und drei Landesoberbehörden in NRW derzeit rund 6000 Regierungsbeschäftigte eingesetzt, viele davon arbeiten Teilzeit.

Die Tätigkeitsfelder, in denen diese Kolleginnen und Kollegen aktuell arbeiten, sind im Rahmen einer Abfrage durch die GdP ermittelt worden. Das Ergebnis ist in der Anlage dieses Positionspapiers dokumentiert.

Festzustellen ist, dass es alleine auf Basis dieser Bestandsaufnahme in allen Kreispolizeibehörden zusätzliche, bislang nicht genutzte Einsatzmöglichkeiten für Regierungsbeschäftigte gibt. Profitieren würden davon auch die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten. Durch die Einstellung von zusätzlichen Regie-



Aktuelle Situation

rungsbeschäftigten für eine Verwendung in bereits „erprobten“ Einsatzgebieten würden Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte zeitnah entlastet. Die dadurch frei werdenden Personalressourcen könnten flexibel und bedarfsorientiert in operativen Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil ergibt sich dadurch, dass nicht nur in den technischen Arbeitsbereichen neue Beschäftigte eingestellt werden könnten, sondern auch in anderen Bereichen, in denen im Hinblick auf die auszuübenden Tätigkeiten eine spezifische Ausbildung außerhalb des Polizeibereichs von Vorteil ist.

Deshalb sollte es bei der Gesamtbetrachtung der künftigen Einsatzmöglichkeiten von Regierungsbeschäftigten nicht bei den in der Anlage beschriebenen aktuellen Tätigkeitsfeldern bleiben.



Aktuelle Situation

2. Notwendigkeit eines systematischen Personalbewirtschaftungskonzepts

Aus den Rückmeldungen der örtlichen Personalräte geht hervor, dass die Besetzung von Stellen mit Regierungsbeschäftigten nicht selten von Zufällen abhängt. Das erschwert eine effektive, vorausschauende Personalplanung im Bereich der Regierungsbeschäftigten.

Einige Fallbeispiele:

- Für Regierungsbeschäftigte, die bedingt durch eine längerfristige Erkrankung im Berechnungsmonat kein Entgelt beziehen, steht im ungünstigsten Fall im neuen Haushaltsjahr für zwölf Monate kein Budget mehr zur Finanzierung dieser Stelle zur Verfügung.
- Erreicht ein Regierungsbeschäftigter die gesetzliche Altersrente, endet mit dem Monat des Renteneintritts auch die Budgetzuweisung für seine bisherige Stelle. Eine Nachbesetzung der freigewordenen Stelle kann deshalb regelmäßig erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Dadurch fehlt nicht nur vorübergehend eine notwendige Fachkraft, sondern auch die Einarbeitung des neuen Stelleninhabers muss erst aufwändig organisiert werden. Dadurch geht regelmäßig erworbenes Fach- und Erfahrungswissen verloren.



Aktuelle Situation

- Werden im Falle einer Tarifierhöhung die notwendigen Haushaltsmittel den Behörden nicht unmittelbar zugewiesen, reduziert sich zunächst das für die notwendigen Stellenbesetzungen verfügbare Budget. Eine verspätete Zuweisung kann dazu führen, dass im laufenden Jahr die zeitaufwändigen Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren nicht mehr rechtzeitig abgeschlossen werden können.
- Aufwendungen der Behörden zum Ausgleich für Sonderformen der Arbeit wie zum Beispiel Rufbereitschaft und Überstunden gehen zu Lasten des Personalausgabenbudgets. Einsatzbedingt notwendige Mehrausgaben tragen somit dazu bei, dass Stellenbesetzungen im Tarifbereich erst verspätet, im ungünstigsten Fall sogar gar nicht vorgenommen werden können.
- In einigen Behörden sind bereits über den derzeitigen Bestand hinaus Tätigkeitsfelder identifiziert, die von Regierungsbeschäftigten übernommen werden sollen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen scheitert allerdings regelmäßig aufgrund fehlender Stellen und aufgrund des mangelnden Budgets für Regierungsbeschäftigte.

Nach Ansicht der GdP bedarf es deshalb einer umfassenden Überarbeitung der derzeitigen zentralen Regelungen zur Personalbewirtschaftung im Bereich der Regierungsbeschäftigten.

Darüber hinaus ist es unabdingbar, dass alle Polizeibehörden ein Konzept zur Besetzung und Bewirtschaftung der Stellen von Regierungsbeschäftigten entwickeln. Dieses Konzept ist zudem ständig fortzuentwickeln.

Das Konzept sollte alle für die Stellenbewirtschaftung notwendigen Daten in übersichtlicher Form enthalten (Name, Geburtsdatum, Funktion mit Angaben zum Stellen-Soll und Stellen-Ist, Stellenanteil nach Arbeitsvertrag, Hinweise auf mögliche Aufstockungsansprüche, Entgeltgruppe, Direktionszugehörigkeit, Dienstort, Wohnort, usw.). Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, die Funktionen zu benennen, die grundsätzlich temporär auch von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten besetzt werden können.

Weiterhin sollte jede Behörde für ihren Bereich festlegen, welche Tätigkeiten zukünftig vorrangig von Regierungsbeschäftigten wahrgenommen werden sollen. Angaben zur gesetzlichen Altersgrenze und zu den Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines vorzeitigen Rentenbezuges müssen ebenfalls zwingender Bestandteil eines Gesamtkonzeptes sein.

In einer abschließenden Übersicht könnten die zu erwartenden Personalveränderungen in den folgenden Jahren dargestellt werden. Hinweise zur BKV, zu den laut Stellenplan zugewiesenen Stellen (unter Berücksichtigung der nach ATZ besetzbaren Stellenanteilen) lassen Rückschlüsse auf aktuell und zukünftig freie Stellenanteile zu.

Ein solches Konzept bietet die Möglichkeit, rechtzeitig und vorausschauend auf anstehende Personalveränderungen zu reagieren. Behörde und Personalrat können gemeinsam Stellenbesetzungskonzepte mit darauf abgestimmten Ablaufplänen entwickeln und darauf hinwirken, dass entsprechende Informationen gesteuert und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zeitgerecht initiiert werden.

Zwingende Voraussetzung hierfür ist aber, dass, wie oben bereits beschrieben, die zentralen Regelungen zur Personalausgabenbudgetierung umfassend an den Bedarf angepasst werden.



Aktuelle Situation

3. Entwicklung einer aktuellen Tätigkeitsdarstellung und -bewertung

Nach den Rückmeldungen aus den örtlichen Personalräten gibt es für Arbeitsplätze von Regierungsbeschäftigten häufig keine aktuelle Tätigkeitsdarstellung und -bewertung.

Eine transparente, nachvollziehbare Personalbewirtschaftung setzt jedoch grundsätzlich das Vorhandensein einer aktuellen Tätigkeitsdarstellung und -bewertung voraus. Dies ist auch wichtig, um die oftmals langen Wartezeiten bei Höhergruppierungsanträgen zu verringern.

Bereits bei der Erstellung eines Anforderungsprofils im Rahmen einer Stellenausschreibung muss daher eine aktuelle Beschreibung und Bewertung des Arbeitsplatzes vorliegen.

Eine beabsichtigte Änderung der auszuübenden Tätigkeiten setzt zwingend eine Aktualisierung der vorliegenden Tätigkeitsdarstellung und -bewertung voraus.

Die Erstellung von Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen sollte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit prozessbegleitend gemeinsam mit dem örtlichen Personalrat erfolgen.

4. Zugang zu beruflicher Entwicklung und Qualifizierung

Die Informationen über die im Rahmen einer vorausschauenden Stellenbewirtschaftung freiwerdenden Stellen müssen so rechtzeitig veröffentlicht werden, dass interessierte Kolleginnen und Kollegen im Vorfeld die Möglichkeit haben, zumindest an allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Hierzu bedarf es bereits an dieser Stelle eines entsprechenden Anforderungsprofils. Im Hinblick auf eine sachgerechte Bewerbungsentscheidung sollten Hospitationsmöglichkeiten angeboten werden. Freie und besetzbare Stellen sollten zunächst behördenintern ausgeschrieben werden.

Auf der Grundlage des Paragraph 5 TV-L und orientiert an dem unter Ziffer 2 beschriebenen Konzept zur Besetzung und Bewirtschaftung von Stellen für Regierungsbeschäftigte müssen die erforderlichen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in ausreichendem Umfang angeboten werden. Hospitationen und Praktika sollten im Rahmen einer Qualifizierung ermöglicht werden. Auch sollen private berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen durch die Behörde unterstützt werden, z. B. durch eine individuelle Arbeitszeitgestaltung. Darüber hinaus müssen für neue Funktionen erforderliche Fortbildungsmaßnahmen konzipiert werden.

Der Vorgesetzte ist verpflichtet, im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächs auf die bestehenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen und die dazu notwendigen Fortbildungsmaßnahmen zu erörtern. Die Inhalte des Gesprächs sind zu dokumentieren.

Sofern bestehende Fortbildungsangebote wahrgenommen und erfolgreich abgeschlossen werden, sollte das örtliche Konzept zur Besetzung und Bewirtschaftung von Stellen für Regierungsbeschäftigte zeitnah die Übertragung einer der Qualifikation entsprechenden höherwertigen Tätigkeit vorsehen.

Allgemein gültige Regelungen hierfür sollten gemeinsam mit dem Personalrat erarbeitet werden.

Unabhängig von den funktionsbezogenen speziellen Fortbildungsmaßnahmen muss zudem sichergestellt werden, dass bei Einführung neuer Techniken und damit verbundenen veränderten Arbeitsabläufen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend beschult werden.

Aktuelle Situation

5. Schutz vor Arbeitsplatz- und Eingruppierungsverlust

Sofern durch den Einsatz von IT-Systemen und IT-Anwendungen Stellen oder Stellenanteile von Regierungsbeschäftigten entbehrlich werden, zeigen die in der Anlage dieses Positionspapiers aufgeführten Tätigkeitsfelder umfangreiche Ausgleichsmöglichkeiten auf. Das gilt auch für den Fall, dass der Einsatz neuer IT-Systeme negativen Einfluss auf die Wertigkeit der bislang ausgeübten Tätigkeiten hat, und ebenso für veränderte Prozessabläufe, wie z. B. die Zentralisierung von Arbeitsraten und Tätigkeitsfeldern.

Die GdP fordert in diesen Fällen mindestens eine Standort- und Eingruppierungsgarantie.

6. Übernahme von Auszubildenden

Es muss eine landesweit zuständige zentrale Koordinierungsstelle für die Vermittlung freier Stellen an geeignete Auszubildende eingerichtet werden. Ziel ist es, die für die z. T. spezifischen Aufgaben in der Polizei ausgebildeten und qualifizierten Beschäftigten in der Polizei zu behalten.

Sofern im Einzelfall eine Übernahme auf eine freie und besetzbare Stelle nicht möglich ist, muss dem betroffenen Auszubildenden nach dem erfolgreichen Prüfungsabschluss eine 12-monatige Beschäftigung angeboten werden.



Aktuelle Tätigkeitsbereiche von Regierungsbeschäftigten bei der Polizei in NRW

Kreispolizeibehörden

Organisationseinheit	Tätigkeit*
Behördenleitung	Vorzimmerdienst / Geschäftszimmer
Direktion ZA	Asservatenverwaltung Aus- und Fortbildung Beschaffung/Vergabe Lager/Warenausgabe Beschwerdemanagement Buchhaltung Datenschutzbeauftragter Druckerei Einsatzversorgung Fahrradmechaniker Fachkraft für Arbeitsschutz/-sicherheit Gebäudemanagement Gleichstellungsbeauftragte Hausmeister Handwerker (Schlosser, Elektriker, Klempner, Schreiner, Maler/Lackierer) IT-Sicherheitsbeauftragter Dezernent ZA3 Elektroniker Kfz-Funkwerkstatt Leiter Sachgebiet IuK IuK-Technik (Systemtechnik, Benutzerservice, Administration) Programmierer Logistik, Lagerverwaltung Küchenhilfskräfte, Koch/Köchin, Küchendienstmeister Kfz-Werkstatt (Mechatroniker, Kfz-Meister) Kfz-Wesen - Sachgebietsleiter Kraftfahrangelegenheiten - Sachbearbeitung Kraftfahrangelegenheiten Rechnungssachbearbeitung Verkehrsunfallsachbearbeitung Dienst-Kfz Servicekräfte Fuhrpark/Einsatzmittel/ Gebäude Kurierfahrer PÄD (MTA, Rettungsassistent) Sachbearbeitung Freie Heilfürsorge Personalaktenhaltung Poststelle (Amtsmeisterei) Reinigungskräfte Soziale Dienste (Leitung) Sozial Betreuung/Koordination Befragung u. Untersuchung/Soziale Ansprechpartner Sachbearbeitung/Admin Mach c/s Sachbearbeitung Dienstunfälle, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, ärztliche Untersuchungen/Verwendungseinschränkungen/BEM/Regress Sachbearbeitung Gerichts- u. RA-Kosten, ärztliche Gutachten, Fahndungskosten, Zeugenentschädigung, Freie Heilfürsorge, Zahlstelle Sachbearbeitung Haushalt- und Wirtschaftsangelegenheiten Sachbearbeitung Liegenschafts- und Notfallmanagement Sachbearbeitung Personal (Altersteilzeit, Zeitrente, Personalangelegenheiten Beamte/Tarifbeschäftigte, Personalentwicklung/-verwendung) Sachbearbeitung Persis/DSM/Gleitzeit Sachbearbeitung Polizeirecht/Rechtsangelegenheiten Sachbearbeitung Reisekosten, Referentenabrechnungen, Rollenspielabrechnungen

Organisationseinheit	Tätigkeit*
	Sachbearbeitung Versammlungs-/Verwaltungs-/Zivilprozessrecht Sachbearbeitung Verpflegungs- und Kantinenangelegenheiten Sachbearbeitung Waffen und Geräte Büchsenmacher Servicecenter (Telefonvermittlung, Pförtner, Bürgerservice) Schwimmeister (Fachangestellte für Bäder) Zentrale Vorgangsverwaltung/Auskunftsdienst/IGVP-Verteiler
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	innerer Dienst/Geschäftszimmer Durchsuchungskraft PG IT-Administration/Unterstützung Spezialeinheiten Schirrmeister (Polizeiinspektionen, Spezialeinheiten)
Direktion Kriminalität	Führungsstellen/innerer Dienst/Geschäftszimmer Asservatenverwaltung Auswertung (ASTOK, Finanzermittlungen) Datenstation/Zentrab/ZVV/Speicherdienste/Falldatei Rauschgift Erkennungsdienst (Daktyloskopie, Spurensicherung/Tatortdienst, KTU, Fotograf/Lichtbildstelle) IVGP (Datenpflege, Sachfahndung) IT-Ermittlungsunterstützung (Cyber Crime) Kriminalaktenhaltung Sachbearbeitung in den einzelnen KK's (z.B. vereinfachte Verfahren/Verfahren ohne Ermittlungsansatz, Fahrraddiebstahl, Fundsachen, Statistik, Haftbefehle, Sicherheitsüberprüfungen) Sachbearbeitung Polizeilicher Staatsschutz/Auswertung Schirrmeister Schreibkräfte
Direktion Verkehr	Führungsstelle/innerer Dienst Sachbearbeitung/Datenerfassung OWiPol (Verkehrs-OWi, VU, Zahlkarten, Radarauswertungen) Sachbearbeitung VD-AP Schirrmeister
Leitungsstab	Controlling/Strategie, Statistik
Presse-und Öffentlichkeitsarbeit	Sachbearbeitung Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit Sachbearbeitung Intrapol, Internet Pressesprecher/in
Sonstiges	Geschäftszimmer Personalrat Geschäftszimmer Schwerbehindertenvertretung

Landenkriminalamt (LKA)

Organisationseinheit	Tätigkeit*
ZA	Besprechungsraummanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement Sachbearbeiter Fachcontrolling Sachbearbeiter Rechtsangelegenheiten (Datenschutz, Vereinsrecht, Waffenrecht) Präsenzbücherei
Abteilung 1 – 4	Fortbildungskoordination Zentrale Vorgangserfassung Recherchieren, Einstellen, Löschen von Daten in polizeiliche Informationssysteme Datenpflege/Qualitätssicherung/Kontrolle/Transfer/Administration/Änderungsdienst Recherche- und Servicezentrum Recherchestelle ZIVED Personenfahndung Kriminalaktenhaltung Informationssammlung und -auswertung

Organisationseinheit	Tätigkeit*
	Finanzermittlungen Vorgangs-/Informationssteuerung Verschlussachenregistratur Geldwäscheverdachtsanzeigen IuK-Sondertechnik Sicherheits- und Zuverlässigkeitsüberprüfungen Führen von (Grundsatz-)Akten Auswertemanagement Informationsauswertung Veranstaltungsplanung und -unterstützung Technische Prävention Islamwissenschaftler Psychologen Informatiker Elektrotechniker IT-Forensiker Rohdatenanalyse TKÜ-Anwenderberatung TKÜ-Planung-Entwicklung Zentrales Abrechnungsverfahren TKÜ Lagedienst Tatortvermessung, visuelle Fahndungshilfe Entschärfer USBV
Abteilung 5 Kriminalwissenschaftliches und –technisches Institut	Qualitätsmanagement Wissenschaftliche Mitarbeiter/Sachverständige Ingenieure, Techniker, Technische Assistenten DNA-Fremdvergabe Laborhygieneservice Zentrale Vorgangsverwaltung Zentrale Asservatenstelle Gutachtenarchiv

Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste (LZPD)

Organisationseinheit	Tätigkeit*
Abteilung ZA	Haushaltsplan, zentrale Mittelverteilung, zentrale Budgetverwaltung Bilanzierung Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen Landesprojekte Controlling Landesprojekte Multiprojektmanagement Landesprojekte Innenrevision Bibliothek Zentrales Schadensmanagement Freie Heilfürsorge Vertrags- und Lizenzmanagement
Abteilung 1	Geschäftszimmer Zentrale Koordination PersIS PersIS-Anwendungsbetreuung IGVP-Unterstützung Sachbearbeitung IT-Verfahren (z. B. POLAS, ÖWS, Mach c/s, ZKR) Sachbearbeitung IT-Technologien Softwareentwicklung
Abteilung 2	Geschäftszimmer Sachbearbeitung IT-Leitstelle Datenmanagement Operative IT-Sicherheit Windows Entwicklung und Betrieb Zentrales Sicherheitsgateway UNIX-/LINUX-Entwicklung Entwicklung und Betrieb operativer Einsatztechnik
Abteilung 3	Geschäftszimmer Labore für Sondertechnik und elektromagnetische Verträglichkeit Funk, Akustik, Krypto Kfz-Labor

Organisationseinheit	Tätigkeit*
	Entwicklung und Erprobung von Waffen, waffentechnischem Zubehör, Gerät, Schutzausstattung und Munition und Schutzbekleidung Verkehrsüberwachungssysteme, Eichlabor Berufsausbildung Fuhrparkmanagement Waffen- und Gerätewesen Zentrales Landesschusswaffenregister Kfz-Mechatroniker Waffenmechaniker Sachbearbeitung IuK-Werkstatt Zentrale Zulassungsstelle aller Polizeidienstfahrzeuge Bekleidungsstechnik
Abteilung 4	Geschäftszimmer Funkaufklärung Techniker der Hubschrauberstaffel
Abteilung 5	Geschäftszimmer Operative Steuerung Verfahren und Methoden Digitalfunk Control Center Digitalfunk Störungsmanagement für Leitstellentechnik Vorhaltende Stelle Polizei Durchführung eines zentralen Teilnehmer- und Gruppenmanagements/ Nutzereigenes Management (NEM) Digitalfunkspezifische operationelle Anwendungssysteme (Digitalfunk-IT, Tools), einschl. Planung, Entwicklung und Betrieb Planung und Entwicklung digitalfunkspezifischer Endgerätetechnik, Applikationen, Fahr- und Fluggerätfunkkonzepte Durchführung der Funknetzplanung für alle bestehenden und neuen Funknetzelemente Planung und Betrieb CN-Pol NRW Betreuung der Standorte (TETRA-Basisstationen, Richtfunkstandorte, Standorte der Leitstellenanbindungstechnik, Polizeiwachen, Kriminalwachen, EA-Befehlsstellen, Analog-Funk)

Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP)

Organisationseinheit	Tätigkeit*
Abteilung 1 FB Einsatz/Gefahren- abwehr	Sachbearbeitung Administration Diplom-Sportlehrer Tierpfleger Unterstützung Administration und Koordination Kfz (Dez. 12) Wissenschaftliche Mitarbeiter Fortbildungsunterstützung im Bereich Spezialeinheiten
Abteilung 2 FB Kriminalitätskontrolle	Geschäftszimmer
Abteilung 3 FB Führung, Management und Recht	Geschäftszimmer Wissenschaftliche Mitarbeiter (Psychologen, Pädagogen) Sachbearbeitung Administration der Ratsausbildung
Abteilung 4 FB Verkehrssicherheit, Technik	Geschäftszimmer Wissenschaftliche Mitarbeiter (Psychologen, Pädagogen) Fahr- und Sicherheitstraining
Abteilung 5 Personalangelegenheiten, Aus- und Fortbildung	Geschäftszimmer Sachbearbeitung Personalangelegenheiten h.D. Versetzungsverfahren/ Beurteilungen Sachbearbeitung Laufbahnwechsel Sachbearbeitung Versetzungsverfahren/PNV Mitarbeiter Administration Versetzungsverfahren Sachbearbeitung Grundsatzfragen und Koordination der nationalen und internationalen Zusammenarbeit im Bereich polizeilicher Führung

*Bei den Tätigkeiten sind immer beide Geschlechter gemeint.

Wir mischen uns ein.



Gewerkschaft der Polizei NRW

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Gudastraße 5-7, 40625 Düsseldorf
Telefon 0211 29 10 110
Fax 0211 29 10 146
info@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

