

16. Aufgabenwahrnehmung durch größere Polizeidienststellen

Die Organisation der Polizeidienststellen unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen bedarf einer Reform. Diese sollte auf der Grundlage einer Regelmindeststärke von 30 Polizeibeamten größere und leistungsstärkere Polizeireviere unter Berücksichtigung des zentralörtlichen Systems und der Stadt-Umland-Beziehungen vorsehen.

Die Personalbemessung und Personalverteilung auf die einzelnen Polizeidienststellen sollte auf der Basis eines Benchmark-Verfahrens vorgenommen werden; dies wird auch Einsparpotenziale sichtbar machen.

Unter Berücksichtigung der Arbeitszeitverlängerung sowie der durch die jüngste Reorganisation erwirtschafteten 160 Planstellen ist auch die Landespolizei in der Lage, 15 % Personaleinsparungen zu erbringen.

16.1 Vorbemerkung

Im Anschluss an die Prüfung der ein- und zweimännigen Polizeistationen hat der LRH die Prüfung der Aufgabenwahrnehmung durch Polizeireviere, Polizeizentralstationen und Polizeistationen mit mehr als 2 Polizeivollzugsbeamten durchgeführt.

Der LRH hatte schon in seinen Bemerkungen 2006¹ empfohlen, ein Konzept zur Organisation der Polizei unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen zu entwickeln, das sich an den polizeifachlichen und wirtschaftlichen Erfordernissen ausrichtet und darüber hinaus die angespannte Finanzsituation des Landes berücksichtigt. Dies hat der Schleswig-Holsteinische Landtag² zustimmend zur Kenntnis genommen und das Innenministerium gebeten, dem Finanzausschuss bis Ende 2006 zunächst über die Kriterien für das beabsichtigte Gesamtkonzept zur erforderlichen Reorganisation der Dienststellen unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen zu berichten.³ Die nachfolgenden Prüfungsergebnisse bestätigen die Notwendigkeit einer Reform.

¹ Bemerkungen 2006 des LRH, Nr. 18.

² Bericht und Beschlussempfehlung des Finanzausschusses, Landtagsdrucksache 16/994.

³ Umdruck 16/1709 vom 27.01.2007

16.2 Organisation

Die Anzahl der Regeldienststellen unterhalb der Polizeidirektionen ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht.

Anzahl der Regeldienststellen der Polizeidirektionen				
Polizeidirektion	Polizei- reviere	Polizei- zentral- stationen	Polizei- stationen*	Gesamt
Kiel	4	5	23	32
Neumünster	3	6	29	38
Bad Segeberg	5	5	29	39
Itzehoe	1	10	25	36
Lübeck	4	7	27	38
Ratzeburg	0	10	26	36
Flensburg	2	6	29	37
Husum	0	8	20	28
Gesamt	19	57	208	284

* Die Polizeistationen sind jeweils den Polizeizentralstationen nachgeordnet.

Daneben gibt es noch 42 weitere Dienststellen in Form von Polizeibezirksrevieren, Kriminalpolizeistellen und Kriminalpolizeiaußenstellen.

Kennzeichnend für diese Organisation ist, dass in sehr großem Umfang sehr kleine Polizeizentralstationen bestehen, die - ohne die nachgeordneten Polizeistationen - mit zwischen 4 und 14 Polizeibeamten besetzt sind. Diese kleinen Polizeizentralstationen sind von ihrer Personalstärke nicht in der Lage, alle ihre Aufgaben unter Berücksichtigung angemessener Reaktionszeiten aus eigener Kompetenz heraus zu bewältigen. Deutlich wird dies, wenn Beamte der nachgeordneten Polizeistationen aus ihren Dienstbezirken abgezogen werden, um auf der Polizeizentralstation Dienst zu leisten. Darüber hinaus sind dienstbezirksübergreifende Einsatzplanungen mit benachbarten Polizeizentralstationen erforderlich, um die Nachtstreifen ausreichend besetzen zu können.

Daneben gibt es sehr große Polizeizentralstationen. Außerdem gibt es große Unterschiede bei den Polizeizentralstationen in Bezug auf die Anzahl der nachgeordneten Polizeistationen. So erfüllen beispielsweise die Polizeizentralstationen Brunsbüttel und Meldorf ihre Aufgaben ohne nachgeordnete Polizeistationen. Demgegenüber sind an der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung in den Polizeizentralstationen Ratzeburg, Schwarzenbek, Glücksburg, Kropp, Eckernförde, Wilster und Friedrichstadt 5 bzw. 6 i. d. R. sehr kleine Polizeistationen beteiligt.

Übergeordnete, vom Innenministerium festgelegte Kriterien für den räumlichen Zuschnitt der Dienstbezirke gibt es nicht. Aus der polizeilichen Praxis heraus ist nicht zu erkennen, dass fachliche Gründe für diese sehr stark unterschiedliche Gliederung ausschlaggebend sind. Schon bei der Prüfung der ein- und zweimännigen Polizeistationen war festgestellt worden, dass Entscheidungen über die Zusammenlegung oder Auflösung solcher kleinen Dienststellen im Regelfall abhängig waren von der Zustimmung oder dem Ausscheiden des Dienstposteninhabers bzw. vom Votum der jeweiligen Gemeinde.

Auffällig ist außerdem, dass es in einigen ländlichen Bezirken mehrere dicht beieinanderliegende Polizeizentralstationen gibt (Beispiel: Friedrichstadt - Tönning - Lunden; Preetz - Raisdorf; Brunsbüttel - Burg - Marne).

Im Übrigen entsprechen die räumlichen Zuschnitte oftmals nicht den übergemeindlichen Versorgungsfunktionen der zentralen Orte und damit den Stadt-Umland-Beziehungen. So ist beispielsweise die Polizeizentralstation Friedrichstadt für das gesamte Umland Husums (einschl. Nordstrand und Pellworm) zuständig.

Durch die Organisationsänderungen im Rahmen der Reformkommission III ist die Zahl der Dienststellen, die den jetzigen Polizeidirektionen direkt nachgeordnet sind, annähernd verdoppelt worden. Mit dem damit verbundenen hohen Führungsaufwand können die Polizeidirektionen überbeansprucht werden.

Handlungsbedarf ergibt sich auch aus der kommunalen Verwaltungsstrukturreform im kreisangehörigen Bereich, weil die gebietliche Abgrenzung der Polizeidienststellen u. a. von den kommunalen Verwaltungsstrukturen, insbesondere auch dem Zuständigkeitsbereich der örtlichen Ordnungsbehörde, mitbestimmt wurde.

16.3 **Empfehlungen und Bewertungen**

Zu der vom Landtag geforderten und vom Innenministerium beabsichtigten Erarbeitung eines Gesamtkonzepts gibt der LRH folgende Empfehlungen, Bewertungen und Hinweise:

- 16.3.1 Das Konzept sollte zunächst einheitliche Leitlinien und Rahmenstrukturen für eine Polizeiorganisation unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen schaffen. Die gegenwärtig in weiten Teilen vor allem im ländlichen Raum noch kleinteilige Organisation sollte überwunden und leistungsstarke Dienststellen sollten geschaffen werden, die eine effiziente und polizei-

fachlich effektive Aufgabenwahrnehmung sowie Präsenz und Bürgernähe gewährleisten.

- 16.3.2 Aufgrund der örtlichen Erhebungen ist festgestellt worden, dass Polizeizentralstationen und Polizeireviere mit einer Personalstärke ab 30 Polizeibeamten in der Lage sind, alle ihre Aufgaben (einschl. der Nachtdienstverpflichtung) unter Berücksichtigung angemessener Reaktionszeiten aus eigener Kompetenz heraus zu bewältigen.
- 16.3.3 Durch die Schaffung neuer größerer Polizeizentralstationen kann deren Anzahl mehr als halbiert werden. Zukünftig sollten die Polizeizentralstationen auch unter der Bezeichnung „Polizeirevier“ geführt werden. Bisher kleinteilig wahrgenommene Führungs- und Koordinierungsfunktionen werden in den neuen Polizeirevieren zusammengefasst. An den Standorten der bisherigen Polizeizentralstationen hat dies keine Leistungsminderung in Bezug auf Präsenz und Bürgernähe zur Folge. Denn dort werden regelmäßig kleine Polizeistationen weiter bestehen, die dann von den bisherigen Führungs- und Koordinierungsaufgaben entlastet sein werden. Dies bedeutet eine Reduzierung des internen Verwaltungsaufwands (Erstellen der Dienstpläne, Führen der Dienstbücher, Aktenpflege, Aktualisieren von Vorschriften, Post- und Kurierfahrten usw.) zugunsten eines verstärkten Außendienstes.
- 16.3.4 Größere Dienststellen können mit ihrer Personalstärke eher durch einen flexiblen Personaleinsatz Schwerpunkte setzen. Gleiches gilt für die Einrichtung spezialisierter Aufgabenbereiche, z. B. im Bereich der Jugendkriminalität. Dies führt im Ergebnis zu einer Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Polizei in der Fläche. Eine unterschiedliche Arbeitsbelastung kann besser ausgeglichen werden. Schnittstellen, die sich in der täglichen Praxis zwischen kleinen Polizeizentralstationen nicht vermeiden lassen, werden verringert.
- 16.3.5 Eine weitere positive Wirkung wird durch die Entlastung der Polizeidirektionen infolge der Verringerung der Leitungsspanne entstehen.
- 16.3.6 Die vorgesehene Neuordnung der Organisation unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen sollte auf der Grundlage des zentralörtlichen Systems erfolgen. Dieses legt die zentralen Orte und Stadtrandkerne fest, die gemeindliche Versorgungsfunktionen bzw. zentrale Teilfunktionen haben, und ordnet ihnen in einer Karte die nicht zentralörtlich eingestufteten Gemeinden zu. In dem vom zentralörtlichen System gebildeten Netz von Städten und Dörfern liegen die Wohnplätze i. d. R. höchstens 10 km von einem zentralen Ort entfernt.¹ Daher ist es in besonderem Maße geeignet,

¹ § 15 Abs. 2 Landesentwicklungsgrundsatzgesetz i. d. F. d. Bekanntmachung vom 31.10.1995, GVOBl. Schl.-H. S. 364.

die Grundlage für ein neues Netz an Polizeidienststellen zu bilden, das den Anforderungen an Präsenz, Prävention und Bürgernähe der Polizei entspricht.

Das zentralörtliche System entspricht auch der Erkenntnis, dass sich polizeiliche Einsatzerfordernisse i. d. R. nicht an kommunalen Grenzen orientieren. Die Kriminalitätsbekämpfung in einem kriminalgeografischen Raum, übergreifende Verkehrssicherheitskonzepte und einsatztaktische Gesichtspunkte rechtfertigen im Ausnahmefall auch eine Abweichung von den Kreis- bzw. Direktionsgrenzen.

Insbesondere in den städtischen Regionen Kiel, Lübeck, Neumünster und Norderstedt können Vorteile für die polizeiliche Arbeit durch entsprechende Sonderregelungen erzielt werden. Die Situation ist dort durch die Neuordnung im Rahmen der Umsetzung der Reformkommission III zwar wesentlich verbessert worden, jedoch werden diese Regionen in Teilbereichen weiterhin von Direktionsgrenzen durchschnitten.

Der LRH empfiehlt daher, bei der Neuordnung der Polizeiorganisation unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen Verflechtungsbeziehungen, hier insbesondere die Stadt-Umland-Beziehungen, zu berücksichtigen. Dies sollte in begründeten Ausnahmefällen auch dort geschehen, wo Grenzen der Polizeidirektionen überwunden werden müssen. Die dazu erforderliche Ermächtigung ist in § 4 Abs. 5 POG¹ enthalten.

Außerdem sollte die Neuordnung der kommunalen Verwaltungsstrukturen bei der Größe der Dienstbezirke berücksichtigt werden.

- 16.3.7 Hinsichtlich der Zuordnung von weiteren Polizeistationen wird zunächst auf die in den Bemerkungen 2006 dargestellte nur noch eingeschränkte Wirtschaftlichkeit und Effektivität für die polizeiliche Aufgabenerledigung der ein- und zweimännigen Polizeistationen hingewiesen.² Im Übrigen sollten weitere Polizeistationen nur dort eingerichtet werden, wo dies aus polizeifachlichen Erfordernissen, z. B. aus Gründen der Prävention oder der Bürgernähe, zwingend erforderlich ist. Bevor in einem Konzept Polizeistationen vorgesehen werden, sollte geprüft werden, ob nicht mit dem Einsatz

¹ Gesetz über die Organisation der Polizei in Schleswig-Holstein (Polizeiorganisationsgesetz - POG) i. d. F. d. Bekanntmachung vom 12.11.2004, GVOBl. Schl.-H. S. 408.

² Bemerkungen 2006 des LRH, Nr. 18, Auszug aus den Leitsätzen: „Mit dem Wegfall der Residenzpflicht und des Ermessensdienstes sind die wesentlichen Grundlagen für die frühere Leistungsstärke der ein- und zweimännigen Polizeistationen nicht mehr vorhanden. Die für eine effiziente Polizeiarbeit notwendige und an Bedeutung gewinnende Ausstattung mit moderner Informationstechnik (IT) fehlt ihnen. Beträchtliche Mehrausgaben für IT, Dienstkraftfahrzeuge, Unterbringung und später den Digitalfunk wären erforderlich, um sie auf den Standard größerer Polizeistationen zu bringen.“

eines sog. Betreuungsbeamten eine angemessene und bürgerorientierte polizeiliche Betreuung ermöglicht wird.

Die herkömmliche Präsenz über den Polizeinotruf 110 und die fortschreitende technische Entwicklung, z. B. durch das Internet, sollten in die Organisationsüberlegungen einbezogen werden. Jede zusätzliche Polizeistation verursacht einen überproportionalen Aufwand für Unterkunft, Kfz und Informationstechnologie und schwächt die Kapazität eines zentralen Polizeireviers. Der LRH wiederholt seine Auffassung, dass Polizeistationen grundsätzlich nicht in Orten angesiedelt werden sollten, die nicht Teil des zentralörtlichen Systems sind.¹

Das **Innenministerium** sieht in dem Bemerkungsbeitrag wichtige Hinweise, die es zu gegebener Zeit in seine Überlegungen zur Einführung eines kontinuierlichen Veränderungsprozesses mit dem Ziel einer Optimierung des Ressourceneinsatzes in der Fläche einbeziehen wird. Dies gelte u. a. für die Anregungen zur Organisation, wie z. B. die Anlehnung an das zentralörtliche Prinzip. Das Innenministerium verweist auf seine Ankündigung aus Anlass der Prüfung der „Aufgabenwahrnehmung durch kleine Polizeistationen“, nach der Konsolidierungsphase der Reformkommission III mit der Entwicklung einer Gesamtkonzeption für Kriterien für landeseinheitliche Standards zur Optimierung der Organisation unterhalb der Ebene der Polizeidirektionen zu beginnen.

16.4 **Belastungsorientierte Personalbemessung**

16.4.1 Um die Personalverteilung auf die einzelnen Polizeidienststellen nachvollziehen zu können, hatte der LRH um die Übersendung von Belastungsanalysen der ehemaligen Polizeiinspektionen gebeten. Diese Nachfrage führte zu keinem positiven Ergebnis. Lediglich in Einzelfällen - wie in dem unten näher behandelten Fall einer Polizeiinspektion - hat er Übersichten erhalten, in denen die Belastung von Polizeidienststellen dargestellt wurde.

Die Prüfung hat ergeben, dass die vorhandene Datenbasis generell nicht ausreichend ist, um beurteilen zu können, ob jede den Polizeidirektionen nachgeordnete Polizeidienststelle bedarfsgerecht mit Personal ausgestattet ist.

Die Erhebungen des LRH haben allerdings ergeben, dass es erhebliche Unterschiede in der Belastung der Polizeidienststellen gibt. Dies ist zum einen gestützt auf die Erhebungen im Bereich der in die Prüfung einbezogenen Dienststellen (auf der Basis der Statistik der Schutzpolizei). Zum anderen ergibt sich dies aus den in einer Polizeiinspektion von ihr selbst

¹ Vgl. Bemerkungen 2006 des LRH, Nr. 18.

ermittelten Belastungskennzahlen (auf der Basis der Polizeikriminalstatistik und der Statistik der Schutzpolizei).

- 16.4.2 Erkenntnisse über vorhandene Personalreserven und eine angemessene Personalausstattung können auf verschiedene Art und Weise gewonnen werden. Dem mehrfach geäußerten Wunsch nach einer Personalbedarfsberechnung bzw. Personalbedarfsanalyse für die Polizei konnte nicht entsprochen werden.¹ Darauf gerichtete Überlegungen führten zu dem Ergebnis, dass ein mathematisch objektives Bedarfsberechnungsmodell wegen der Vielzahl sog. weicher Faktoren nicht zu entwickeln ist.²

Dieser vom Innenministerium vertretenen Auffassung schließt sich der LRH an. Er hält daher eine pragmatische Vorgehensweise anhand der praktischen Erfahrungen der Polizei für sinnvoll.

Eine Methode, den derzeitigen Personalbedarf kritisch zu hinterfragen, ist das Benchmarking. Unter diesem Begriff wird u. a. ein systematischer Leistungsvergleich zwischen mehreren Organisationseinheiten verstanden. Benchmarking ist eine geeignete Form, Effizienzpotenziale deutlich zu machen und damit den Landeshaushalt zu entlasten.³

Die Auswertung der dem LRH vorliegenden Unterlagen, wie z. B. Informationen im Rahmen der Fragebogenaktion des LRH, Zahlen der Polizeilichen Kriminalstatistik und der Statistik der Schutzpolizei, hat ergeben, dass der polizeiliche Alltag mit einem sehr unterschiedlichen Personalaufwand bewältigt wird. In allen Teilen des Landes gibt es Polizeidienststellen, die im Vergleich mit benachbarten Dienststellen eine wesentlich höhere Belastung verkraften und dabei ihre Aufgaben sachgerecht erfüllen. Andererseits muss auch festgestellt werden, dass geringe Belastungszahlen zuweilen auf die kleinteilige Organisation zurückzuführen sind, die keine hohe Belastung aufkommen lässt.

Aus dieser Erkenntnis leitet der LRH die Notwendigkeit ab, den langjährigen Prozess immer neuer Personalforderungen aus dem Bereich der Poli-

¹ Anträge der Fraktion der FDP vom 18.03.2002, Landtagsdrucksache 15/1740, und 15.08.2005, Landtagsdrucksache 16/208, zuletzt diskutiert in der 8. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtages am 01.09.2005 (S. 409 des Protokolls).

² Innenminister Buß in seinem Schreiben vom 22.05.2002 - Steigerung der Attraktivität des Polizeiberufs und Verbesserung der Einsatzfähigkeit - an die Vorsitzende des Innen- und Rechtsausschusses, Umdruck 15/2200.

³ Koalitionsvertrag vom 16.04.2005 S. 9.

zei sowie der Steigerung der Personalausgaben¹ zu beenden. Er empfiehlt, die Erfahrungen leistungsstarker Polizeidienststellen mit ihren effizienten Organisationsformen und Arbeitsweisen zu nutzen, um die Aufgabenerfüllung in anderen Polizeidienststellen entsprechend effizient zu gestalten. Nur über echte Einsparungen bei den Personalausgaben ist ein finanzieller Spielraum zu gewinnen. Dies ist ohne eine Leistungsmin- derung auch bei der Polizei möglich.

Welches Potenzial sich dabei eröffnet, zeigt ein Blick auf Leistungsverglei- che, die der LRH anhand des ihm vorliegenden Zahlenmaterials am Beispiel der Polizeizentralstationen und Polizeistationen einer ehemaligen Polizeiinspektion vorgenommen hat.

Aus der dem Innenministerium zugänglichen Benchmarkbetrachtung des LRH in Bezug auf diese eine Polizeiinspektion ergab sich ein Einsparpo- tenzial von ca. 15 bis 20 % der im Bereich der nachgeordneten Dienststel- len dieser Polizeiinspektion tätigen Polizeibeamten.

Das **Innenministerium** sieht in der vom LRH vorgenommenen Bench- markbetrachtung keine ausreichende Grundlage für die vom LRH daraus abgeleiteten Folgerungen.

Die Polizeiinspektion, deren Zahlenwerk für die beispielhafte Darstellung verwandt wurde, nimmt nach Auffassung des **LRH** keine derartige Son- derstellung ein, als dass aus diesem Ergebnis nicht auch Rückschlüsse auf Einsparpotenziale in anderen Polizeiinspektionen bzw. Polizeidirek- tionen gezogen werden können.

Dabei ist dem LRH durchaus bewusst, dass die Belastungskennzahlen aus der Statistik im Einzelfall zweifelhaft sein können; allerdings bilden sie für generelle Betrachtungen eine hinreichende Grundlage. Im Übrigen soll- te für die Zukunft geprüft werden, ob sich nicht exaktere Belastungskenn- zahlen für das Benchmarkverfahren aus der Anwendung des Programms SP-Expert in Verbindung mit dem Vorgangsbearbeitungssystem @rtus entwickeln lassen.

Der LRH schlägt also vor, zunächst direktionsintern durch Benchmarking einen systematischen Leistungsvergleich zwischen Polizeidienststellen zu ermöglichen. Ziel ist es, durch Optimierung der Prozesse der Aufgabener- füllung zu einer Leistungsverbesserung zu kommen. Damit ist eine stärker

¹ Die Personalausgaben je Stelle stiegen bei der Polizei von 1998 bis 2002 überdurch- schnittlich um 12,3 % (Durchschnitt 9,7 %), s. Ergebnisbericht 2005 des LRH Nr. 2.2.1. Dieser Anstieg der Personalausgaben im Kapitel 0410 Polizei belastete den Landes- haushalt mit 9,7 Mio. € Zwischen 2002 und 2004 stiegen die Personalausgaben weiter um 5,8 Mio. €

an den Belastungen orientierte Personalverteilung möglich, die im Endergebnis auch eine Personaleinsparung ohne Leistungseinschränkungen erlaubt. Nach hinreichenden Erfahrungen sollte dieses Benchmarking direktionsübergreifend betrieben werden.

- 16.4.3 Angesichts der finanziellen Lage des Landes empfiehlt der LRH, die für nachgeordnete Behörden vorgesehene Einsparung von 15 % auch im Personalhaushalt der Polizei zu realisieren. Dass die Polizei bei einer solchen Einsparvorgabe nicht weiterhin ausgenommen werden muss, ergibt sich nicht nur aus den o. a. Benchmarkuntersuchungen. Von weiteren Einsparpotenzialen kann nämlich ausgegangen werden, wenn die Nutzung moderner Verwaltungstechniken bei allen Dienststellen gewährleistet ist. Gleiches gilt für die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 41 Stunden; diese enthält ein rechnerisches Einsparpotenzial von 6,5 %. Im Übrigen weist der LRH darauf hin, dass die im Zusammenhang mit der Reformkommission III erwirtschafteten 160 Planstellen im Interesse der Haushaltskonsolidierung als Einsparpotenzial anzusehen sind. Entsprechendes gilt für die vom Innenministerium erwartete Einsparung von ca. 80 Planstellen infolge der Reduzierung der Leitstellen.

Das **Innenministerium** lehnt die Schlussfolgerungen des LRH über Einsparmöglichkeiten im Bereich der Polizei ab. Personalreserven existierten bei der Polizei nicht. Zur Begründung verweist es auf die vielfältigen neuen Aufgaben im Bereich der Landespolizei. So habe allein das Landeskriminalamt einen zusätzlichen Bedarf von 198 Stellen errechnet, im Bereich der Schutzpolizei dürfte ein Mehrbedarf in vergleichbarer Größenordnung hinzukommen. Im Übrigen wird auf das hohe Aufkommen an Mehrarbeit hingewiesen. Eine Einsparung von 15 % bei der Landespolizei bedeute im Ergebnis eine Reduzierung der Aufgaben auf das Niveau einer Notrufpolizei. Personaleinsparungen könnten bis 2009 angesichts der bereits vorgenommenen Einstellungen von Nachwuchskräften ohnehin nicht realisiert werden. Bei einer Umsetzung des Einsparvolumens müssten die Personalabgänge bis 2018 genutzt werden.

Der **LRH** sieht angesichts der Haushaltslage des Landes keine Alternative zu Einsparungen auch im Bereich der Landespolizei. Angesichts des Zeitablaufs hat der LRH auch nicht gefordert, das genannte Einsparziel bis 2010 zu erreichen. Es muss jedoch eine Zielstellenplanung erarbeitet werden, aus der unmittelbar Folgerungen für die Einstellung der Nachwuchskräfte gezogen werden müssten. Der Hinweis auf neue Aufgaben kann nur dann relevant sein, wenn gleichzeitig die in der Vergangenheit eingetretenen Aufgaben- und Aufwandvermindierungen bei der Polizei umfassend ermittelt worden sind. Unabhängig davon hat der LRH mit seinen Hinweisen substantiiert Einsparpotenziale dargestellt, bei deren Realisierung

keine wesentliche Reduzierung der Standards gegenüber der bisherigen Aufgabenerfüllung eintritt. Außerdem muss sich die auch in den sog. Kernbereichen notwendige Aufgabenkritik auf die gesamte Landespolizei erstrecken; sie hat sich nicht durch die Ergebnisse der Reformkommission III erledigt, da diese vorrangig nur die Stabs- und Führungsorganisation betrafen.