

## „Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kommunalen Ordnungsdienst (KOD)“

In zahlreichen Kommunen leisten mehrere Tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kommunalen Ordnungsdienst eine wichtige Aufgabe zur Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung. Zusammen mit Polizeikräften sorgen sie im Rahmen einer Ordnungspartnerschaft dafür, dass sich die Bürgerinnen und Bürger in ihrer Stadt sicher fühlen können.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KOD stellt sich derzeit folgende **AUSGANGSLAGE** dar:

- 1. Steigende Komplexität der rechtlichen Grundlagen**, die es bei der Ausübung der ordnungsdienstlichen Tätigkeit anzuwenden gilt. Neben der Anwendung des klassischen Ordnungs- und Polizeirechts sind eine Vielzahl spezialgesetzlicher Regelungen, wie z. B. zu Kampfhunden, Immissionsschutz, Gaststätten- und Gewerbe-recht, Straßen- und Wegerecht einschlägig. Hinzu kommen stark ansteigende Anforderungen an die Sicherheit bei (Groß-)Veranstaltungen (z. B. umfangreiche Sicherheitskonzepte und -vorkehrungen).
- 2. Zunehmende Aggressivität und abnehmender Respekt** gegenüber Polizei- und Ordnungskräften führt dazu, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in immer stärkerem Maße insbesondere körperlichen und verbalen Angriffen ausgesetzt sind.  
Daneben ist ein höheres Maß kultursensibler Fähigkeiten erforderlich. Den KOD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fehlen häufig Aus- u. Fortbildungsangebote im Umgang mit solchen Situationen sowie Einsatztrainings, insbesondere zum Eigenschutz und zur Eigensicherung.
- 3. Völlig unregelte Fragen der (Schutz-)Ausstattung** der KOD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie z.B. stichsichere Westen, Pfefferspray, Schlagstock, Handschellen. Hier fehlen landeseinheitliche Empfehlungen/fachliche Orientierungswerte. Die Folge: Das „ob“ und das „wie“ einer angemessenen Schutzausstattung liegt ohne weitere Vorgaben in den Händen der Kommunen. Das Ergebnis: Die Schutzausstattung hängt von der Haushaltslage und dem individuellen (Un-)Verständnis ab.

4. **Ungeregelte Aus- und Fortbildung** für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KOD. Gerade kleineren Kommunen fehlt es an einem einheitlichen Ausbildungskonzept. Notwendige Fortbildungen finden oftmals nicht statt.
5. Vielfach fehlt es an einer **einheitlichen Eingruppierung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ordnungsdienst, obwohl das BAG am 05.07.2017 - 4 AZR 866/15 – entschieden hat, dass eine Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KOD nach Entgeltgruppe 9a TVöD zu erfolgen hat. Bislang wird erst in einzelnen Kommunen die Umsetzung dieser Forderung festgestellt.

Um die dargestellten Probleme lösen zu können, müssen nach Ansicht der kombi-gewerkschaft folgende **FORDERUNGEN** erfüllt werden:

#### 1. **Verbesserte Darstellung der KOD-Aufgaben in der Öffentlichkeit:**

In der Öffentlichkeit ist vielfach unbekannt, welche Aufgaben und Kompetenzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOD haben. Durch gezielte Aufklärung kann mehr Verständnis für die Arbeit des KOD erreicht werden.

#### 2. **Mehr Schutz vor gewalttätigen Übergriffen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOD:**

Entsprechend dem Aachener Modell muss eine Nulltoleranzpolitik gelten. Jeder Angriff gegen Einsatzkräfte muss strafrechtlich geahndet werden.

#### 3. **Angebot der Nachsorge nach kritischen Einsätzen und Übergriffen:**

Vielfach werden die Kräfte des KOS nach traumatisierenden Erlebnissen bei kritischen Einsätzen oder nach Übergriffen alleine gelassen. Hier bedarf es einer psychosozialen Unterstützung durch geeignete Fachkräfte, um die belastenden Erlebnisse besser verarbeiten zu können. Dazu müssen die Dienstherren geeignete Angebote bereitstellen.

#### 4. **Schaffung eines einheitlichen Ausstattungs- und Schutzniveaus der KOD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**

Entwicklung landeseinheitlicher Empfehlungen/fachliche Orientierungswerte bzw. Mindeststandards für die Schutzausrüstung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KOD.

Zum Mindeststandard gehören:

- schuss- und stichsichere Westen
- ausreichende Ausrüstung zum Eigenschutz.

Ein Ziel ist die Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung unter dem Aspekt der Ordnungspartnerschaft. Dazu gehört die Schulung im Umgang mit den verschiedenen Einsatzmitteln. Auszugehen ist von einer flächendeckenden Gefährdungsanalyse aller Stellen im KOD. Orientiert an den Analysen fordert die Komba gewerkschaft nrw eine Handlungsempfehlung zur entsprechenden Ausstattung.

Die Haushaltslage der Kommunen darf kein Maßstab für die Ausstattung der Einsatzkräfte sein. Sie müssen so ausgestattet werden, dass ein maximaler Eigenschutz möglich ist.

### **5. Einbindung der KOD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Funk für Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS):**

Bei größeren Einsatzlagen kann es zu einem Ausfall der Telefonnetze kommen. In solchen Fällen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOD von der Kommunikation mit den Einsatzkräften der Polizei und Feuerwehr abgeschnitten. Dies gilt es zu verhindern. Zielführend ist daher vielmehr, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOD generell in den BOS-Funk mit einzubinden.

### **6. Schaffung eines einheitlichen Aus- und Fortbildungskonzeptes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOD:**

Dazu bietet sich der im Eckpunktepapier der kommunalen Studieninstitute vom 28.02.2019 aufgeführte Basislehrgang von 150 Stunden einschließlich der dazu erlassenen Prüfungsordnung vom 14.11.2019 an. Alle neu einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOD müssen diesen Basislehrgang durchlaufen.

Zusätzlich sollen ergänzende Fachfortbildungen im Bereich des Ordnungs- und Strafrechts besucht werden. Sofern bestehendes Personal diese oder eine vergleichbare Qualifikation bislang nicht besitzt, ist diese anzubieten.

Im Rahmen der Fortbildung sollten folgende Komponenten aufgenommen werden:

- Einsatz- und Lagetraining
- Fortbildung in rechtlichen Vorschriften
- Deeskalationstraining, Konfliktmanagement
- Vermittlung interkultureller Kompetenzen
- Selbstverteidigungstraining
- Regelmäßiger Dienstsport

Die Fortbildung sollte in einem modularen System angeboten werden, das für einen bestimmten Zeitraum erfüllt werden muss. In größeren Städten sollte eine Fortbildung von Einsatzführerinnen und -führern angeboten werden, da in diesem Bereich Gruppen von Ordnungskräften angeführt werden müssen.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss jährlich eine dreißigstündige Pflichtfortbildung im KOD angeboten werden. Ergänzt werden sollte die Fortbildung um regelmäßige Erste Hilfe-Kurse sowie ein Fahrsicherheits- oder auch Funktraining.

### **7. Einheitliche Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KOD nach EG 9a TVöD entsprechend der Rechtsprechung des BAG:**

Die Eingruppierung der Einsatzkräfte darf nicht von der Haushaltslage der Kommunen abhängen. Vielmehr ist die Rechtsprechung umzusetzen.

### **8. Entwicklung gesundheits- und familienorientierter Schichtmodelle:**

Mit Blick auf die, im Gegensatz zur „regulären Kommunalverwaltung“, oft als unattraktiv wahrgenommenen Dienstzeiten (Tag-, Spät-, Nacht-, Wochenend-, Bereitschafts- und Sonderdienste) müssen Schichtmodelle eingeführt werden, die den besonderen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen.

### **9. Gewährung einer Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einsatzdienst:**

In Anbetracht des mit der Polizei vergleichbaren Dienstes soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KOD eine vergleichbare Zulage gezahlt werden.