DP DEUTSCHE POLIZEI | Saarland | Saarland



Leitantrag des Geschäftsführenden Landesvorstandes zum 24. Landesdelegiertentag

am 21. April 2026 in Quierschied unter dem Motto „Wir gestalten Perspektiven“

Der 24. Ordentliche Landesdelegiertentag der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Landesbezirk Saarland, möge den folgenden Leitantrag als Handlungsauftrag für die gewerkschaftliche Ausrichtung und die zielgerichteten Aktivitäten des Landesbezirksvorstandes und seiner Untergliederungen beschließen.

Perspektive Mensch

Mit „Perspektiven“ verbinden wir Chancen, Potenziale und einen positiv geprägten Blick in die Zukunft. Damit verknüpfen wir jedoch auch Erwartungen, zumal wir als Gewerkschaft aus der Mitte unserer saarländischen Polizeibelegschaft heraus unüberhörbar Befürchtungen, kritische Zustandsbeschreibungen und Rufe nach Veränderungen vernehmen. Daher versteht sich das Motto unseres diesjährigen Landesdelegiertentages als klare Verpflichtung und eindeutiger Auftrag!

Wirkliche Perspektiven entstehen aber nicht in wohlklingenden Statements, schön zu lesenden Absichtserklärungen oder substanzlosen Forderungen, sondern im ehrlichen und vertrauensvollen Dialog. Das erfordert neben dem Wissen über Bedarfe und Bedürfnisse innerhalb der saarländischen Polizei ein hohes Maß an Empathie sowie ein Begegnen auf Augenhöhe. Für uns als Gewerkschaft der Polizei im Saarland steht folglich der Mensch immer im Mittelpunkt. Dies ist und bleibt unser handlungsleitendes Prinzip.

Unsere Kolleginnen und Kollegen prägen mit ihrem täglichen Einsatz die saarländische Polizei nach innen und außen. Sie leisten auf ihren Dienststellen professionelle Arbeit bei anspruchsvollen Aufgaben. Die Tätigkeit ist dabei oft sehr fordernd, geht mit erheblichen Belastungen einher und ist leider auch gefährlich. Das verdient selbstverständlich Anerkennung, doch damit ist es nicht getan. Die Kolleginnen und Kollegen wollen als Herzstück der Polizeiorganisation „ihre Polizei“ mitgestalten und weiterentwickeln. Sie wollen eine ehrliche Perspektive an ihrem Arbeitsplatz und die Möglichkeit, auf ihr Arbeitsumfeld oder ihre Arbeitsbedingungen positiven Einfluss nehmen zu können. Klassiker wie faire Gehälter, vielfältige Karriereoptionen, gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung oder eine gute Balance zwischen Freizeit und Beruf spielen hier genauso eine wichtige Rolle wie Sinnstiftung, persönliche Erfüllung, eine wertschätzende Unternehmenskultur, gute Zusammenarbeit im Team und der Wunsch nach kompetenten Führungskräften. Kurzum, unsere Kolleginnen und Kollegen wollen und verdienen strukturell nachhaltige sowie am Menschen orientierte Perspektiven. Wir als GdP möchten diesen Weg gemeinsam mit unseren Polizeibediensteten beschreiten.

Dazu gehört für uns u. a.:

- Eine Mitarbeiterbefragung, die transparent, verlässlich und aussagekräftig erhebt, wo momentan Defizite, Schwachstellen und Belastungen zu finden sind und wo Verbesserungspotenziale liegen. Die gewonnenen Ergebnisse müssen selbstverständlich vollständig kommuniziert sowie bereitgestellt werden – und zu Verbesserungen führen.

- Echte Beteiligung der Mitarbeitenden, der Gewerkschaften und Personalräte bei dieser Mitarbeiterbefragung und bei allen künftigen Veränderungsvorhaben. Wir fordern eine umfassende Teilhabe auf Augenhöhe, nicht nur bloße Informationen.

- Wertschätzender Umgang, gerade bei kontroversen Diskussionen, fachlichem Dissens oder persönlichen Konflikten. Der Mensch und die Fürsorge für die Mitarbeitenden stehen im Fokus.

Wir sind der Meinung, wer Perspektiven gestalten will, muss wissen, wie es den Menschen geht und was die Menschen bewegt!

Gesundheit als zentrale Führungsaufgabe

Der Befund ist eindeutig, im Arbeitsalltag nehmen branchenübergreifend die Belastungen zu. Getrieben von Zeitdruck, gestresst durch die Parallelität von Aufgaben, gefordert von Neuerungen im Bereich der Digitalisierung oder die ständige Verfügbarkeit für den Arbeitgeber: Im Ergebnis leidet die Gesundheit der Mitarbeitenden. Im Polizeidienst kommen nochmals ganz spezifische Belastungselemente wie beispielsweise Schichtdienst, Lagen mit hohem Gefahrenpotenzial, Umgang mit menschlichen Ausnahmesituationen, Gewalterfahrungen, Dienst im gesellschaftlichen Spannungsfeld und traumatisierende Erlebnisse hinzu. Es entsteht zunehmend das Gefühl, für ungelöste politische Problemstellungen als „Prellbock“ den Kopf hinhalten zu müssen.

Aus sozialer Verantwortung und Aspekten der Fürsorge bedarf es folglich eines ganzheitlichen Blicks auf Gesundheit innerhalb der saarländischen Polizei. Hierbei müssen körperliche und psychische Gesundheit sowie soziales Wohlbefinden gleichsam gedacht werden. Also eine klare Botschaft an Dienstherren und Vorgesetzte. Wir benötigen gesundheitsfördernde Sportangebote, niederschwelligen Zugang zu vitalisierender Ernährung, Arbeitsplätze ohne Gesundheitsrisiken, eine Arbeitsorganisation ohne Dauerüberlastung mit klaren Prioritäten und Entspannungsphasen, ein Arbeitsklima des Vertrauens und der Wertschätzung sowie einen Führungsstil mit konstruktiver Feedbackkultur und positiver Vorbildfunktion. Darüber hinaus braucht es eine konsequente Stärkung der psychosozialen Unterstützungssysteme und eine Qualifizierung aller Mitarbeitenden im Umgang mit Belastungen. Neben den Säulen Arbeitsschutz und Eingliederungsmanagement muss die Säule der Gesundheitsförderung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements endlich mit Leben gefüllt werden. Gesundheitsförderung ist hierbei kein „Extra“, sondern ein integraler Bestandteil moderner Führung. Nur wer aktiv die Gesundheit seiner Mitarbeitenden unterstützt, stärkt langfristig den Menschen und damit auch den Organisationserfolg.

Die Frage lautet also: „Wo ist die Perspektive für diejenigen, die dauerhaft an ihre Grenzen gehen – oder darüber hinaus?“

Der Erhalt und die Förderung von Gesundheit sind nicht nur in individueller Verantwortung, sondern auch eine zentrale, dauerhafte und strukturelle Aufgabe des Dienstherrn und von Führungskräften.

Überlastung darf kein Dauerzustand sein

Zunehmende Gewalt gegen die Polizei, Überstunden, lange Arbeitszeiten, steigende Aufgabenverdichtung, Schichtdienst entgegen dem Biorhythmus: Das sind keine Einzelfälle, sondern strukturelle Realität in unserem Polizeiberuf. Ob Demonstration, Fußballeinsatz, Soko, die Arbeit im Ermittlungs- oder Wechselschichtdienst – die Herausforderungen in unserem Beruf suchen ihresgleichen. Jeder Einsatz kann potenziell lebensgefährlich und traumatisierend sein, die tägliche Aufgabenbewältigung fordert sowohl körperlich als auch psychisch und sozial enorm.

Der Aufbaupfad der Landesregierung, raus aus dem historischen Personaltief vor wenigen Jahren, hat seine guten Gründe und ist mehr als überfällig. Allerdings sind auf diesem Weg bislang nur die ersten Schritte gemacht, ein wahrnehmbares Aufatmen lässt derzeit noch auf sich warten. Und so verteilen sich die immer mehr werdenden Aufgaben auf einen nach wie vor defizitären Personalkörper. Die dauerhaft hohe Arbeitsbelastung – alleine schon im alltäglichen Regelbetrieb – perlt nicht einfach am Menschen ab. Sie geht an die Substanz, sie frustriert – sie macht langfristig krank.

Darüber hinaus ist der Polizeiberuf geprägt von Unregelmäßigkeit und Unplanbarkeit. Unser Beruf erfordert es, dass in bestimmten, unvorhersehbaren und herausragenden Situationen alles stehen und liegen gelassen wird, um den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. In der Realität sind es aber eben nicht diese herausragenden Einsätze, bei denen mal wieder völlig ungeplant umgeplant werden muss. Es sind die „normalen“ kurzfristigen Dienstplanänderungen, die ein ums andere Mal sämtliche Pläne im privaten Lebensbereich über den Haufen werfen. Keine Zeit für die Familie oder Freunde, beim Fußballspiel im Dienst dabei zu sein, statt wie ursprünglich geplant in der Freizeit als Zuschauer. Fehlende Planbarkeit und Verlässlichkeit rütteln ein ums andere Mal ganz heftig am Menschen in der Uniform: an seiner Motivation, an seiner Gesundheit, an seiner Leistungsfähigkeit – an seinem Vertrauen in die Organisation. Perspektive heißt hier nicht: „Augen zu und durch.“ Perspektive heißt: Wer gute Polizeiarbeit will, muss gute Arbeitsbedingungen schaffen!

Das Miteinander

Ein besonders sensibler Bereich ist der Umgang miteinander innerhalb der Organisation. Dieses Miteinander wird von der Führungsebene aus vorgelebt. Denn wenn es „dort oben“ nicht funktioniert, wie soll es das dann in den nachgeordneten Stellen? Unsere Erwartung an Führungsverhalten besteht in der konstruktiven Problemlösung, einer offenen und modernen Fehlerkultur sowie einem kollegialen und von sozialer Intelligenz geprägtem Miteinander – das ist Führungsstärke!

Es ist Dauerauftrag der GdP, Defizite in bestehenden Strukturen – vom allgemeinen Miteinander bis hin zum Führungshandeln – anzusprechen und darauf zu drängen, dass sie ausgeglichen werden.

Wir distanzieren uns im Sinne aller Kolleginnen und Kollegen klar von autoritären Führungsstilen, Mobbing, struktureller Ausgrenzung oder der Beschneidung von Mitbestimmung und werden solchen Verhaltensweisen und Entwicklungen entschieden sowie öffentlich entgegentreten. Denn so was zerstört Perspektiven – manchmal unwiderruflich.

Ein moderner Arbeitgeber darf nicht nur nach außen stark sein – er muss es auch nach innen sein. Das geht nur mit einem starken Miteinander.

Wer den gesamten Leitantrag lesen will, findet diesen auf unserer Homepage. www.gdp-saarland.de

Gute Perspektiven brauchen starke Rahmenbedingungen

Als GdP wollen wir eine Polizei, die ihre Aufgaben professionell und gesetzeskonform erfüllen kann, während sie gleichzeitig den Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Bürgern gerecht wird. Doch um „seinen Weg" in der Polizei gehen zu können, braucht es auch die Überzeugung, dass man hierbei „fair"-lässlich behandelt wird. Denn nur mit diesem Grundvertrauen können sich Perspektiven überhaupt entwickeln. Diese Perspektiven entstehen nicht im luftleeren Raum. Sie brauchen verlässliche Rahmenbedingungen. Dazu gehören auf das Saarland bezogen neben den Themenfeldern Planbarkeit, Entlastung oder kollegiales Miteinander auch ganz konkrete Verbesserungen:

Angemessene und gerechte Besoldung sowie Zulagen!
Das Saarland ist bei der durchschnittlichen Besoldung seiner Polizistinnen und Polizisten bereits seit vielen Jahren Schlusslicht. Bereits in der letzten GdP-Mitgliederbefragung vor fünf Jahren gaben rund 70 % der Befragten an, mit der Höhe ihrer Besoldung nicht zufrieden zu sein – 50 % gaben gar an, den Beruf aus heutiger Sicht nicht noch einmal ergreifen zu wollen. Seit vielen Jahren schon legen etliche Kolleginnen und Kollegen jährlich Widerspruch gegen ihre Besoldung ein, da davon auszugehen ist, dass sie verfassungswidrig zu niedrig ist. Die Entscheidung des BVerfG hierüber lässt nach wie vor auf sich warten. Und die Politik? Sie wartet mit – sehenden Auges, obwohl die jüngste Rechtsprechung in Bezug auf das Land Berlin schon jetzt nahelegt, was auch die Stunde im Saarland geschlagen haben dürfte. Dass man auch anders mit den grundgesetzlichen Ansprüchen seiner Beamtinnen und Beamten umgehen kann, zeigt aktuell beispielsweise Schleswig-Holstein – wohlgemerkt ein Nehmerland. Hier wurde im Lichte des Urteils für die Besoldung in Berlin eine Neuberechnung vorgenommen – mit der Folge einer deutlichen Anhebung der Besoldung sowie Rückzahlungen bis 2025.

Ähnlich verhält es sich auch mit den Zulagen. Je maßgeschneiderter eine Zulage ist, desto gerechter ist sie. Ob Leichenpauschale, Lehrzulage, Zulage für geschlossene Einheiten, Brandortzulage, Ekelzulage … – entweder gibt es sie im Saarland gar nicht erst oder sie sind seit Jahrzehnten nicht angepasst worden.

Ein prominentes Negativbeispiel bei den Zulagen ist sicherlich die Polizeizulage, die als monatliche Sonderleistung die besonderen Belastungen und Risiken des Polizeivollzugsdienstes ausgleichen soll. Die Höhe variiert je nach Bundesland. Das Saarland bietet mit 135,14 € monatlich eine der niedrigsten Zulagen bundesweit, während Rheinland-Pfalz die Zulage zum 1. Juli 2024 um fast 40 % auf 180 € erhöht hatte. Die Bundespolizei zahlt den höchsten Betrag von 228 €.

2021 und 2022 wurde die Polizeizulage im Saarland erhöht – um insgesamt 7,76 €. Immerhin damals die erste Erhöhung nach 23 Jahren.

Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten!
Planbare und transparente Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten dürfen auch im Saarland nicht aus den Augen verloren werden. Bis zur ersten Beförderung dauert es hier weiterhin durchschnittlich zehn Jahre oder länger. Diese Zeitspanne ist auch im Vergleich zur Beförderungspraxis anderer Bereiche der saarländischen Landesverwaltung unzumutbar lang und für die Betroffenen überaus demotivierend. Auch in der Gegenüberstellung mit anderen Bundesländern kann das Saarland bei den Beförderungszyklen nicht mithalten.

Wer jahrzehntelang besonderen Belastungen ausgesetzt ist, braucht Planbarkeit und Motivation – nicht Unsicherheit.

An diesen Rahmenbedingungen muss spürbar gegengesteuert werden, um als Arbeitgeber konkurrenzfähig zu sein. Aber eben auch, um bestehendes Personal zu halten und geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen – und um sie zu halten! Denn sie sind unsere Zukunft.

Unsere Rolle als Gewerkschaft

Perspektiven entstehen nicht von selbst – sie müssen erkämpft, verhandelt, eingefordert und aktiv gestaltet werden. Die GdP Saarland nimmt dabei eine vielschichtige Rolle ein. Wir sind die Stimme der Beschäftigten, der kritische Partner der Politik, Impulsgeber für Verbesserungen und ein Schutzschild für Kolleginnen und Kollegen. Wir sind Antrieb für Veränderungen, Beschwerdeführer, Kämpfer und Fürsprecher – für unsere Mitglieder, für diejenigen, die es noch werden wollen. Wir zeigen klare Kante, mit Respekt und Haltung – und verbinden, wo andere spalten!

Ohne gewerkschaftliches Engagement – auch innerhalb unseres Dachverbandes DGB – gäbe es viele Verbesserungen nicht – weder bei Besoldung noch bei Arbeitszeitmodellen, moderner Ausstattung oder gar bei Mitbestimmung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Unser Anspruch ist klar: Wir wollen agieren, nicht nur reagieren. Wir wollen Perspektiven nicht nur begleiten, sondern sie aktiv gestalten. Dies gelingt nur durch das kontinuierliche Engagement aller, die Verantwortung übernehmen und sich für die Interessen der Polizeibediensteten einsetzen. Das Ziel einer klugen Gewerkschaftspolitik lässt sich nur erreichen, wenn die Mitglieder mit ihren Ideen, Erfahrungen und Werten aktiv die Ausrichtung der GdP mitgestalten. Erst dadurch werden genau die Perspektiven geschaffen, welche die Bedarfe der Mitarbeitenden aufgreifen. Gerne rufen wir daher unseren Mitgliedern zu: „Macht mit, bringt euch ein, entwickelt Ideen und gestaltet eure Zukunft im Kollektiv mit."

Die GdP ist daher nicht nur eine Organisation – sie ist ein lebendiges Netzwerk, das Sicherheit, Entwicklung und Mitbestimmung für alle Beschäftigten greifbar macht und die Rahmenbedingungen für eine moderne und leistungsfähige Polizei kontinuierlich verbessert.

Fazit

Perspektive endet dort, wo Stillstand beginnt. Und Stillstand ist für uns im Saarland keine Option. Ohne uns als Gewerkschaft wird nur verwaltet – aber nicht aktiv gestaltet.

Mit uns entsteht Entwicklung. Mit uns entsteht Zukunft. Mit uns entstehen Stabilität und Sicherheit – für die Bediensteten innerhalb der saarländischen Polizei und für die Gesellschaft.

Unser Leitantrag ist klarer Handlungsauftrag für die künftige gewerkschaftliche Ausrichtung und die zielgerichteten Aktivitäten der kommenden Legislatur:

WIR GESTALTEN PERSPEKTIVEN!

Starkes Rückgrat für die Polizei

Personalräte sowie Jugend- und Auszubildenden-vertretung (JAV) sind stark für die Zukunft! In den vergangenen Wochen wurden unsere Personalratsmitglieder und Ersatzmitglieder sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der JAV in einem jeweiligen Aufbauseminar beschult. Wie der Name schon sagt, baute das Seminar auf die jeweils im vergangenen Jahr durchgeführten GdP-Grundlagenseminare zum Saarländischen Personalvertretungsrecht auf. Sowohl erfahrene Personalratsmitglieder als auch die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung konnten hierbei ihr Fachwissen vertiefen. Im Zentrum stand dabei natürlich das novellierte Saarländische Personalvertretungsgesetz (SPersVG).



Fotos: GdP Saarland

Den Auftakt machte ein mehrtägiges Aufbauseminar für die Mitglieder und Ersatzmitglieder der verschiedenen Personalratsgremien. Um die komplexen rechtlichen Fragestellungen des Dienstalltags sicher zu bewältigen, holten wir uns eine externe Expertise ins Haus: die Referentin Jessica Reckler von BEST e. V. – Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung. Inhaltlich lag der Schwerpunkt diesmal auf der praktischen Anwendung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG). Besonders für Ersatzmitglieder, die im Vertretungsfall oft kurzfristig verantwortungsvolle Entscheidungen treffen müssen, bot das Seminar Sicherheit. Themen wie das Mitbestimmungsrecht bei technischen Neuerungen oder die Ablehnungsgründe bei personellen Maßnahmen wurden intensiv diskutiert. Denn nur wer seine Rechte genau kennt, kann die Interessen der Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe mit der Dienststelle vertreten.

Parallel dazu fand ein Aufbauseminar für die Mitglieder und Ersatzmitglieder der JAV statt. Da die Anforderungen an die JAV-Arbeit – von der Begleitung des Studiums bis hin zu Fragen des Arbeitsschutzes – stetig wachsen, wurde dieses Seminar gleich von zwei Referenten der BEST e. V. geleitet. Martin Zimmer und Marcel Eli führten durch das Seminar. Das Referentenduo vermittelte den jungen Interessenvertreter:innen gezieltes Handlungswissen für die tägliche Praxis. Dabei ging es nicht nur um Paragrafen, sondern auch um die konkrete Gestaltung einer „guten Arbeit“ für unsere Berufseinsteiger.



Die Durchführung der Seminare durch die BEST e. V. unterstreicht den hohen Stellenwert, den die GdP einer qualifizierten Mitbestimmung beimisst. Die Beratungsstelle, die eng mit der Arbeitskammer des Saarlandes kooperiert, gilt als feste Instanz für die Schulung von Interessenvertretungen im Land. Die Rückmeldungen der Seminarteilnehmer:innen zu den beiden Seminaren waren durchweg positiv. An der Stelle ein ganz herzlicher Dank an alle Beteiligten, besonders an die Kolleg:innen der einzelnen Personalratsgremien und die JAVen: Nur mit EUREM tollen Engagement kann echte und gute Personalratsarbeit funktionieren.

Jordana Becker,
GdP-Bildungsbeauftragte

BFA WASSERSCHUTZPOLIZEI

Tagung BFA WSP in Berlin

Am 25./26. Februar 2026 traf sich der Bundesfachausschuss Wasserschutzpolizei erneut in der Geschäftsstelle in Berlin. Kollegen und Kolleginnen aus 14 WSP-Ländern sowie ein Vertreter der Bundespolizei-See kamen an zwei Tagen zusammen.

Einige neue Gesichter nahmen als Vertreter:innen der Länder erstmalig teil – eine positive Entwicklung für den BFA, da nun auch wieder alle WSP-Länder des Bundes vertreten sind. Erfahrungsaustausch, aber auch aktuelle Berichte aus den Ländern standen u. a. auf der Tagesordnung.

Der wichtigste Bestandteil der Tagung ist jedoch das Erkennen von Problemstellungen auf den Dienststellen aller WSPen im



Foto: GdP Saarland

Bundesgebiet und das Erarbeiten von Lösungsansätzen. Und dies konnten wir auch wieder bei unserer Frühjahrstagung im Bereich von geplanten Gesetzesänderung im Sportbootbereich, bei Regressansprüchen nach Unfällen mit dem Dienstboot, der Verbesserung der Ausstattung (Bekleidung und Technik) sowie im Zulagenbereich und im Umgang mit digitalen Systemen im Dienstalltag zielorientiert durchführen.

Ausfluss aus der Tagung sind u. a. die Kontaktaufnahme mit dem Bundesverkehrsministerium in Form einer kritischen Stellungnahme und die Forderung nach Beteiligung der GdP, eine Kontaktaufnahme in die WSPen der Länder zur Schaffung von einheitlichen Möglichkeiten bei der Nutzung digitaler Systeme sowie ein Rahmenprogramm für den Landesdelegiertentag in NRW und den Bundeskongress. Außerdem wird vertretend für alle teilnehmenden WSPen eine Beschwerde bei der Generaldirektion der Wasserstraßen und Schifffahrt bzgl. des Umgangs mit neuen digitalen Befähigungszeugnisse der Schiffsführer eingereicht. Erneut eine gelungene Tagung mit vielen wichtigen Erkenntnissen und Folgemaßnahmen!

Jannis Katz,
BFA WSP SL

„Was macht eigentlich …“

… ein System- und Anwenderbetreuer bei LPD 315 – dem IT-Wesen der saarländischen Polizei?

Stell dich bitte kurz vor: Wer bist du, wo arbeitest du und wie bist du zu deinem jetzigen Aufgabenbereich gekommen?

Richard Handschuh: Mein Name ist Richard Handschuh und ich arbeite als Tarifbeschäftigter bei LPD 315.4 Anwenderservice. Dort bin ich als System- und Anwenderbetreuer (SAB) im Team Zentrale in der Mainzer Straße in Saarbrücken tätig. Nach meiner Berufsausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration in der Privatwirtschaft bin ich vor sechs Jahren in den öffentlichen Dienst zur Polizei gekommen.

Was macht eigentlich ein SAB bei LPD 315? Erkläre uns deinen Arbeitsalltag – was gehört zu deinen Hauptaufgaben?

Richard Handschuh: Die Hauptaufgabe eines SAB ist der First-Level-Support, also die Erstbearbeitung aller durch E-Mail, Telefon oder auch persönlich eingehenden Anfragen, ganz egal ob Bedarfs- oder Störungsmeldungen. Egal ob Client, Server oder Netzwerk, ob Soft- oder Hardware – in den meisten Themengebieten können wir behilflich sein.

Was ist das Schönste an deinem Job – und was fordert dich am meisten heraus?

Richard Handschuh: Das Schönste an meinem Job ist für mich der Abwechslungsreichtum und der direkte Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen. So lernt man die verschiedensten Dienststellen und Sachgebiete kennen und kann direkt dabei behilflich sein, evtl. bestehende technische Problemstellungen zu beheben. Da sich Einsatzlagen bei der Polizei aber oft spontan ergeben, kommt es hin und wieder vor, dass man recht kurzfristig, z. B. zur Bewältigung einer BAO, tätig werden muss. Dafür müssen dann zusätzliche technische Kapazitäten bereitgestellt werden, z. B. eine zusätzliche Befehlsstelle aufgebaut werden, was durchaus fordernd sein kann.

Welche Fähigkeit oder Eigenschaft hilft dir im Dienst am meisten weiter?

Richard Handschuh: Ich würde sagen, dass mir technisches Grundverständnis und analytisches Denken im Dienst am meisten weiterhelfen. Was als defekter Computer oder Monitor gemeldet wird, kann auch immer ein falsch gestecktes Kabel sein, ein Computer, an dem „gar nichts“ mehr geht, auch ein Netzwerkproblem sein. Man sollte also gedanklich immer parallel ein paar Szenarien durchspielen und sich auch für andere Varianten wappnen.

Gibt es ein Erlebnis oder eine Situation, die dir besonders in Erinnerung geblieben ist?

Richard Handschuh: Ein einzelnes Erlebnis oder eine Situation nicht, aber größere Projekte, die von den SAB und sicherlich auch anderen Kollegen viel abverlangt haben: die landesweite Umstellung von Windows 7 auf Windows 10 im Jahre 2020, also mitten in der Coronazeit und trotz Kohortenbildung. Der Umzug zahlreicher Technik vom Wackenberg in Saarbrücken ins PZGL in Kirkel. Der Tag der Deutschen Einheit letztes Jahr bei uns im Saarland und die Ertüchtigung von über einem Dutzend Befehlsstellen für die dazugehörige BAO. Die Einführung des neuen iVBS „@rtus“ und der landesweite Aufbau der für die Beschulungen notwendigen Schulungsräume. Und bis Ende Oktober steht uns allen erneut eine Windows-Umstellung von Version 10 auf 11 bevor.

Welche Rolle spielt für dich die GdP in deinem Berufsalltag?

Richard Handschuh: Die GdP ist für mich ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt. Sie erlaubt es mir, mit noch mehr Kolleginnen und Kollegen Kontakte zu knüpfen und so ein breiteres Verständnis für Sorgen und Nöte auch außerhalb der Technik zu entwickeln. Bei Fragestellungen rund um das Thema Tarif bin ich aufgrund meiner gewerkschaftlichen Funktion in der Landes- und neuerdings auch Bundestarifkommission ebenfalls ansprechbar. Auch das jährliche Seminarprogramm sollte man nicht unerwähnt lassen, das über das ganze Jahr verteilt interessante und nützliche Workshops anbietet.

Wenn du für einen Tag Innenminister wärst – welche Verbesserung würdest du sofort umsetzen?

Richard Handschuh: Aus eigener Erfahrung musste ich immer wieder feststellen, dass gleiches Arbeitspensum von immer weniger Menschen erledigt werden muss. Es kommen sogar eher weitere Aufgabenfelder hinzu, statt dass diese weniger werden. Da man es sich in einem so wichtigen Bereich wie der Polizei aber nicht leisten kann, z. B. in der Technik die Qualität bestimmter Dienstleistungen bewusst zu verringern oder diese sogar gar nicht mehr anzubieten, müssen immer weniger Menschen das Arbeitspensum stemmen, dass vor zehn Jahren noch von zwei, drei oder gar vier Kollegen abgearbeitet wurde. Das ist weder zielführend noch gesund und wird zu massiven Problemen führen, wenn man sich dieser Tatsache verschließt. Daher würde ich hier weiterhin deutlichen Stellenaufbau betreiben, auch in der Technik.

Was machst du, wenn du nicht im Dienst bist?

Richard Handschuh: Ich verbringe gerne Zeit mit Freunden, ganz egal ob bei einem gemeinsamen Abendessen oder auch mal einem Zockerabend. Ansonsten versuche ich die Zeit zu finden, etwas Sport zu treiben, dabei mag ich Badminton, Frisbee, Tischtennis und Schwimmen besonders.

In der April-Ausgabe der DP hat deine Kollegin Karin Lang (Technische Einheit bei LPD 14) folgende Frage formuliert: Was hat dich dazu bewegt, bei der saarländischen Polizei zu arbeiten

Richard Handschuh: Nach meiner Ausbildung in der Privatwirtschaft wusste ich, dass ich anstatt in einem gewinnorientierten Unternehmen lieber irgendwo arbeiten würde, wo ich das Gefühl hatte, etwas Gutes für die Allgemeinheit zu tun. Als ich dann die offene Stelle bei der Polizei gesehen hatte, hat in dem Moment für mich einfach alles gepasst. Und – ich habe es bis heute nicht bereut.

Und nun hast du die Möglichkeit, dem (dir bislang unbekannten) Kollegen, der nach dir in der Juni-Ausgabe erscheint, eine Frage deiner Wahl zu stellen.

Richard Handschuh: „Was ärgert dich rund um die IT bei der saarländischen Polizei derzeit am meisten?“

Das kann entweder irgendeine nervige Kleinigkeit bis zu einem grundsätzlichen Umstand sein.

Vielen Dank lieber Richard, es hat uns sehr gefreut, dass du uns einen Blick in deinen beruflichen Alltag gewährt hast. Weiterhin viel Freude und Danke für dein Engagement! ▪

Fotos: GdP Saarland





Wir haben auch für euch gestreikt

Die Tarifverhandlungen für den Zeitraum 2026 bis 2028 sind entschieden. Die zuständigen Tarifkommissionen der ÖD-Gewerkschaften haben das Verhandlungsergebnis angenommen, die Erklärungsfristen sind inzwischen abgelaufen. Hinter uns liegt eine bemerkenswerte und zugleich sehr anstrengende Tarifrunde, in der für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst viel auf dem Spiel stand.

Die Arbeitgeberseite zeigte sich zu Beginn der Verhandlungen wenig kompromissbereit. Insbesondere bei den Kolleginnen und Kollegen im Polizeibereich bestand die Gefahr, erneut an den „Kleinsten der Kleinen“ sparen zu wollen. Vernünftige und spürbare Zugeständnisse waren zunächst kaum erkennbar. Deshalb war schnell klar: Ohne Druck wird sich nichts bewegen.

Wir mussten streiken – und wir haben gestreikt

Auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Saarland haben sich aktiv beteiligt. Bei den Verhandlungen in Potsdam waren unter anderem Monika Voss und Richard Handschuh als Mitglieder der Bundestarifkommission gemeinsam mit einer kleinen Delegation aus dem Saarland vertreten. Gleichzeitig haben sich zahlreiche Beschäftigte aus unserem Landesbezirk an den Warnstreiks beteiligt und damit ein starkes und sichtbares Zeichen gesetzt.

Besonders bemerkenswert war die große Solidarität innerhalb der Polizei. Viele Beamtinnen und Beamte haben sich an den Demonstrationen beteiligt und damit deutlich gemacht, dass Tarifbeschäftigte und Beamte zusammenstehen. Ohne diese Unterstützung und diesen Zusammenhalt wäre dieses Ergebnis so nicht möglich gewesen.

Harte Tarifauseinandersetzung

Nach einer intensiven Tarifrunde ist nun die Zeit gekommen, den Blick wieder nach vorne zu richten. Die kommenden Jahre werden neue Herausforderungen mit sich bringen, auf die wir uns gemeinsam vorbereiten müssen. Der Landesbezirk Saarland ist dafür gut aufgestellt und wird sich auch weiterhin mit Nachdruck für die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen einsetzen – für unsere Gemeinschaft und für eine starke Solidargemeinschaft innerhalb der Polizei.

Innenminister Jost setzt Zeichen der Wertschätzung

Ein besonderer Dank gilt in diesem Zusammenhang auch dem saarländischen Innenminister Reinhold Jost, der frühzeitig erklärt hat, dass das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten im Saarland übertragen werden soll. Dieses Signal ist ein wichtiges Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit der Polizei insgesamt. Die Tarifrunde hat einmal mehr gezeigt: Verbesserungen fallen nicht vom Himmel. Sie müssen gemeinsam erkämpft werden. Genau deshalb gilt unser Dank allen Kolleginnen und Kollegen, die sich beteiligt, Solidarität gezeigt und unsere Forderungen unterstützt haben. Gemeinsam sind wir stark – und genau so werden wir auch die kommenden Herausforderungen angehen.

Monika Voss,
Mitglied der Bundestarifkommission der GdP

Tarifergebnis TV-L 2026–2028 im Überblick

Die Tarifparteien haben sich für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder auf eine gestaffelte Entgelterhöhung sowie mehrere strukturelle Verbesserungen verständigt.

Lineare Entgelterhöhungen ➔ Gesamterhöhung: 5,8 % über die gesamte Laufzeit
- +2,8 % ab 1. April 2026, mindestens 100 Euro monatlich
- +2,0 % ab 1. März 2027
- +1,0 % ab 1. Januar 2028

Verbesserungen für Auszubildende
- Ausbildungsentgelte ➔ insgesamt +150 €
+60 € ab April 2026
+60 € ab März 2027
+30 € ab Januar 2028
- Verkürzung der Stufenlaufzeit bei Übernahme um 6 Monate bei Abschlussnote „Befriedigend“ oder besser
- Abschlussprämien:
500 € bei „Sehr gut/Gut“
400 € bei „Befriedigend/Ausreichend“

Deutlich höhere Schicht- und Wechselschichtzulagen (ab 1. Juli 2026)
- Wechselschichtzulage (ständig):
200 € pro Monat (bisher 105 €)
- Wechselschicht (nicht ständig):
1,19 € pro Stunde (bisher 0,63 €)
- Schichtarbeit (ständig):
100 € pro Monat (bisher 40 €)
- Schichtarbeit (nicht ständig):
0,60 € pro Stunde (bisher 0,24 €)

Laufzeit
- Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten (2026–2028).

Wirkung auf die Beamten im Saarland
Das Land Saarland hat angekündigt, das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Innenminister Reinhold Jost hat dies frühzeitig in Aussicht gestellt. ▮



Foto: GdP Saarland

Frank Bunn, Hartmuth Emmerich (v. l.)

KG NEUNKIRCHEN

Glückwünsche zum 70. Geburtstag von Frank Bunn

Am 5. März, nach dem Delegiertentag der GdP-Senioren, durfte ich unserem Mitglied Frank Bunn gleich zweimal Glückwünsche der Kreisgruppe und der GdP Saar überbringen. Frank wurde an diesem Tag 70 Jahre jung. Frank und ich verbrachten viele Jahre zusammen beim ehemaligen Polizeirevier Bexbach, bis uns die Polizeireform im Jahre 1992 trennte und er zur PI Homburg umgesetzt wurde. Zudem durfte ich ihm mit dreijähriger Verspätung die Urkunde für 50 Jahre GdP-Mitgliedschaft überreichen. Wir wünschen Frank, seiner Ehefrau und seiner Familie weiterhin Gesundheit und Wohlergehen.

Hartmuth Emmerich,
Kreisgruppe Neunkirchen

KG NEUNKIRCHEN

Glückwünsche zum 70. Geburtstag von Hartmut Seiler

Am 6. März 2026 konnte unser langjähriges Mitglied Harmut Seiler seinen 70. Geburtstag feiern.

Der Seniorenvertreter Armin Jäckle überbrachte die Glückwünsche der GdP, verbunden mit einem Präsent, zu diesem Ehrentag.

Harmut Seiler trat 1977, nach Beendigung seines Wehrdienstes, in die saarländische Polizei ein und konnte 2017, nach erfolgreicher Laufbahn und Dienst in mehreren Dienststellen, als Polizei-Hauptkommissar in den wohlverdienten Ruhestand treten. Hartmut war – und ist noch immer – ein sehr aktives Mitglied in unserer Gewerkschaft. Über mehrere Jahre war er Mitglied im Landes- sowie im Bundeskontrollausschuss. Auch heute noch ist er im Bundesschiedsgericht tätig. Ebenso organisierte er



Foto: GdP Saarland

Hartmut Seiler

über 25 Jahre die Ski-Freizeiten in Österreich, Südtirol und Italien. Lieber Hartmut, für all deine ehrenamtlichen Tätigkeiten gebührt dir ein ganz großes Lob und ganz herzlicher Dank. Wir wünschen dir weiterhin Gesundheit, Zufriedenheit sowie Wohlergehen im Kreise deiner Familie und unserer Gewerkschaft.

Armin Jäckle,
Seniorenvertreter KG Neunkirchen



Foto: GdP Saarland

von links: Hartmuth Emmerich, Werner Gemenig

KG NEUNKIRCHEN

Glückwünsche zum 75. Geburtstag von Werner Gemenig

Pünktlich zum Frühlingsbeginn konnte am vergangenen Samstag unser Kreisgruppenmitglied Werner Gemenig seinen 75. Geburtstag feiern. Werner war bis zu seiner Ruhestandsversetzung bei der PI Illingen bedienstet. Er organisierte dort viele Fußballturniere, an denen auch immer wieder ausländische Polizeimannschaften teilnahmen.

Hartmuth Emmerich,
KG Neunkirchen

KG SAARBRÜCKEN STADT/LAND

Glückwünsche zum 65. Geburtstag von Thomas Weber

Am 6. März 2026 konnte der Seniorenbetreuer der KG Saarbrücken Stadt/Land, Harald Groß, unserem langjährigen Mitglied Thomas Weber die besten Glückwünsche zu seinem 65. Geburtstag in seinem neuen Haus in Ludweiler überbringen. Thomas blickt auf ein bewegtes Berufsleben zurück. Er wurde 1961 in Karlsruhe geboren und erlernte zunächst den Beruf des Maschinenbauers, bevor er am 3. März 1980 in die 4. BP Lahr/Schwarzwald eingestellt wurde. Nach einer weiteren Station bei der 1. BP in Karlsruhe/Bruchsal wechselte er der Liebe wegen im Mai 1989 ins Saarland und wurde zunächst bei der VA Saarbrücken eingesetzt. Nach deren Auflösung wurde er zum Prev. 1 und später zur PI Sbr.-Ost versetzt, danach gings zurück zur PI Alt-Saarbr. und im Jahre 2005 zur LPD Leitstelle/Lagezentrum. 2009 ging diese Dienststelle in der neuen FLZ auf, wo Thomas bis 2012 blieb. Letztlich ging es über die PI Saarbrücken-Land in Brebach und danach zur PI Saarbrücken-Stadt, wo er zum Schluss seiner beruflichen Laufbahn



Foto: GdP Saarland

Thomas Weber

als Unfallfluchtermittler Dienst verrichtete. Thomas ist der Organisation weiterhin verbunden und ist für LPP 313 noch ein Mal pro Woche unterwegs. In seinem neuen, kernsanierten Haus wartet noch jede Menge Arbeit auf ihn. Dafür wünschen wir ihm die nötige Kraft und weiterhin gute Gesundheit.

Harald Groß,
Seniorenbetreuer
KG Saarbrücken Stadt/Land

Urlaub geplant, aber noch nicht gebucht?

Rufen Sie uns an, wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung Ihrer Urlaubsträume.

Buchen Sie Ihre Reise in dem Reisebüro,
in dem sich Ihre GdP-Mitgliedschaft für Sie auszahlt.



GdP Reiseservice
Telefon 0211 - 291 01 60
www.gdp.reisen

(©Maridav-stock.adobe.com)