

Antragsbuch der GdP SH

für die 33. Legislaturperiode von 2025 – 2029

Leitplanken für die Innere Sicherheit:
Unsere Forderungen an die Politik



Erfolg mit 3
Buchstaben

G d P



Gewerkschaft
der Polizei
Schleswig-Holstein

33. LEGISLATURPERIODE
2025 – 2029

Inhalt

• Vorwort	4
• Belastungskompensation und Gesundheitsschutz	5
• Reduzierung der Wochenarbeitszeit	8
• Beschaffung von Allradfahrzeugen	8
• Beschaffung von Tablets für Einsatzfahrzeuge	9
• Vollzugspersonal für die Kreise und kreisfreien Städte	9
• Mehr Stellen Tarif für SSB	10
• Drohnen für die Direktionen	10
• Dynamisierung des Bekleidungsgeldes	10
• Erhöhung der Einsatztrainingsstundenzahl	11
• Einführung eines Stirnbandes in den LZN-Katalog für die Ausstattung der Landespolizei	12
• Mitarbeitende der Landespolizei nach belastenden Einsätzen	12
• Bereitstellung von Damenhygieneartikeln an den Dienststellen	13
• Gesicherte Warmwasserversorgung der 24/7-Dienststellen	13
• Führen in Teilzeit	14
• Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zunahme psychischer Erkrankungen	14
• Möglichkeiten zur Erhebung von Funkzellendaten erweitern	15
• Verkürzung der Bearbeitungszeiten im Kriminaltechnischen Institut des LKA SH	15
• Neuausrichtung der Rentenpolitik in Deutschland	16
• Recruiting in der Landespolizei	17
• Ausbildung und Studium der Landespolizei im 21. Jahrhundert	18
• Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für interne Bewerbungen	18
• Altersteilzeit-Modell/Reduzierung Wochenarbeitszeit	19

• Erweiterung Fürsorgekonzept KiPo – Übernahme von Behandlungskosten in Akutfällen für Tarifbeschäftigte in belastenden Tätigkeiten durch den Arbeitgeber	19
• Erhöhung des Garantiebetrages um 50 %	19
• Zusätzliche Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte im Außendienst bzw. Einsatz	20
• Anpassung der Zulagen für Angestellte	20
• Abschaffung Eigenanteil Heilfürsorge	21
• Abschaffung Selbstbehalt Beihilfe	21
• Einführung von Expositionsnachweisen bei besonderen Belastungen oder potenziell kritischen Ereignissen	22
• Änderung der Regularien für die Anerkennung von Dienstunfällen	23
• Übertragung von Überstunden und Urlaubstagen	23
• Änderung des § 13 (2) Sonderurlaubsverordnung	24
• Dienstvereinbarung zur Überlastanzeige	24
• Belastungssituation	25
• Antrag zur Verbesserung der Versorgung von unverheirateten Hinterbliebenen und deren leiblichen/adoptierten Kindern nach tödlichen Dienstunfällen bei Diensthandlungen mit besonderer Lebensgefahr	26
• Angriffsschädigung	27
• Haftungsbegrenzung bei Regress	27
• Direktabrechnung zwischen Krankenkasse/Beihilfe und den Leistungserbringern	28
• Integration der Beihilfeempfänger ins E-Rezept	29
• Vaterschaftsfreistellung	29
• Besoldungsrechtliche und haushaltsrechtliche Ausgestaltung und Hinterlegung der Dienstposten A 11 plus der Landespolizei	30

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein

Verantwortlich:

Dr. Susanne Rieckhof
Landesgeschäftsführerin
Max-Giese-Straße 22
24116 Kiel

Fotos:

© Gewerkschaft der Polizei S-H

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter der Politik und der Medien, sehr geehrte Damen und Herren,

Sicherheit ist das Fundament unserer Demokratie. Damit dieses Fundament stabil bleibt, braucht es mehr als politische Absichtserklärungen – es braucht Taten, Ressourcen und einen klaren Plan.

Im November 2025 haben die Delegierten der GdP Schleswig-Holstein in Travemünde die Weichen gestellt. Auf unserem 33. Delegiertentag wurden Beschlüsse gefasst, die die Lebens- und Arbeitsrealität der Polizeibeschäftigten im echten Norden direkt betreffen. Das vorliegende Antragsbuch bündelt diese Ergebnisse. Es ist das Konzentrat unserer gewerkschaftlichen Arbeit und der Kompass für die kommenden vier Jahre.

Dieses Buch erscheint zu einem entscheidenden Zeitpunkt. Während die Parteien in Schleswig-Holstein bereits an ihren Programmen für die Landtagswahl am 18. April 2027 arbeiten, legen wir hiermit unsere Positionen offen. Wir nehmen die demokratischen Parteien beim Wort: Wer über Innere Sicherheit spricht, muss auch über die Menschen sprechen, die sie gewährleisten.

Wir haben ein massives Interesse daran, dass unsere Kernforderungen Eingang in die Wahlprogramme und später in den Koalitionsvertrag finden. Wir bieten den Dialog an, aber wir formulieren auch klare Erwartungen:

- Investitionen in Köpfe und Technik: Sicherheit gibt es nicht zum Nulltarif.
- Attraktivität des Dienstes: Gute Arbeit verdient gute Bedingungen und eine faire Besoldung.
- Wertschätzung: Die Polizei braucht Rückendeckung aus dem Parlament und der Gesellschaft.

Dieses Antragsbuch ist unsere Botschaft an die Medien und die Öffentlichkeit, aber vor allem ein Forderungskatalog an die politisch Verantwortlichen in Kiel. Wir dokumentieren hiermit schwarz auf weiß, was sich in der nächsten Legislaturperiode ändern muss.

Die Beschlüsse von Travemünde sind unser Mandat. Wir werden in den kommenden Monaten sehr genau hinhören, welche Partei bereit ist, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen.

Der Landesvorstand
GdP Schleswig-Holstein

Belastungskompensation und Gesundheitsschutz

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass Belastungen aller Mitarbeitenden in der Landespolizei und im Justizvollzug erkannt und identifiziert werden.

Diese Belastungen sind gezielt so zu reduzieren, dass unsere Kolleginnen und Kollegen ohne permanente Gefahren für eine dauerhafte Gesundheit im Berufsleben ihre Aufgaben erfüllen können.

Die GdP soll einen Prozess anstoßen und weiterführen, über unterschiedliche Wege zur Belastungsreduzierung – politisch, aber auch in den Organisationen Landespolizei und Justizvollzug – diskutieren und sehr ernsthaft nach Lösungen zu suchen. Die Überlegungen sollen sich auf die Bereiche Stärkung des Haushalts, Stärkung der Personalsituation und Aufgabenkritik erstrecken. Es sollen für unterschiedliche, durch den Landesvorstand zu identifizierende Bereiche der Landespolizei und des Justizvollzugs öffentlichkeitswirksame Belastungskonferenzen initiiert und durchgeführt werden.

Begründung

Deutliche Stellenzuwächse und trotzdem hohe Belastungen – wie passt das zusammen?

Die Landesregierungen und der Haushaltsgesetzgeber haben in den letzten Jahren für deutliche Stellenzuwächse in der Landespolizei und im Justizvollzug gesorgt. Von 2010 bis 2023 gab es 844 zusätzliche Stellen für die Landespolizei (+ 643 Vollzug; + 188 Tarif; + 13 allg. Dienste). Die jährlich variierenden Zahlen der Anwärterinnen und Anwärter sind in diesem Zusammenhang nicht von Belang. Das sind gute Entscheidungen der Politik gewesen, diese stärken die staatlichen Fähigkeiten zur Gewährleistung der Inneren Sicherheit und können zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen beitragen.

Auch im Justizvollzug reduziert sich gemäß der Neufassung von § 10 Arbeitszeitverordnung (SH AZVO) aus 2018 für viele Bedienstete die Wochenarbeitszeit auf bis zu 36 Stunden pro Woche.

Um den hieraus resultierenden Stellenbedarf zu decken, wurden im Landeshaushalt insgesamt 60 zusätzliche Stellen geschaffen. Im Januar 2020 legte PricewaterhouseCoopers (PwC) die Ergebnisse einer Personalbedarfsanalyse vor und ermittelte einen Netto-Mehrbedarf für den Justizvollzug von 84,86 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Für den Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes bzw. Werkdienstes wurde u.a. ein Netto-Mehrbedarf von 71,20 VZÄ ermittelt, für den Leitungsbereich (Vollzugsleitung bzw. Vollzugsabteilungsleitung) ein Mehrbedarf von 7,18 VZÄ. Aus dem Einsatz von Drogenspürhunden resultiert ein weiterer Mehrbedarf von 3 VZÄ.

Der vereinbarte Personalaufbaupfad für den Justizvollzug in Höhe von 161 Stellen wurde mit dem Haushalt 2025 abgeschlossen. Unter Berücksichtigung von durchschnittlich 20 Altersabgängen pro Jahr waren im Ergebnis in den letzten fünf Jahren nach damaligem Stand 281 Stellen neu zu besetzen; hiervon 247 Stellen im Allgemeinen Vollzugs- und Werkdienst.

Wie sieht es woanders aus?

Nach Angaben des Statistische Bundesamtes vom 30. Juni 2023 liegt Schleswig-Holstein trotz der Stellenzuwächse im

Ableich der Flächenländer bei der Polizeidichte auf einem unterdurchschnittlichen Niveau. Die durchschnittliche Polizeidichte in den Flächenländern beträgt 305 Vollzeit-äquivalente pro 100.000 Einwohnern. In Schleswig-Holstein beträgt der Wert 304, im vergleichbaren Rheinland-Pfalz 311 und in Mecklenburg-Vorpommern 382. In den Stadtstaaten liegt die Polizeidichte nachvollziehbar deutlich höher bei durchschnittlich 639. Diesen Berechnungen liegen die 2,96 Millionen in Schleswig-Holstein lebenden Menschen zugrunde. Aus Sicht der GdP müssten in diese Berechnungen die 6,7 Millionen Touristen bzw. 230 Millionen Aufenthaltstage von Touristen jährlich in Schleswig-Holstein mit eingerechnet werden.

Im Justizvollzug hat Schleswig-Holstein bundesweit mittlerweile den besten Personalschlüssel. Es kommen laut Bundesministerium der Justiz – statistisch betrachtet – 1,03 Inhaftierte auf eine/n Bedienstete/n. Im bundesweiten Durchschnitt kommen auf einen Justizvollzugsmitarbeiter 1,42 Insassen. Diese Zahlen sehen eigentlich sehr gut aus.

Trotzdem fehlt es auf den Vollzugsabteilungen in Schleswig-Holstein immer noch an Personal. Denn das eine ist die Statistik, das andere ist die Realität. Die Quote von 1,03 kommt letztlich nicht beim Gefangenen bzw. auf der Vollzugsabteilung an, da alle Aufgabenbereiche einer JVA mit einbezogen werden. Verwaltung, Wirtschafts- und Arbeitsbetriebe, medizinisches Personal und der Betriebs- und Sicherheitsdienst werden für die Berechnung zusammengefasst. Zudem haben die Inhaftierungsquoten im Bereich Untersuchungs- und Straftat mittlerweile in Schleswig-Holstein ein bislang ungekanntes Niveau erreicht. Zugleich ist nicht absehbar, dass die Auslastung auf absehbare Zeit sinken wird, im Gegenteil muss mit einer weiteren Steigerung gerechnet werden.

Auch das Personal zur medizinischen Versorgung der Gefangenen ist an der Belastungsgrenze. Die Vergütungen und die Bedingungen der Einstellung sind nicht geeignet, qualifiziertes Personal für den medizinischen Dienst in den Anstalten gewinnen zu können.

Sind Aufgaben und Komplexität der Bearbeitung in den letzten 10 Jahren gewachsen?

Neue Aufgaben, deutlich erhöhte Anforderungen durch Komplexität und Kompliziertheit, Digitalisierung, Kriminalitätsentwicklungen (z. B. häusliche Gewalt und das sich daraus ergebende Hochrisikomanagement, Cyberkriminalität, politisch motivierte Kriminalität, Hasskriminalität im Netz, gesellschaftliche Polarisierungen und damit verbundene Demonstrationsgeschehen und Schutznotwendigkeiten, sexualisierte Gewalt gegen Kinder, künstliche Intelligenz als Erleichterung und gleichzeitig Vorgangsbeschaffer – die Zahl der Fahndungstreffer und festgestellten Auslandsstraftaten wird in die Höhe schnellen) gehen nicht einher mit einer eigentlichen notwendigen Personalmehrung. Hier sei auf die Untersuchungen und Ergebnisse der MEGAVO- Studie verwiesen. Personalmangel und bürokratischer Verwaltungsaufwand, fehlende Wertschätzung der Arbeit oder das Arbeiten für die Tonne bei vielen eingestellten Verfahren werden von den Teilnehmenden der Studie als stärkste alltägliche Belastungen genannt. Als Beispiel für durch Rechtsprechung, Gesetzgebung oder Digitalisierung entstehende Kompliziertheit seien hier die umfangreichen und differenzierten Protokollierungspflichten bei verdeckten Eingriffsmaßnahmen nach LVwG oder die Notwendigkeit von hypothetischen Datenenerhebungen bei Grundrechtseingriffen genannt.

Die GdP bestreitet nicht die rechtliche Notwendigkeit, sieht aber die komplexen Arbeitsaufwände dahinter. Gibt es ein verlässliches Lagebild zu Belastungen in der Landespolizei?

Leider gibt es kein verlässliches Lagebild zu den Belastungen in der Landespolizei. Das führt dazu, dass eine ganzheitliche Betrachtung des Themas „Belastungen“ nicht möglich ist, nicht dem Dienstherrn, nicht der GdP, nicht der Gesellschaft. Denn dazu bedarf es auch fundierter Kenntnisse über tatsächliche Grundlagen oder Entwicklungen. Die GdP erwartet die Schaffung eines verlässlichen Lagebildes Belastungen und Gesundheit sowie das ernsthafte Bemühen um das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Dazu sollte auch dringend die tatsächliche Implementierung von Regelungen zum Umgang mit Überlastungsanzeigen zählen. Aus vielen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen, aus hohen Überstundenständen, der gesellschaftlichen und polizeilichen Lage sowie sich immer weiter entwickelnder Komplexität gehen wir von einer sehr hohen Belastung aus.

Warum kommen die Entlastungen nicht an? Warum gibt es aus allen Teilen des Landes trotz der Stellenzuwächse Kritik an unzureichender Personalsituation?

Es wurden viele Gespräche mit Personalräten und Gewerkschaftern in den Regionen geführt.

Eine Reihe naheliegende mögliche Ursachen sind:

- Auslandsverwendung
- Freigestellte Gremien
- Abordnungen zum Verfassungsschutz
- Sabbaticals-Teilzeiten
- Elternzeiten
- Kinderkrankentage

- Urlaubszeiterhöhung auf 30 Tage auch für jüngere Kolleg*innen
- Personal bei der Polizeibeauftragten und in der Hausspitze
- Vorl. Dienstenthebungen/Verbot des Führens der Dienstgeschäfte
- Dauerhafte Abordnungen (z. B. BKA) oder bundesweite Aufgabenwahrnehmung (z. B. GSt. AG Führung/Sportbeauftragte)
- Beauftragten-Tätigkeiten (z. B. Datenschutz, Brandschutz, BEM etc.)
- Krankheitsquoten, insbesondere Langzeiterkrankungen und Teildienstunfähigkeiten
- Wahrnehmung von Aufgaben, für die bisher keine Planstellen geschaffen worden sind.

Wichtig: Die GdP stellt die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit dieser Beispiele nicht in Frage, weist aber auf die durch oft fehlende Personalkompensation begründeten Folgen hin. Allein die „kursiv“ gedruckten Begründungen dürften mindestens 60 fehlende Vollzeitäquivalente ausmachen.

Die Wochenarbeitsreduzierung aufgrund langjähriger Schichtdienstzeiten wird im Haushalt als Vollzeitäquivalente berechnet. Das ist kritisch. Sie führt tatsächlich dazu, dass Arbeitszeit von ca. 80 sogenannten Vollzeitäquivalenten (umgerechnet) durch die Beamtinnen und Beamten weniger zu leisten ist und damit in der Endabrechnung fehlt.

Teilzeit und Sabbat werden grundsätzlich in den Haushalts- und Personalersatzplanungen berücksichtigt, bei Elternzeiten sieht es in der Landesplanung schon anders aus. Trotzdem entfalten diese Begründungen vor Ort auf den Dienststellen Brisanz, weil häufig eine unmittelbare Arbeitskompensation durch Ersatzstellung nicht möglich ist. Im Vergleich zur sonstigen Landesverwaltung zeichnet sich die Polizei durch die Vielzahl an kleinen Organisationseinheiten (z. B. Polizeistationen) aus. Hier wirkt sich im Umkehrschluss aber ein kurzfristiger Personalausfall direkter aus als in großen Organisationseinheiten.

Die Laufbahnzweigbezeichnungen Schutz-, Kriminal- und Wasserschutzpolizei haben stark an Aussagekraft bezüglich einer auskömmlichen Personalausstattung in den einzelnen Laufbahnzweigen verloren. Die Kolleginnen und Kollegen werden in vielen Teilen der Landespolizei aufgabenorientiert eingesetzt. Da passen oft die Begrifflichkeiten Dienststellen der Schutz-, Kriminal- und Wasserschutzpolizei und die Laufbahnzweigbezeichnungen der dort tätigen Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zusammen. Insofern ist bekannt, dass in der Personalersatzplanung der Landespolizei die Dienststellen der Schutzpolizei auf Behördenebene mit nicht einmal 95 % des eigentlichen Stellensolls ausgestattet werden. Des Weiteren stellt die GdP fest, dass die einzelnen Dienststellen der Schutzpolizei im Soll-/Ist-Abgleich am Ende sogar oft noch deutlich darunter liegen. In einigen Bereichen wird dargestellt, dass die Zahl der Vollzeitäquivalente auf den schutzpolizeilichen Dienststellen in den letzten zehn Jahren trotz der insgesamt immensen Stellenzuwächse so gut wie keine Änderungen erfahren hat.

Bei kriminalpolizeilichen Dienststellen sieht der Soll-/Ist-Abgleich zahlen theoretisch zwar besser aus. Im tatsächlichen Abarbeiten der immensen Vorgangs- und Ermittlungszahlen melden die Kolleginnen und Kollegen trotzdem „Land unter“. Es gibt keine Klarheit und Wahrheit über die tatsächliche Situation im Soll-/Ist der Stellen, der tatsächlich arbeitenden Menschen oder – im Verwaltungsdeutsch – der zur Verfügung stehenden Vollzeitäquivalente über das ganze Land, für die Behörden und Ämter und am wenigsten für die Dienststellen der Schutz-, Kriminal- und Wasserschutzpolizei vor Ort.

Herbeigesehnt werden die Personalersatzplanungstermine in den Behörden und Ämtern, um zumindest für eine kurze Zeit eine relativ auskömmliche Personaldecke zu haben.

Das erklärt auch die zum Teil sehr kritische Kommentierung zur Anpassung des Bäderdienstkonzeptes in den Regionen. Es wird die wahrscheinliche Reduzierung der Bäderdienstkräfte dort kritisiert, wo sie gebraucht werden, aber andere „Geber-Bereiche“ erwarten ebenso eine Entlastung und zweifeln die Notwendigkeit des Bäderdienstes im bisherigen Umfang an. Die GdP kann aus Landessicht nur resümieren: „Das Tischtuch scheint zu kurz, egal, wo man zieht ...“

Wie kann es weitergehen? Was rät die GdP der Politik?

Als Gewerkschaft der Polizei fordern wir bundesweit, die Innere Sicherheit unabhängig von Haushaltsschwierigkeiten massiv und deutlich ausreichend finanziell zu hinterlegen, um die notwendige digitale Entwicklung, Ausrüstung und personelle Ausstattung für diese sensible Kernaufgabe des Staates zur Verfügung zu stellen.

Müssten nicht parallel dazu – auch zum Überlastungs- und Gesundheitsschutz der Polizeibeschäftigten – aufgabenkritische Überlegungen angestellt werden?

Für die GdP ist diese Fragestellung eine eindeutig politische Aufgabe und Verantwortung. Derartige Überlegungen und Entscheidungen bergen immer die Gefahr, das Vertrauen der Bevölkerung in den Staat und die Polizei zu beschädigen. Solche Entscheidungen müssen gesellschaftlich weitestgehend konsentiert und demokratisch legitimiert sein. Häufig bleibt die Polizei mit diesem Dilemma allein. Polizeiführung beschreibt und organisiert Abläufe, um die wichtigen, vielfältigen neuen Aufgaben anzugehen, Personalräte fordern zu Recht, gleichzeitig zu beschreiben, was nicht mehr gemacht werden soll, weil die Belastungsgrenze bei Präsenz-, Einsatz und Ermittlungsdienststellen lange erreicht ist – ein häufig ungelöstes Dilemma. Beim Thema Aufgabenkritik ist eigentlich immer das Phänomen zu beobachten, dass jeder glaubt, „wer sich zuerst bewegt, hat verloren.“

Die GdP in Schleswig-Holstein gibt folgende Impulse:

- Deutliche Ausweitung der standardisierten Sachbearbeitung einfacher Delikte ohne viel Ermittlungsaufwand oder Unbekannt-Sachen vorwiegend durch tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen. Das macht die Landespolizei teilweise heute schon, es könnte aber deutlich ausgeweitet werden. Ist das der Weg zur schlichten Kriminalitätsverwaltung oder unumgänglich?
- Anpassungen im Legalitätsprinzip: Müssen die Polizisten

wirklich jede Straftat anzeigen, auch wenn sie wissen oder ahnen, dass die Staatsanwaltschaften die Verfahren später ohnehin einstellen? Eine sehr komplexe rechtsstaatliche Diskussion um die notwendige Gewaltenteilung.

- Absprachen zwischen Staatsanwaltschaften und Polizei, bei welchen Delikten nur mit „gebremsten Schaum“ oder gar nicht in die Tiefe ermittelt werden sollte, sogenannte Bagatellgrenzen-Definitionen zum Beispiel bei Diebstählen oder Betrügereien.
- Die Polizei ist in einigen Aufgabenbereichen lediglich subsidiär zuständig, z. B. Jugendschutz, generell in der speziellen und allgemeinen Gefahrenabwehr. Eine 24/7-Erreichbarkeit der originär zuständigen Behörden würde die Polizei natürlich von Aufgaben entlasten, allerdings dürften sich Kosten insbesondere in die kommunale Ebene verschieben.
- Die Kolleginnen und Kollegen berichten vielfach, dass die Digitalisierung häufig zwar die Qualität der Aufgabenerledigung verbessert, diese aber auch deutlich verkompliziert. Die GdP erwartet, dass die Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zu Vereinfachungen und Verschlinkungen beitragen, das wäre ein sehr positiver aufgabenkritischer Erfolg, von dem wir aber noch sehr weit entfernt sind.
- Auch Tarifbeschäftigte leisten schon jetzt sehr hochwertige Ermittlungsarbeit und entlasten den Polizeivollzug. Dieses Erfolgsrezept könnte noch sinnvoll erweitert werden.

Für die Anerkennung der Belastungen von Mitarbeitenden in der Landespolizei braucht es verlässliche, regelmäßige Lagebilder. Die GdP schlägt ein Sondervermögen Innere Sicherheit vor.

Die GdP erwartet koordinierte, transparente politische Diskussionen unter Beteiligung der Gewerkschaft der Polizei, um die Balance zwischen haushälterischen Notwendigkeiten, Stellensituation der Landespolizei und aufgabenkritischen Überlegungen zu finden. Jede Aufgabe muss mit einer konkreten Stelle nur für diese Aufgabe hinterlegt sein, und jede neue Aufgabe muss den Wegfall einer bisherigen Aufgabe mit etwa gleichem Umfang bedeuten. Diese Überlegungen machen Berechnungen für neue oder komplexer werdende Aufgaben notwendig: Wie viel Personal ist dafür erforderlich? Wird dieses Personal durch Stellenmehrung und Mehreinstellungen oder durch aufgabenkritische Überlegungen, das heißt den Wegfall anderer bisheriger Aufgaben, in gleichem Umfang generiert?

Reduzierung der Wochenarbeitszeit

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein einzusetzen.

Begründung

Die Landesregierung in Schleswig-Holstein muss die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein deutlich reduzieren.

Es gibt einen immer härteren Wettkampf um die besten Nachwuchsköpfe. Mit einer 41-Stundenwoche ist (auch) die Innere Sicherheit nicht konkurrenzfähig. Schon ein Blick in die anderen Bundesländer zeigt, dass Schleswig-Holstein auf dem Abstellgleis steht. Von 16 Bundesländern haben zwölf Bundesländer die 40-Stundenwoche verankert, nur vier Bundesländer (Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein) und der Bund selbst setzen noch auf die 41-Stundenwoche.

Im Jahre 2005 hat die von CDU-Ministerpräsident Peter Harry Carstensen angeführte Koalition aus CDU und SPD für die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein die 41-Stunden-Woche eingeführt.

Nun wird es Zeit, dass diese Entscheidung endlich revidiert wird. Die hohe Wochenarbeitszeit macht das Beamtenverhältnis im Ländervergleich unattraktiv. Rechnet man die 41-Stundenwoche im Besoldungsamt A13 gegen die niedrigere Stundenzahl in anderen Bundesländern, dann liegt Schleswig-Holstein hier auf dem letzten Platz aller Bundesländer.

Auch zukünftige Polizistinnen und Polizisten lesen diese Statistiken. Mit der Wiedereinführung der G-9-Abiturjahrgänge wird sich die Bewerberlage weiter dramatisch reduzieren. Hier muss die Landesregierung endlich Verantwortung übernehmen. Nur so kann es gelingen, ein attraktiver Arbeitgeber auch für die jüngeren Generationen zu sein.

Beschaffung von Allradfahrzeugen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Landespolizei für die ländlichen Reviere und Stationen ausschließlich Einsatzfahrzeuge mit Allradantrieb beschafft.

Begründung

In der Praxis hat sich insbesondere auf den ländlichen Revieren gezeigt, dass die derzeit angeschafften Fahrzeuge Daimler-Benz Vito beim Fahrverhalten an ihre Grenzen kommen.

Abseitig der Fahrbahnen fahren sich diese Fahrzeugtypen sehr schnell – z. B. im Bereich von Feldwegen und im Waldgebiet – fest. Bei Nässe besteht bei Einsatzfahrten schnell eine Rutschgefahr. Bei winterglatten Fahrbahnen sind sie teilweise praktisch nicht einsetzbar. Insgesamt würde die Sicherheit der Polizeibeschäftigten deutlich erhöht werden.



Beschaffung von Tablets für Einsatzfahrzeuge

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass für die Einsatzfahrzeuge zusätzlich zu den Smartphones Tablets mit Tastatur angeschafft werden, die insbesondere geeignet sind, vollständig Inpol-Anwendungen und Artus zu nutzen.

Begründung

In der immer digitaler werdenden Welt und vor dem Hintergrund der immer größer werdenden Arbeitsbelastung müssen alle Möglichkeiten ausgenutzt werden, um effizienter arbeiten zu können.

Durch die Nutzung von Tablets im Einsatzfahrzeug könnten Datenabfragen schnell während der Streife oder am Einsatzort durchgeführt werden, insbesondere da die Nutzung des Notebooks hierfür untersagt worden ist.

Durch die vollständige Nutzung von Artus unterwegs könnten vor Ort bereits viele schriftliche Arbeiten geleistet werden. Doppelarbeit würde dabei ebenfalls entfallen. Die Smartphones können dies allein aufgrund der Bedienbarkeit und Bildschirmgröße nicht leisten.

Vollzugspersonal für die Kreise und kreisfreien Städte

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Kreise und kreisfreien Städte eigenes Vollzugspersonal für Aufgaben im Bereich des PsychHG einstellen.

Begründung

Einsätze mit psychisch erkrankten Personen haben in den letzten Jahren eine enorme Steigerung erfahren. Neben vielfältigen weiteren Herausforderungen nehmen Ersuchen für die Gesundheitsbehörden einen immer größeren Rahmen ein. Dies betrifft z. B. die Unterstützung bei Begutachtungen von erkrankten Personen und deren Zuführung in ein geeignetes Krankenhaus. Hierfür wären die Ordnungsbehörden mit ihrem Vollzugspersonal zuständig. Allerdings verfügen in Schleswig-Holstein diese über keine oder zu wenige Vollzugskräfte, so dass immer häufiger auf die Polizei zurückgegriffen wird.



Mehr Stellen Tarif für SSB

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für die Erhöhung der Stellen im Tarifbereich für den Einsatz im Bereich der Standardisierten Sachbearbeitung (SSB) einzusetzen.

Begründung

Durch Erlass wurde im Jahr 2025 geregelt, dass die Standardisierte Sachbearbeitung (SSB) durch Tarifpersonal erfolgen soll. Hierfür sind allerdings nicht ausreichend Tarifstellen vorhanden. Selbst bei einer Verschiebung der Stellen aus

anderen Bereichen wären sie zumindest nicht in allen Direktionen ausreichend. Zudem besteht die Gefahr, dass bisherige Aufgaben wieder durch Vollzugskräfte bearbeitet werden müssten.

Drohnen für die Direktionen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für die Erarbeitung eines Konzepts zur Einführung von Drohnentrupps in den Polizeidirektionen einzusetzen.

Begründung

In Schleswig-Holstein gibt es bekanntlich keinen Polizeihubschrauber und nur einen Drohnentrupp in der PD AFB. Die Alarmierungszeit für den Drohnentrupp und die Eintreffzeit vor Ort dauert zum Teil sehr lange, sofern dieser überhaupt verfügbar ist. Für Fahndungsmaßnahmen oder

beispielsweise Lichtbildaufnahmen von Unfallstellen und anderen Schadensorten ist dies nicht effektiv. Heutzutage sind Drohnen überall, auch im Privatbereich, verfügbar. Es ist kaum darstellbar, dass die Polizei dieses Einsatzmittel nur wenig einsetzt.

Dynamisierung des Bekleidungsgeldes

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für eine Dynamisierung des Bekleidungsgeldes einzusetzen und dieses damit angemessen der Inflation folgt, alternativ sich für eine deutliche Erhöhung des Bekleidungsgeldes einzusetzen.

Begründung

Aktuell werden je nach Laufbahnzweig und Tätigkeit jährlich zwischen € 83 und € 290 vom Land auf das LZN-Konto gebucht. Dieser Betrag ist seit ca. 15 Jahren annähernd gleich (Steigerung von € 280 auf € 290). Damit steht Schleswig-Holstein im bundesweiten Vergleich gut da und ist auf Augenhöhe mit den nördlichen Bundesländern, die ebenfalls Dienstkleidung über das LZN beziehen.

Dennoch ist festzustellen, dass das Geld nicht mehr ausreicht, um die jährlichen Bekleidungsbedarfe zu decken und die Anforderungen der Dienstkleidungsvorschrift zu erfüllen. Das ist auch nicht verwunderlich, wenn man sich die Preisentwicklung in den vergangenen Jahren anschaut: Bei den etablierten Kleidungsstücken erfolgten im Vergleich zu 2019

teils deutliche Preissteigerungen: z. B. Softshell-Mütze + 94 %, einfache Socken + 60 %, Chino-/Cargo-Hose + 75 %. Die erfreulicherweise angebotene Funktionskleidung ist per se teurer, z. B. Jacke zum Tragen unter der Außentragehülle derzeit ca. € 155 (Preissteigerung seit 2022 um 10 %), ein Langarmshirt aus 4-Wege-Stretchmaterial € 102 (plus 17 % zu 2022), ein Polo-Shirt € 46 (plus 43 % zu 2020).

Eine regelmäßige Anpassung des Kleidergeldes würde sicherstellen, dass die Polizeibeschäftigten auch zukünftig ihre Landespolizei optisch angemessen repräsentieren können.

Erhöhung der Einsatztrainingsstundenzahl

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für eine Erhöhung der Einsatztrainingsstundenzahl einzusetzen.

Begründung

Training wird definiert als das wiederholte Ausführen physischer und/oder mentaler Abläufe mit dem Ziel der Prozessverbesserung. Es wird also eine gewisse Wiederholungszahl vorausgesetzt, um überhaupt von Training sprechen zu können. Für Streifenbeamte ist laut Erlass über die Durchführung des Einsatztrainings in der Aus- und Fortbildung der Landespolizei Schleswig-Holstein derzeit eine jährliche Mindestanzahl von 24 Stunden Einsatztraining vorgesehen. In der Praxis wird diese Vorgabe jedoch häufig nur knapp erreicht – insbesondere aufgrund verschiedener Faktoren wie der Schließung von Raumschießanlagen, Personalmangel oder fehlenden Trainingskapazitäten.

Der Stundenansatz in den verschiedenen Inhalten Schießen, Trainingslagen, ESV, Zwangsmitteltraining und Erste Hilfe ist somit als sehr gering anzusehen und kann kaum oder gar nicht zu einer Prozessverbesserung führen.

Darüber hinaus erfüllen viele Direktionen die angestrebten Trainingsquoten nicht. Im Extremfall bedeutet das, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte ganz ohne Einsatztraining verbleiben, obwohl sie jederzeit mit komplexen und dynamischen Gefährdungslagen konfrontiert werden können.

Gleichzeitig steigen die Zahlen von Widerstandshandlungen und Angriffen auf Polizeikräfte kontinuierlich. Auch der vermehrte Einsatz von Messern durch polizeiliche Gegenüber trägt zu einem spürbaren Anstieg verletzter Kolleginnen und Kollegen bei.

Des Weiteren wurden in jüngerer Vergangenheit zusätzliche Einsatzmittel beschafft (Teilausstattung DEIG, Bodycam, neue MDW), welche ebenfalls in das Training implementiert werden müssen.

Neben den maroden Raumschießanlagen ist auch die technische und infrastrukturelle Ausstattung der Einsatztrainingszentren uneinheitlich und vielerorts unzureichend. Positiv zu vermerken ist, dass durch die geplante Errichtung von fünf neuen Einsatztrainingszentren mit modernen Schießanlagen ein erster Schritt zur Verbesserung unternommen wird.

Allerdings bleibt eine entscheidende Maßnahme bisher aus: Die Erhöhung der jährlichen Einsatztrainingsstunden. Während andere Bundesländer längst erkannt haben, welchen langfristigen Nutzen ein höherer Trainingsumfang bringt, hinkt Schleswig-Holstein im bundesweiten Vergleich – etwa mit sechs anderen Ländern, der Bundespolizei und dem Zoll – deutlich hinterher.

Deshalb wird beantragt, die Anzahl der jährlichen Einsatztrainingsstunden ganzheitlich neu zu bewerten – mit dem klaren Ziel, die körperliche Unversehrtheit und das Leben der Polizeibeamtinnen und -beamten in den Mittelpunkt zu stellen.

Das bedeutet aus unserer Sicht nicht nur den Ausbau baulicher und personeller Ressourcen, sondern vor allem auch eine Erhöhung des Mindesttrainingsumfangs auf mindestens 48 Stunden pro Jahr. Diese Zahl sollte verbindlich im nach wie vor nicht überarbeiteten Einsatztrainingserlass festgeschrieben werden. Wir sind überzeugt: Eine solche Maßnahme würde in wenigen Jahren spürbare Effekte zeigen – etwa einen Rückgang der Verletzenzahlen sowohl auf Seiten der Polizei als auch bei deren Gegenüber. Zudem könnte das hohe Trainingsniveau, das junge Polizeikräfte nach ihrer Ausbildung mitbringen, langfristig erhalten werden. Eine regelmäßige Teilnahme am Einsatztraining würde so zur Normalität – und damit auch die gesamte Trainingskultur nachhaltig verändern.



Einführung eines Stirnbandes in den LZN-Katalog für die Ausstattung der Landespolizei

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für die Einführung eines dienstlich gelieferten sog. Stirnbandes einzusetzen.

Begründung

Die POMAinnen Anne Wolter und Nadine Gallas haben sich gefragt, ob sie die einzigen sind, die das Stirnband gut finden. Dazu haben wir auf den beiden Instagram-Seiten der GdP SH eine Abfrage „Was würdet ihr zur Einführung sagen?“ gestartet. 30.000 Aufrufe erbrachten diese Zahlen: 82 % sprachen sich dafür aus, 18 % dagegen.

Wesentliche weitere Gründe wären:

- Jede und jeder, die/der lange Haare trägt, weiß, wie schön ein Stirnband ist.
- Lange Haare können nicht offen getragen werden. Verschiedene Zöpfe passen allerdings nicht unter die aktuelle Mütze. Nur eine Zopfvariante (unterhalb der Mütze) wäre möglich.
- Gerade im Polizeiberuf ist eine selbstbewusste Ausstrahlung wichtig. Dies geht ebenfalls mit dem eigenen Wohlbefinden einher, was darunter leidet, wenn Frisuren nicht wie gewohnt getragen werden können.
- Eine Uniform soll Einheitlichkeit charakterisieren. Trotzdem sieht die LaPo SH vor, dass es für alle Körperbereiche, bis auf den Kopf, verschiedene Uniformteile gibt, die auch unterschiedlich kombiniert werden können. Ein Stirnband würde dieser variablen äußeren Einheitlichkeit nicht schaden. Der Unterschied zwischen Mütze und Stirnband wäre sogar geringer als beispielsweise zwischen der Hose mit Biese und der Funktionshose.

Mitarbeitende der Landespolizei nach belastenden Einsätzen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Landespolizei Mitarbeitende befähigt, die für Kolleginnen und Kollegen nach belastenden Einsätzen, beispielsweise Schusswaffengebrauch, proaktiv als feste Ansprechpartner/innen („Lotsen“) beratend und unterstützend zur Verfügung stehen.

Begründung

Derzeit hat die Landespolizei viele einzelne Bausteine der Fürsorge und Unterstützung für Kolleginnen und Kollegen geschaffen. Unterschiedliche Akteure haben bestimmte Aufgaben, wie z. B. die Fürsorgepflicht des Vorgesetzten.

ABER derzeit fehlt eine gesamtheitliche Betrachtung für alle bestehenden Bausteine in Hinblick auf den Betroffenen.

Die vorgeschlagenen „Lotsen“ sollen u. a. die Aufgabe haben:

- 1 auf Angebote der Landespolizei hinzuweisen und ggf. zu begleiten, wie Betreuer nach belastenden Einsätzen, psychologische Beratung, Polizeiarzt, Schreiben eines Dienstunfalles, Rechtsschutz des Landes für Strafverfahren/Zivilverfahren,
- 2 den Betroffenen auf seine Situation, Status im Strafverfahren, im gesamten innerdienstlichen Schriftverkehr zu beraten und aufzuklären, wie z. B. Aussage im Strafverfahren, Stellungnahme im Dienstunfalluntersuchungsbericht,
- 3 weitere Hilfsangebote auszuloten, wie z. B. Umsetzung/Versetzung über Landesliste/S zu K/ Dienststellenwechsel, im Strafverfahren eine Auskunftssperre zu erwirken, bei Wiedereinstieg in den Dienst vorweg Schwierigkeiten zu beseitigen, einen Verschlechterungsantrag an die Dienstunfallfürsorge wegen des erlittenen Dienstunfalles, usw.

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Bereitstellung von Damenhygieneartikeln an den Dienststellen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass an allen Dienststellen der Polizei Damenhygieneartikel (z. B. Tampons, Binden) kostenfrei und niedrigschwellig zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

Die Regelblutung ist ein natürlicher Vorgang, der Frauen und menstruierende Personen regelmäßig betrifft. Unerwartet eintretende Menstruationen oder längere Dienstzeiten ohne Zugang zu notwendigen Hygieneartikeln können zu Stress, gesundheitlichen Problemen und Einschränkungen im Dienst führen. Die Bereitstellung der kostenlosen Hygieneartikel trägt nicht nur zur Erleichterung des Alltags bei, sondern stellt eine wichtige Maßnahme der Gesundheitsvorsorge dar

und gleicht auch ökonomische Auswirkungen aus, was wiederum zu einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben führt. Zudem ist sie Ausdruck einer modernen und wertschätzenden Personalpolitik. Angebote wie diese lassen sich bereits an einigen Universitäten und Schulen sowie Rathäusern oder Bürgerämtern in Deutschland finden und werden positiv angenommen.

Gesicherte Warmwasserversorgung der 24/7-Dienststellen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für eine gesicherte Warmwasserversorgung der 24/7-Dienststellen einzusetzen.

Begründung

Aus dem Handbuch für die Durchführung von Bauaufgaben des Landes Schleswig-Holstein ergibt sich aus Anhang 20.21 „Richtlinie für bauliche Herrichtung und Ausstattung von Sanitäranlagen in ZGB-Liegenschaften“ unter Ziff. 2.5 die Vorgabe: „Der Waschtisch erhält lediglich einen Kaltwasseranschluss.“

Das gilt auch für Polizeidienststellen. Mit dieser Begründung werden nach wie vor Anträge der Polizei auf Bereitstellung von fließendem Warmwasser abgelehnt.

So gibt es noch immer Polizeiliegenschaften, z. B. in der PD Bad Segeberg, in denen Warmwasser nicht oder nur sehr eingeschränkt, z. B. in Gewahrsamsbereichen, zur Verfügung steht. Oft ist dies vom Zufall abhängig: Bei Anmietungen von Bestandsgebäuden ist üblicherweise eine Warmwasserversorgung sichergestellt, bei landeseigenen Liegenschaften überwiegend nicht.

Polizeibeschäftigte, insbesondere des 24/7-Wachdienstes, werden mit gänzlich anderen hygienischen Bedingungen konfrontiert als Beschäftigte im Verwaltungsdienst. Beispielhaft seien hier Kontakte mit unsauberen und/oder verletzten Personen, Leichen, Körpersekreten, Schmier- und Betriebsstoffen, Brandorten benannt.

Ein häufiges und intensives Waschen der Hände ist daher erforderlich, aktuell mit eiskaltem Wasser, was insbesondere

in den Wintermonaten unerträglich ist. Dieser Zustand ist nicht akzeptabel und muss abgestellt werden. Durch das Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Beschäftigten zu schützen. U. a. heißt es im Anhang der Arbeitsstättenverordnung Ziff. 4.1, dass angemessene Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser (erforderlichenfalls mit warmem Wasser) zur Verfügung stehen müssen. Auch sind weitere Hinweise im Arbeitsschutzgesetz zu finden, die eine Bereitstellung von Warmwasser fordern.

Führen in Teilzeit

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich beim Dienstherrn dafür einzusetzen, die Rahmenbedingungen für das Führen in Teilzeit aktiv zu verbessern.

Begründung

Führung darf keine Frage der Wochenstundenzahl sein. Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen, ist ein zentraler Schritt zu echter Chancengleichheit – insbesondere für alle Mitarbeitenden mit familiären oder pflegerischen Verpflichtungen, wozu überproportional Frauen zählen.

Obwohl in den Stellenausschreibungen 'Teilzeit grundsätzlich möglich' vermerkt ist, zeigt die praktische Umsetzung bisher ein anderes Bild.

Durch eine Arbeitsumgebung, die individuelle Bedürfnisse und die dienstlichen Interessen der Organisation in Einklang bringt, werden die Möglichkeiten erhöht, qualifizierte Kräfte in Führung zu bringen.

Daher ist es entscheidend, neue Wege und Lösungsansätze zu entwickeln, die sowohl den Dienstbetrieb als auch die Kolleginnen und Kollegen mitnehmen und dabei einen reibungslosen Ablauf sicherstellen.

Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zunahme psychischer Erkrankungen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für einen besseren Schutz, aber auch eine größere Handlungssicherheit im Umgang mit psychisch Erkrankten einzusetzen.

Die Einführung einer bundesweiten Notfallnummer 113 für psychische Krisen könnte dabei rund um die Uhr Fachexpertise und dringend notwendige Beratung zur Verfügung stellen. In der Landespolizei muss das Bedrohungsmanagement ausgebaut und gestärkt werden, um mögliche Eigen- und/oder Fremdgefahren aus diesen Erkrankungen schneller zu erkennen und eine möglichst gute Einsatzvorbereitung zu ermöglichen, ohne dabei psychisch Erkrankte zu stigmatisieren.

Begründung

Psychische Erkrankungen nehmen leider immer mehr zu. Dazu tragen die vielen Krisen in der Welt, die Corona-Pandemie, Kriege, Leid und Elend, Flucht, traumatische Erlebnisse, übermäßiger, digitaler Konsum durch junge Menschen, Drogen, demografischer Wandel, Belastungen auch durch Personalmangel bei.

Eine bundesweite Notfallnummer 113, wie sie in Bayern und Rheinland-Pfalz schon genutzt wird, kann zu weniger Suiziden, weniger Polizei- und Rettungsdiensteinsätzen, weniger Angst und Unsicherheit bei Familien, Freunden und Angehörigen führen. Ein niedrigschwelliger Zugang sollte anonym, jederzeit erreichbar, schnell, unkompliziert aber qualifiziert, flexibel, vielsprachig und barrierefrei angeboten werden. Die GdP will damit eine Initiative des Bundesverbandes der Angehörigen psychisch erkrankter Menschen e. V. aufgreifen und unterstützen. Neben der dienstlichen Erkenntnisgewinnung kann eine solche Notfallnummer unsere Kolleginnen und Kollegen vor und während eines Einsatzes professionell unterstützen.

Psychische Erkrankungen und die daraus entstehenden

Probleme können nicht allein polizeilich gelöst werden. Trotzdem hat die Polizei unmittelbar und häufig mit den Folgen dieser Erkrankungen zu tun. Somit profitieren auch unsere Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzugs- und im Justizvollzugsdienst von diesen vorgeschlagenen Maßnahmen unmittelbar. Möglicherweise können sie sich im akuten Einsatzfall beraten lassen und die polizeilichen Reaktionen entsprechend anpassen.

Möglichkeiten zur Erhebung von Funkzellendaten erweitern

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, die gesetzliche Grundlage zu schaffen, die Erhebung von Funkzellendaten auch bei erheblichen Straftaten außerhalb des derzeitigen Straftatenkataloges des § 100 a StPO wieder zu ermöglichen.

Begründung

Die Funkzellenabfrage ist in vielen Fällen ein unverzichtbares Mittel zur Aufklärung schwerer Straftaten – insbesondere im Bereich von Raub, Sexualdelikten, Einbruchserien, Straftaten zum Nachteil älterer Menschen oder bei Angriffen auf Einsatzkräfte. Die aktuelle Einschränkung auf die im §100 a StPO genannten Straftaten behindert die polizeiliche Arbeit und gefährdet sowohl die Aufklärung als auch die Sicherheit der Bevölkerung.

Ermittlungsansätze werden abgeschnitten, die Nachverfolgbarkeit von Täterbewegungen unmöglich gemacht. Dies

führt zu einer erheblichen Belastung der Kolleginnen und Kollegen, die unter wachsendem Arbeitsdruck versuchen müssen, ohne dieses Werkzeug Ermittlungserfolge zu erzielen.

Die GdP steht für eine Sicherheit mit Augenmaß – und dazu gehört auch eine digitale Ermittlungsmöglichkeit, die rechtsstaatlich kontrolliert, aber effektiv ist. Der Gesetzgeber ist gefordert, diese Lücke schnellstmöglich zu schließen.

Verkürzung der Bearbeitungszeiten im Kriminaltechnischen Institut des LKA SH

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Landesregierung Schleswig-Holstein personelle, organisatorische und strukturelle Maßnahmen ergreift, um die Bearbeitungszeiten im Kriminaltechnischen Institut (KTI) des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein signifikant zu verkürzen.

Begründung

Ziel muss es sein, dass kriminaltechnische Auswertungen – insbesondere auch in Fällen ohne hohe Priorität wie z. B. in Rauschgiftdelikten – innerhalb eines angemessenen Zeitraums abgeschlossen werden, um eine zeitnahe Strafverfolgung und Entlastung der ermittelnden Dienststellen sicherzustellen.

Die Bearbeitungszeiten im Kriminaltechnischen Institut des LKA SH sind seit längerer Zeit erheblich zu lang und stellen eine massive Belastung für die polizeiliche Ermittlungsarbeit dar. In vielen Fällen vergehen Monate bis Jahre, bis kriminaltechnische Gutachten und Spurenauswertungen vorliegen. Dies führt nicht nur zu einer Verzögerung von Ermittlungen, sondern auch zu einer erheblichen Frustration bei den Kolleginnen und Kollegen in der Fläche sowie zu einem Vertrauensverlust bei Geschädigten und Zeuginnen/Zeugen.

Hinzu kommt, dass verzögerte Auswertungen in bestimmten Deliktsbereichen gravierende Konsequenzen für die

Strafverfolgung haben können – etwa, wenn dringend Tatverdächtige nicht festgenommen oder Beweise nicht rechtzeitig gesichert werden können.

Eine nachhaltige Verbesserung kann nur durch gezielte Investitionen in Personal, moderne technische Ausstattung und gegebenenfalls strukturelle Umorganisationen im KTI erreicht werden.

Neuausrichtung der Rentenpolitik in Deutschland

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, den DGB aufzufordern, sich für eine grundlegende Neuausrichtung der Rentenpolitik in Deutschland einzusetzen und dabei auf die folgenden Leitsätze hinzuwirken:

- 1 Der systematische Abbau der Renten in den letzten 25 Jahren muss zukünftig gestoppt werden.
- 2 Stattdessen muss eine Trendumkehr zu einer besseren, höheren, und solidarischen Altersversorgung eingeleitet werden durch Maßnahmen, die dafür sorgen, dass
 - der ständige Produktivitätszuwachs auch den Menschen im Alter durch eine gute Versorgung zugutekommt.
 - jeder Rentenbeitragszahler am Ende seines Arbeitslebens eine Rente erhält, die deutlich über der Armutsgrenze liegt (Mindestrente).
 - Frauen durchschnittlich keine geringeren Renten mehr erhalten als Männer.
 - höhere Arbeitgeber- als Arbeitnehmerbeiträge zur Finanzierung der Rente gezahlt werden müssen.
 - eine Senkung statt einer Erhöhung des Renteneintrittsalters erfolgt.
 - versicherungsfremde Leistungen zukünftig nicht mehr aus der Rentenkasse finanziert werden dürfen, sondern aus Steuermitteln genommen werden müssen.
 - gezahlte Rentenbeiträge künftig ausschließlich für die Rentenzahlungen zu verwenden sind.
 - es eine Rentengarantie durch den Staat gibt!

Begründung

Es gibt keinen nachvollziehbaren Grund dafür, dass in der stärksten Volkswirtschaft der EU ein so viel schlechteres Rentenniveau besteht als in den vergleichbaren Nachbarstaaten und Frauen systematisch geringere Renten erhalten als Männer.

Der auf dem letzten ordentlichen DGB-Bundeskongress gefasste Beschluss, zunächst das derzeitige Rentenniveau von 48 % auch über 2025 hinaus zu sichern, ist in dieser Hinsicht keinesfalls ausreichend und muss mit einer Perspektive der Wiederanhebung des Rentenniveaus verbunden werden, welches ein auskömmliches Leben nach einem langen Arbeitsleben sorgenfrei ermöglicht.

Es gilt ein deutsches Rentensystem zu etablieren, dass die oben genannten Forderungen ermöglicht. Zur Finanzierung muss der Arbeitgeberanteil zum Rentenbeitrag höher ausfallen als die Vorsorge des Arbeitnehmers, damit ein angemessener Teil der Produktivitätsgewinne in die Rentenfinanzierung fließen. Zusätzlich zum Bundeszuschuss aus Steuermitteln müssen Vermögen und Aktiengewinne zur Rentenfinanzierung zusätzlich herangezogen werden.

Ziel sollte es dabei sein, mindestens eine vergleichbare Rente wie in anderen Alterssicherungssystemen zu erreichen, um die auch in der Alterssicherung bestehende Zwei-Klassen-Gesellschaft sowie die Benachteiligung von Frauen zu beenden! Dies liegt im Interesse der heutigen aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um der Gefahr der drohenden Altersarmut zu entgehen. Versicherungsfremde Leistungen dürfen zukünftig nicht mehr aus der Rentenkasse, sondern müssen aus Steuermitteln finanziert werden. Gezahlte Rentenansprüche sind künftig ausschließlich für die

Beitragszahlenden und deren direkte Renten zu verwenden.

Das Renteneintrittsalter muss sinken statt steigen, weil durch die abnehmende Zahl an Beitragszahlern härter gearbeitet werden muss und die Arbeitnehmer früher als bisher nicht mehr in der Lage sind, die höhere Produktivität zu meistern. Weiterhin bedarf es Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt ausländischer Arbeitskräfte, um dem Mangel an Arbeitskräften entgegenzuwirken. Freiwilliges Arbeiten über die Altersgrenze hinaus muss möglich, aber nicht verpflichtend sein.

Recruiting in der Landespolizei

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich bei der politischen Hausspitze des Innenministeriums – unter enger Einbindung der Jugendvertretungen – dafür einzusetzen, dass

- der Recruiting-Prozess in der Landespolizei systematisch und auch unter Zuhilfenahme externer Experten grundlegend „durchleuchtet“ wird und eine umfassende Schwachstellenanalyse von der Werbung bis zur Einstellung erfolgt
- und auf Grundlage dieser Schwachstellenanalyse der Recruiting-Prozess in der Landespolizei Schleswig-Holstein zukunftssicher ausgestaltet, modernisiert und weiterentwickelt wird.

Begründung

Bis zu den Ergebnissen sollte zeitnah eine „Task-Force – Arbeitsgruppe“ eingesetzt werden, die sich mit der Zukunftsfähigkeit der WuE-Stelle beschäftigt. Im 21. Jahrhundert sind immer noch alle Prüfungsteile für beide Laufbahngruppen mit „pencil-paper“ durchzuführen. Die Prüfungen finden in Räumlichkeiten statt, die in die Jahre gekommen sind und alles andere als eine gelungene Visitenkarte für die erste Begegnung mit der Organisation Polizei sind. Trotz immens gesteigener Werbe- und Marketing-Aktionen in der realen und virtuellen Welt sowie einer immer komplexer werdenden Einstellungssachbearbeitung durch verwaltungsgerichtliche und datenschutzrechtliche Vorschriften sitzt ein halbes Dutzend Mitarbeitende immer noch auf kw-Stellen. Die jahrelange Unsicherheit und der gewachsene Druck auf den

Recruitingprozess führen vermehrt zur „Abstimmung mit den Füßen“ durch erfahrene Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter. Zudem ist die WuE-Stelle immer noch ungegliedert, was alle internen und externen Entscheidungsprozesse bei der Leitung landen lässt. Bürokratische Prozesse und Hierarchiedenken passen nicht mehr zur Schnellebigkeit im Werbe- und Marketing-Bereich in den sozialen Medien und führen dazu, dass die Landespolizei auf ihrem Karriere-Account in den nächsten Jahren von den anderen Bundesländern „überflügelt“ wird. Schleswig-Holstein droht, den Anschluss zu verlieren. Hier muss gegengesteuert werden, denn es bedarf weniger Konzepte, sondern mehr TUN für eine weiterhin erfolgreiche Nachwuchsarbeit für die Landespolizei.



Ausbildung und Studium der Landespolizei im 21. Jahrhundert

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich bei der politischen Hausspitze des Innenministeriums – unter enger Einbindung der Jugendvertretungen – dafür einzusetzen, dass

- durch interne und externe Experten ein Anforderungsprofil für die Verwendung im polizeilichen Dienst im 21. Jahrhundert entwickelt wird, und zwar unter enger Einbindung der abnehmenden Polizeidirektionen und Ergebnissen von Bürgerbefragungen.
- sowie auf Basis der erstellten Anforderungsprofile der „Kunden“ die Ausbildungs- und Studienpläne systematisch und grundlegend überarbeitet werden.

Entscheidende Grundlage für die Anforderungsprofile ist die Erstverwendung im Funkstreifenwagen oder der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung.

Begründung

Bis zu den Ergebnissen sollte zeitnah eine „Task-Force-Arbeitsgruppe“ eingesetzt werden, die sich mit den hohen Ausbildungs- und Studienabbrüchen der letzten Jahre beschäftigt und kurzfristig notwendige Gegen- und Ergänzungsmaßnahmen zum Erhalt der eingestellten Nachwuchskräfte entwickelt. Vor dem Hintergrund des grundlegenden und langanhaltenden demographischen Wandels und einem personell und ideell immer aufwendigeren „Kampf um die besten Köpfe“ können wir es uns als Landespolizei nicht länger leisten, schon nach kurzen Ausbildungs- und Studienzeiten einen „großen Aderlass an Nachwuchskräften“ hinnehmen zu müssen.

Dabei muss vor dem Hintergrund sich gesellschaftlich wandelnder Fähigkeiten und Fertigkeiten junger Menschen geschaut werden, „was Bewerbende zukünftig mitbringen

müssen oder was sie im Laufe der Ausbildungs- und Studienzeiten – vielleicht auch mehr als bisher – erlernen oder vertiefen können“.

Darüber hinaus sollte wieder eine stärkere Kundenorientierung durch regelmäßige Befragungen (2 – 3-Jahres-Rhythmus) der Polizeidienststellen und der im Einzeldienst befindlichen ehemaligen Studierenden und Auszubildenden über ihren Einsatz- und Erfahrungswert in der Bewältigung polizeilicher Lagen stattfinden. Dadurch erkennen die Ausbildungs- und Studienstätten frühzeitig Notwendigkeiten der inhaltlichen Neuausrichtung, Schwerpunktsetzung oder Ergänzungsbedarfe in den Ausbildungs- und Studienplänen. Dies gewährleistet eine an der polizeilichen Aufgabenbewältigung orientierte Ausbildung oder Studium.

Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für interne Bewerbungen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass für Tarifbeschäftigte Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen werden, um den Zugang zu höherwertigen Arbeitsplätzen zu ermöglichen.

Begründung

Für Stellenbesetzungsverfahren für Tarifbeschäftigte, in denen spezielle Fachkenntnisse gefordert werden, wird zurzeit nahezu ausschließlich nach externen Bewerbern gesucht. Bis diese nach Einstellung „lauffähig“ sind, vergeht oftmals viel Einarbeitungszeit in Strukturen und Prozesse. Die Schaffung von gezielten Qualifizierungsmaßnahmen für interne Bewerber könnte nach Auffassung der Tarifkommission die Einarbeitungszeit verkürzen und somit die Effizienz der verschiedenen Organisationseinheiten

maßgeblich steigern. Beispiele, wie es anders gehen kann, finden sich bei den Beamten: So werden beispielsweise im Bereich Cybercrime (Erlass LPA 311 27.46 vom 23.01.2025) oder im Bereich Wirtschaftskriminalität und Vermögensabschöpfung für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sogenannten gestufte Dienstposten angeboten. Die Einstufung in einen höherwertigen A 11-/12-Dienstposten erfolgt nach festgelegten Kriterien für eine interne und dienstlich angebotene Fortbildung.

Altersteilzeit-Modell / Reduzierung Wochenarbeitszeit

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für eine Entlastung von älteren Mitarbeitern (Ü 55), z. B. durch die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder durch zusätzliche Urlaubstage bei vollem Entgelt einzusetzen.

Begründung

Bei zunehmendem Alter werden längere Erholungsphasen benötigt. Die Belastbarkeit sinkt. Entlastungen können Langzeiterkrankungen vorbeugen.

Erweiterung Fürsorgekonzept KiPo – Übernahme von Behandlungskosten in Akutfällen für Tarifbeschäftigte in belastenden Tätigkeiten durch den Arbeitgeber

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass Tarifbeschäftigte in Akutfällen kurzfristig eine ambulante Psychotherapie in Anspruch nehmen können und die Kosten, die nicht durch die gesetzliche Krankenkasse gedeckt sind, übernommen werden.

Begründung

Die Wartezeit für gesetzlich Versicherte auf Termine für eine Behandlung betragen mehrere Monate. Durch eine früh- und rechtzeitige Behandlung können die Arbeitsunfähigkeit verkürzt und die Chancen auf einen Behandlungserfolg erhöht werden.

Erhöhung des Garantiebetrages um 50 %

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für Tarifbeschäftigte bei nicht stufengleichem Aufstieg für eine Erhöhung des Garantiebetrages um 50 % – mit einer Dynamik bei Lohnerhöhung – einzusetzen.

Begründung

Durch eine Erhöhung des Garantiebetrages soll die Motivation zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Verantwortungen steigen.

Zusätzliche Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte im Außendienst bzw. Einsatz

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass für Tarifbeschäftigte der Landespolizei und des Justizvollzuges im Außendienst bzw. Einsatz eine Unfallversicherung abgeschlossen wird, die bei Arbeitsunfällen eine Zusatzleistung mindestens im Falle des Bezuges von Krankengeld und bis zur Höhe des Nettolohnes (100 %) zahlt.

Begründung

Nach sechs Wochen Lohnfortzahlung fällt jeder Tarifbeschäftigte ins Krankengeld (70 % des Nettolohnes, maximal 18 Monate – danach erfolgt die Aussteuerung). Der Einkommensverlust beträgt allein bei Bezug von Krankengeld mehrere Hundert Euro. Gerade bei Arbeitsunfällen ist dieser Einkommensverlust nicht gerecht.

Anpassung der Zulagen für Angestellte

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass Zulagen für Tarifbeschäftigte dynamisiert, also bei Tarifsteigerungen automatisch mit erhöht werden.

Begründung

Zulagen verlieren über Jahre an Wert, wenn sie nicht auch an den Tarifierhöhungen teilnehmen.

Abschaffung Eigenanteil Heilfürsorge

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für die Abschaffung des Eigenanteils für die Heilfürsorge einzusetzen.

Begründung

Aufgrund der Kürzung der Leistungen im Bereich der Heilfürsorge ist der Eigenanteil erst recht nicht mehr gerechtfertigt. Bei den besonderen Gefahren und Belastungen wäre wie früher eine freie Heilfürsorge, auch im Hinblick auf die Attraktivität des Polizeiberufs, mehr als angemessen.

Abschaffung Selbstbehalt Beihilfe

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für die Abschaffung des Selbstbetrags für die Beihilfe einzusetzen.

Begründung

Aufgrund der Kürzung der Leistungen im Bereich der Beihilfe ist der Selbstbehalt analog zur Forderung bei der Heilfürsorge auch nicht mehr gerechtfertigt.



Einführung von Expositionsnachweisen bei besonderen Belastungen oder potenziell kritischen Ereignissen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass in der Landespolizei Schleswig-Holstein das vorsorgliche Fertigen von Expositionsnachweisen eingeführt wird, wenn Beschäftigte nachweislich besonderen Belastungen, potenziell gefährlichen Stoffen oder potenziell kritischen Ereignissen ausgesetzt waren, auch wenn (noch) keine gesundheitlichen Folgen erkennbar sind und aus diesem Grund auf das Fertigen einer Dienstunfallmeldung bzw. einer Unfallmeldung an die Unfallkasse verzichtet wird.

Begründung

Treten infolge einer Exposition bei Beschäftigten unmittelbar gesundheitliche Folgen auf, haben diese eine Dienstunfallmeldung (Beamte) bzw. Unfallanzeige für die Unfallkasse (Tarifbeschäftigte, Auszubildende) zu fertigen.

Waren Beschäftigte (Beamtinnen, Beamte oder Tarifbeschäftigte) besonderen Belastungen, potenziell gefährlichen Stoffen oder potenziell kritischen Ereignissen nachweislich ausgesetzt, es sind aber (noch) keine gesundheitlichen Folgen erkennbar, wird grundsätzlich auf die Fertigung einer Unfallmeldung für Dienstunfälle bzw. Unfallmeldung der Unfallkasse Nord verzichtet. Ohne eine Unfallmeldung können Ansprüche nach zwei bzw. zehn Jahren verfristen.

Aktuell gibt es in der Landespolizei lediglich eine Expositionsdatei für den Kontakt mit potenziell gefährlichen Stoffen, diese beinhaltet nur eine Auswahl von gefährlichen Stoffen und ersetzt nicht die in diesem Antrag geforderten Expositionsnachweise.

Eine Expositionsmeldung sollte vorsorglich gefertigt werden, sobald Beschäftigte i. S. d. § 2 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (hier: Beamte, Tarifbeschäftigte, Auszubildende) im Dienst besonderen Belastungen, potenziell gefährlichen Stoffen oder potenziell kritischen Ereignissen ausgesetzt waren oder ausgesetzt gewesen sein könnten.

Die Exposition des Beschäftigten muss nicht gesichert vorgelegen haben. Ein begründeter Verdacht einer Exposition ist ausreichend. Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn der Verdacht auf gesicherten Tatsachen beruht.

Bei der Schilderung des Sachverhalts in einem Expositionsnachweis sollte es lediglich der Faktenbenennung, jedoch nicht der Offenlegung möglicher Belastungsreaktionen oder persönlicher Empfindungen bedürfen.

Die Erstellung dieses Expositionsnachweises würde ausschließlich der Dokumentation dienen und ersetzt nicht die Fertigung der „Unfallmeldung für Dienstunfälle von Beamtinnen und Beamte“ bzw. Die Unfallanzeige für die versicherten Beschäftigten, wenn „gesundheitliche Folgen“ jedweder Art eingetreten sind.

Besondere Belastungen können insbesondere physikalische Belastungen sein, die beispielsweise durch Lärm (z. B. Schusswaffengebrauch, Detonation von Sprengstoffen wie z. B. Böllern, Vuvuzelas), durch optische Strahlung (z. B.

Laserangriffe) oder durch mechanische Belastungen (z. B. Sturz, Ausrutschen) verursacht werde. Potenziell kritische Ereignisse können beispielsweise das Erleben von schweren Verletzungen, Tod und Sterben, die Gefahr des eigenen Todes und Schusswaffengebrauch sein. Derartige Ereignisse liegen außerhalb des gewöhnlichen Erfahrungshorizonts und beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit einer Person. Ferner haben sie eine hohe emotionale Wirkung und können die Bewältigungsmöglichkeiten übersteigen.

Potenziell gefährliche Stoffe können insbesondere radioaktive Stoffe (z. B. Begleitung von Castortransporten, Unfallaufnahme bei Transportfahrzeugen mit radioaktivem Material), biologische Stoffe (z. B. Viren: HIV, Hepatitis A/B/C; Bakterien: Tuberkulose; Schimmelpilze) und chemische Stoffe (z. B. Säuren, Laugen, Gase, Drogen) sein.

Die fristverlängernde Wirkung dieser Meldung müsste durch den Dienstherrn festgeschrieben werden.

Änderung der Regularien für die Anerkennung von Dienstunfällen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Landespolizei die derzeitigen Regularien für die Anerkennung von Dienstunfällen ändert, damit Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von belastenden Dienstunfällen, die zu einer chronischen psychischen Beeinträchtigung führen, ihre Beeinträchtigungen einfacher als Dienstunfall anerkennen lassen können.

Begründung

Insbesondere die psychischen Beeinträchtigungen im Rahmen von belastenden Einsätzen haben in den letzten Jahren zugenommen. Die derzeitigen Regularien für die Anerkennung eines Dienstunfalles führen dazu, dass psychische Beeinträchtigungen, wie auch z. B. post-traumatische Belastungsstörungen (PTBS) sehr häufig nicht anerkannt werden. Dies wirkt sich besonders tragisch aus, wenn es bis zur Dienstunfähigkeit führt.

Übertragung von Überstunden und Urlaubstagen

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Landespolizei die Voraussetzungen schafft, damit Kolleginnen und Kollegen ihre Überstunden und Urlaubstage an andere in Notsituationen schenken/übertragen können.

Begründung

Im Kollegenkreis kann es zu Schicksalsschlägen kommen, wie z. B. schwere Erkrankungen (bei einem selbst, Partner oder Kindern) oder Todesfälle im engsten Familienkreis.

Durch Spendenaufrufe wird regelmäßig versucht, eine finanzielle Entlastung der Betroffenen zu ermöglichen. Aber in einer Vielzahl von Fällen würde es den Betroffenen in der Akutphase am meisten helfen, wenn sie durch mehr Freizeit, die sie im Regelfall nur durch finanzielle Einbußen und auch nur beschränkt erreichen können, von Kolleginnen und Kollegen Zeit erhielten, die durch Überstunden oder Urlaub gespendet werden könnten.

Änderung des § 13 (2) Sonderurlaubsverordnung

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für eine Änderung des § 13 (2) Sonderurlaubsverordnung einzusetzen. Für Eltern von Kindern jeglichen Alters mit einer anerkannten Behinderung soll die Beschränkung auf zehn Tage, bei Alleinerziehenden 20 Tage pro Kind, entfallen. Für die Betreuung von Kindern mit anerkannter Behinderung soll die Obergrenze von 25 Tagen bzw. von 50 Tagen für Alleinerziehende voll ausgeschöpft werden dürfen. Weiterhin sollen diese Tage in vollem Umfang auch für geplante Krankenhausaufenthalte genutzt werden dürfen.

Begründung

Eltern von Kindern mit einer Behinderung benötigen oftmals mehr als die bisher zulässige Anzahl von Urlaubstagen, um ihre Kinder (auch noch im erwachsenen Alter) zu betreuen und zu pflegen, bei Krankenhausaufenthalten zu begleiten und anderes. Hierfür nehmen diese Kolleginnen und Kollegen oftmals Erholungsurlaub, wenn der Sonderurlaub erschöpft ist, oder es, wie z. B. bei Krankenhausaufenthalten, keinen gibt. Die Pflege und Betreuung eines schwerbehinderten

Kindes sind in den meisten Fällen aber eine körperliche und psychische Belastung. Auch geplante Krankenhausaufenthalte bilden da keine Ausnahmen, sondern sind oft noch stärkere Belastungen.

Dadurch, dass die Kolleginnen und Kollegen Teile oder ggf. den gesamten Erholungsurlaub dafür verbrauchen, fehlt ihnen dieser für die dafür vorgesehene Erholung.

Dienstvereinbarung zur Überlastanzeige

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass es eine Dienstvereinbarung zur Überlastanzeige gibt.

Begründung

Häufig prägen wachsender Leistungs- und Verantwortungsdruck den Alltag des Personals. Bei massiver Überlastung können Kolleginnen und Kollegen Sach- oder Personenschäden verursachen, die arbeits-, straf- oder zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Eine Überlastungsanzeige bietet Beschäftigten die Möglichkeit, auf personengefährdende Situationen aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können.

Überlastungsanzeigen bieten andererseits der Landespolizei als Dienstherrn die Möglichkeit der Schaffung eines wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Qualitätssicherung der polizeilichen Aufgabenerfüllung auch in schwierigen und sehr stressbelastenden Situationen. Sie dienen auch dem Bürger als Schutz vor einer überlasteten und damit möglicherweise fehlerhaft agierenden Polizei.

Die Überlastungsanzeige ist zunächst ein Begriff aus dem

Arbeitsrecht, der weder in einem Gesetz noch in einem Tarifvertrag explizit erwähnt oder näher definiert ist. Ständiger Personalmangel, neue Aufgaben, Defizite des Arbeitgebers bei der Organisation des Personaleinsatzes oder andauernde Mehrarbeit erhöhen die Arbeitsbelastungen und führen Beschäftigte an ihre Leistungs- und Belastbarkeitsgrenzen.

Dies kann Fehler in der Erledigung der Arbeitsaufgaben verursachen und negative Folgen für alle Beteiligten haben.

Die Überlastungsanzeige hat sich gegenüber dem Arbeitgeber als Instrument der Entlastung der Beschäftigten vor den Folgen von Gefahrensituationen entwickelt.

Zur eigenen Entlastung und zum Schutz der Beteiligten und der Dienststelle sollten Polizeibeschäftigte deshalb aus Eigenschutz vor strafrechtlichen, dienst- und arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen eine Überlastungsanzeige schreiben.

Belastungssituation

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Landespolizei ein geordnetes Verfahren zur Erhebung einer Belastungssituation (Überlastungsanzeige) formuliert.

Begründung

Der Krankheits- und Belastungsstand in der Landespolizei ist hoch. Das Thema der Belastungssituation in der Landespolizei hat sich leider etabliert und ist allgegenwärtig – Kolleginnen und Kollegen aus allen Teilen des Landes beschreiben zum Teil höchste Belastungen bei der Schutz-, Wasserschutz- und Kriminalpolizei (siehe Flug Nr. 13).

Auf vielfältige Art und Weise teilen Kollegen und Kollegen ihren Vorgesetzten bzw. der Dienststelle mit, dass sie auf ihrem Arbeitsplatz überlastet sind. Sie tun dies in der Regel per E-Mail oder im Gespräch. Das Instrument der Überlastungsanzeige ist den wenigsten Führungskräften und Mit-

arbeitern wirklich bekannt. Man hat davon gehört, weiß aber nicht, wie man in Form und Inhalt dabei vorgeht.

Dies hat zur Folge, dass Gespräche und E-Mails, in denen eine Überlastung offen mitgeteilt wird, nicht offiziell gezählt werden und dadurch ein Belastungsbild gezeichnet wird, dass die mutmaßliche Realität nicht ausreichend dokumentiert. Ein Verfahren, das Inhalt und Form einer Überlastungsanzeige und den Weg der weiteren Bearbeitung (wer ist wann zu beteiligen) beschreibt (vergleichbar mit BEM-Verfahren) ist in diesem Sinne erforderlich.

Berichterstattung Presse

Kiel (dpa/Ino) – Mehr Polizistinnen und Polizisten haben in Schleswig-Holstein 2023 wegen ihrer Arbeitsbelastung Alarm geschlagen. Die Zahl der sogenannten Überlastungsanzeigen stieg von sechs Fällen im Jahr 2022 auf 23 Anzeigen, wie aus der Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage des SPD-Innenpolitikers Niclas Dürbrook hervorgeht. Im laufenden Jahr gab es bereits neun Überlastungsanzeigen. Zuvor hatte das „Flensburger Tageblatt“ berichtet.

„In den letzten Wochen wurde mir mehrmals berichtet, dass im vergangenen Jahr die Überlastungsanzeigen bei der Polizei deutlich zugenommen hätten“, sagte Dürbrook. „Kein Beamter wird leichtfertig eine Überlastungsanzeige stellen. Darum zeigt die deutlich gestiegene Zahl, wie angespannt die Situation ist.“

SPD fordert Entlastung

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) geht dagegen davon aus, dass die wirklichen Zahlen viel höher liegen.

„Die genannten Zahlen müssen deutlich infrage gestellt werden“, sagte der GdP-Landesvorsitzende Torsten Jäger der Zeitung. Als Grund führte er an, dass Überlastungsanzeigen nicht regulär erfasst würden.

Die Sozialdemokraten fordern eine Entlastung der Landespolizei. Landesregierung und Koalition beteiligten sich bislang jedoch nicht an einer Debatte über die Entlastung der Landespolizei, sagte Dürbrook. „Nach dem anhaltend hohen Überstundenberg von rund 500.000 Stunden pro Jahr, der erschreckenden Zahl von jährlich mehr als 200.000 Krankheitstagen und den großen Fehlzeiten beim wichtigen Einsatztraining muss nun endlich gehandelt werden“, forderte er.

Wie lässt sich diese Belastung „messen“?

Überstundenlast? Aufgabenmenge? Krankmeldungen?
Anzahl der BEM-Verfahren?

Welche Möglichkeiten hat der einzelne Mitarbeiter, um seinem Vorgesetzten mitteilen zu können, dass er sich aktuell überlastet fühlt?

Bittet er um ein Gespräch?

Schreibt er eine E-Mail, in der er auf seine Situation hinweist?

Meldet er sich krank?

Nimmt er in der Folge das Angebot eines BEM-Gesprächs wahr?

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige (auch Gefährdungsanzeige) ist eine schriftliche Meldung über Arbeitsüberlastung an den Vorgesetzten und gegebenenfalls an den Betriebsrat oder Personalrat. Sobald der Arbeitgeber über die Überlastung informiert ist, muss er Maßnahmen zur „Gefährdungsabwehr“ einleiten.

Die Überlastungsanzeige verfolgt vier Ziele:

- 1. Ziel:** die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten
- 2. Ziel:** sämtliche Arbeitgeberpflichten (Treuepflicht und Arbeitsschutz) einzuhalten
- 3. Ziel:** alle Arbeitnehmer vor späteren möglichen arbeits-, dienst- oder zivilrechtlichen Folgen durch die Überlastung zu schützen
- 4. Ziel:** die Arbeitsbedingungen zu verbessern

Antrag zur Verbesserung der Versorgung von unverheirateten Hinterbliebenen und deren leiblichen/adoptierten Kindern nach tödlichen Dienstunfällen bei Diensthandlungen mit besonderer Lebensgefahr

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die Versorgung von unverheirateten Hinterbliebenen und deren leiblichen/adoptierten Kindern nach tödlichen Dienstunfällen bei Diensthandlungen mit besonderer Lebensgefahr mit folgenden Punkten verbessert wird:

- **Einschluss von unverheirateten Hinterbliebenen in die Versorgung nach schweren Dienstunfällen, die den Tod nach Diensthandlungen mit besonderer Lebensgefahr nach sich gezogen haben. Zielrichtung muss es in diesem speziellen Fall sein, zusätzlich zu den Kindern des Verunglückten auch dessen zurückbleibenden Elternteil/Erziehungsberechtigten (z. B. Kindesmutter/-vater) als Hinterbliebenen des verunglückten Beamten oder der verunglückten Beamtin anzuerkennen, auch wenn keine Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft vorliegt.**
- **Für die Erziehungszeit eines gemeinsamen minderjährigen Kindes (oder mehrerer gemeinsamer minderjähriger Kinder) dieser Familie bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres erhält der zurückbleibende Erziehungsberechtigte eine Versorgung in Höhe des zustehenden erhöhten Waisengeldes.**
- **Die Einmalentschädigung und das Sterbegeld nach Unfalltod stehen ausschließlich dem hinterbliebenen Kind und deren Elternteil/Erziehungsberechtigten zu.**
- **Für die Erziehungszeit bis zum 18. Lebensjahr des letzten Kindes beseitigt der Dienstherr die Nachteile in der Altersversorgung, die durch die Erziehung entstehen.**

Begründung

Im Bereich der Beamtenversorgung wird noch der hergebrachte Familienbegriff „Ehe und Familie“ besonders geschützt. Dies ist auch richtig so, weil das Grundgesetz diese Familie besonders schützt.

Der Begriff der Familie hat sich aber in den letzten Jahrzehnten gewandelt. Ehen scheitern, Kinder werden außerehelich geboren und aufgezogen, wohnen im Familienverbund, ohne dass die Kindeseltern die Ehe eingehen. Dabei werden diese Kindeseltern bei der Versorgung nicht bedacht. In gewisser Weise ist dies auch gerechtfertigt, da die unverheirateten Partner nicht die gleichen gegenseitigen Pflichten eingehen wie ein Ehepaar.

In einem krassen Missverhältnis steht dazu aber die Versorgung von unverheirateten und geschiedenen Hinterbliebenen mit gemeinsamen Kindern bei Dienstunfällen mit tödlichem Ausgang bei Diensthandlungen unter Lebensgefahr. In diesen Fällen stehen die hinterbliebenen Kindeseltern völlig unverschuldet vor einem riesigen Problem. Neben dem schmerzhaften Verlust eines Elternteils hat diese Familie auch ein

großes finanzielles Problem. Ein Verdiener fällt weg, trotzdem muss das Familienheim/die Wohnung bezahlt und die Versorgung gewährleistet werden. Der hinterbliebene Elternteil muss nun als Alleinerzieher alle finanziellen Lasten allein tragen und zusätzlich die Erziehung des Kindes/der Kinder gewährleisten. Das gilt für geschiedene Eltern genauso.

Auch in der Altersversorgung können erhebliche Nachteile durch betreuungs- und erziehungsbedingte Arbeitszeitreduzierungen entstehen, die im Rahmen der Unfallfürsorge ausgeglichen werden müssen.

Aus Sicht der GdP steht dieses Risiko nicht mehr im Verhältnis zu den Gefahren, die Beamtinnen und Beamte unter besonderer Lebensgefahr oft eingehen müssen. Ein Regress eines ggfs. vorhandenen Verursachers ist in den meisten Fällen nicht gegeben oder durchsetzbar. Wir sehen daher den Dienstherrn in der Verpflichtung, hier für Abhilfe zu schaffen. Hier handelt es sich um ein Problem, was glücklicherweise nur selten auftreten wird und sich zahlenmäßig in Grenzen halten dürfte!

Angriffsentschädigung

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass nach einem rechtswidrigen Angriff verletzte Polizeivollzugsbeamte eine sogenannte „Angriffsentschädigung“ als zusätzliche einmalige Unfallfürsorge (vergleichbar mit der Regelung in Hessen) erhalten.

Begründung

Sie sollen Opfer schützen, werden aber immer öfter selbst „angegriffen“ und verletzt.

Eine Angriffsentschädigung würde als zusätzliche einmalige Unfallfürsorgeleistung, die bei Dienstunfällen aufgrund eines rechtswidrigen Angriffs gewährt und von Amts wegen festgesetzt werden würde, gezahlt werden. Dabei würde es sich um eine Einmalzahlung in vierstelliger Höhe handeln als Zeichen des Respekts und der Anerkennung dafür, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einen Angriff aushalten mussten, der auf den Staat an sich zielte.

Für im dienstlichen Einsatz durch einen rechtswidrigen Angriff verletzte PVB steht in SH der Zivilrechtsweg offen (Schmerzensgeldklage) oder z. B. ein Adhäsionsverfahren im Zusammenhang mit einem Strafverfahren.

Können die Verletzten PVB ihre Ansprüche nicht geltend machen, kann das Land gem. § 83 a LBG die Erfüllung übernehmen – das aber erst nach Abschluss des ersten zivilrechtlichen Klageverfahrens und erfolgloser Zwangsvollstreckung. Vom Angriff im Einsatz und einer dabei erlittenen Verletzung bis zur finanziellen Entschädigung können Jahre vergehen (es ist bekannt, dass einige Kollegen aufgrund des lang andauernden zivilrechtlichen Schmerzensgeldverfahrens eher kein Schmerzensgeld einklagen – auch, um damit nicht noch einmal mit den teils traumatisierenden Erlebnissen konfrontiert sein zu müssen).

Diese Verzögerung (und der teils emotional schwere Weg) ist nicht fürsorglich, gerade in Anbetracht der Zunahme von Übergriffen und der Intensität von Gewalt ggü. PVB.

Der sogenannte „qualifizierte Dienstunfall“ ist in Schleswig-Holstein in dieser Form nicht benannt und normiert. Der

Tatbestand ergibt sich aus den Regelungen gem. § 41 BeamtVGSH – Erhöhtes Unfallruhegehalt und gem. § 48 BeamtVGSH – Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung.

Dabei kommt es tatbestandsgemäß darauf an, dass eine Beamtin oder ein Beamter in Ausübung einer Diensthandlung einen Dienstunfall erleidet, wobei eine damit verbundene besondere Lebensgefahr bestanden haben muss. Infolge des Dienstunfalls muss Dienstunfähigkeit vorliegen, Ruhestand und ein Grad der Schädigungsfolge (GdS) zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand von mindestens 50. Das heißt, Dienstunfall aufgrund eines rechtswidrigen Angriffs ist bis dato nur in Verbindung mit besonderer Lebensgefahr und zwingend auch Dienstunfähigkeit/Ruhestand geregelt.

Eine gesetzlich normierte moderne Dienstunfallfürsorge – alleinstehende oder stufenweise – „Qualifizierung“ und Zwischenstufe für eine Dienstunfall-„Qualität“ mit Angriff, aber ohne z. B. Ruhestand gibt es zurzeit nicht und entspricht nicht mehr dem täglichen Einsatzrisiko, welches der Dienstherr absichern sollte:

z. B. Dienstunfall normal,

Dienstunfall mit rechtswidrigem Angriff, aber die/der Beamte versieht weiterhin Dienst,

Dienstunfall mit Lebensgefahr, aber die/der Beamte versieht weiterhin Dienst,

Dienstunfall mit Ruhestand.

Diese Lücke kann über eine Angriffsentschädigung geschlossen werden.

Haftungsbegrenzung bei Regress

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass bei Regressverfahren nach Kfz-Unfällen mit grober Fahrlässigkeit eine Haftungsbegrenzung von 500,00 Euro festgelegt wird.

Begründung

Die Dienst-Kfz sind nicht versichert. Das nicht versicherte Risiko kann aus Sicht der GdP nicht allein durch die Kolleginnen und Kollegen getragen werden. Die Haftung bei Kfz-Eigen-Schäden sollte auf 500 € begrenzt werden.

Hintergrund dieser Überlegung ist die hypothetische Annahme einer Vollkasko-Versicherung für die Dienst-Kfz bei einem privaten Versicherer und eines Eigenanteils in Höhe von 500 €.

Direktabrechnung zwischen Krankenkasse/Beihilfe und den Leistungserbringern

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass zukünftig die Krankheitskosten von Beihilfeberechtigten (Beihilfe in Kombination mit privater Krankenversicherung) direkt zwischen Leistungserbringern und Beihilfe und privater Krankenversicherung abgerechnet werden.

Begründung

Im Rahmen der Fürsorge erhalten Beamtinnen und Beamte Beihilfe zu ihren Krankheitskosten und müssen die Lücke zwischen Beihilfe und tatsächlichen Kosten mit einer privaten Krankenversicherung schließen.

Damit entsteht die Konstellation, dass der verbeamtete Patient zugleich Vertragspartner der Behandelnden wird und damit das Kostenrisiko trägt. Er muss die Rechnungen der Leistungserbringer begleichen und sich das Geld bei zwei Stellen, nämlich der Beihilfe und der privaten Krankenversicherung erstatten lassen. Damit verbunden sind ein erhöhter Aufwand oder besondere Schwierigkeiten, nämlich das Rechnungen an zwei Stellen eingereicht werden müssen und auf eine Erstattung gewartet werden muss.

- In Apotheken sofortige Bezahlung der verschriebene Medikamente üblich ist und dadurch oft hohe Beträge ausgelegt werden müssen.
- Zahlungsziele vereinbart, ggfs. verlängert werden müssen, weil die Bearbeitung bei Beihilfe oder in letzter Zeit vor allem bei vielen privaten Krankenkassen mehrere Wochen beträgt.
- Streitigkeiten über die Rechnungshöhe und Anwendung der Gebührenordnungen zu Lasten des beihilfeberechtigten Beamten stattfinden, der sich mit dem Leistungserbringer (oft auch privatärztliche Verrechnungsstellen) über die Rechnungshöhe streiten muss, ohne das nötige Fachwissen zu haben und so in eine schlechte Position gedrängt wird und oft draufzahlt.
- im Rahmen der Digitalisierung ältere Beihilfeberechtigte abgehängt werden, weil sie mit den neuen Medien einfach nicht umgehen können.
- bei Hilflosigkeit bleiben Rechnungen oft liegen oder werden aus eigener Tasche bezahlt, weil es nicht mehr gelingt, diese rechtzeitig einzureichen.
- bei schweren Erkrankungen mit Krankenhausaufenthalten oft eine Auseinandersetzung mit den Leistungserbringern nicht möglich ist, so dass Dritte dies übernehmen müssen, die oft gar keine Kenntnisse über Abrechnungsmodalitäten verfügen.

Ziel sollte es sein, in Anlehnung an die Gesetzlichen Krankenkassen eine Chipkarte einzuführen, die es dem Leistungserbringer (Arzt, Krankenhaus, Therapeut, Apotheke) ermöglicht, unkompliziert mit den Kostenträgern (Private Krankenkasse und Beihilfe) abzurechnen und so die Beihilfeempfänger entlastet.



Integration der Beihilfeempfänger ins E-Rezept

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass Beihilfeberechtigte in das System des E-Rezeptes aufgenommen werden.

Begründung

Bisher gibt es für Beihilfeempfänger in Kombination mit privater Krankenversicherung keine Möglichkeit, ein E-Rezept zu bekommen. Damit ist Papierkram und bei telefonischer Bestellung ein zusätzlicher Weg zur Praxis verbunden.

Das E-Rezept ist für die Patienten eine enorme Erleichterung. Wer keine App hat, kann sich das Rezept trotzdem ausdrucken lassen, es wird aber direkt an die Apotheke übermittelt. Eine Legitimation ist über die Krankenkassenkarte möglich.

Vaterschaftsfreistellung

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass die EU-Richtlinie – Art. 4 RL (EU) 2019/1158 – auf Bundes- und Länderebene umgesetzt wird.

Die Dringlichkeit ergibt sich durch das Urteil des VG Köln vom 11.09.2025 (Frist für Anträge am 30.6.2025 nicht einhaltbar).

Begründung

Wir unterstützen die Petition „Vaterschaftsfreistellung“, die auch Bestandteil des Antrags des DGB/BFA „Sorge- und Hausarbeit umverteilen – Partnerschaft stärken“ auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz dieses Jahr ist.

Wir als Frauengruppe der GdP SH fordern, dass die Anträge zur Vaterschaftsfreistellung für die Kollegen in SH in Zukunft positiv bescheinigt werden.

Es ist eine wichtige Entscheidung auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Besoldungsrechtliche und haushaltsrechtliche Ausgestaltung und Hinterlegung der Dienstposten A 11 plus der Landespolizei

Die Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein hat beschlossen, sich für die besoldungsrechtliche und haushaltsrechtliche Ausgestaltung und Hinterlegung der Dienstposten A 11 plus der Landespolizei einzusetzen.

Begründung

Seit Anfang des Jahres 2025 gibt es in der Landespolizei eine neue modifizierte Dienstpostenbewertung. Diese neue Dienstpostenbewertung für alle Dienstposten innerhalb der Landespolizei wurde im Jahre 2024 erarbeitet und Anfang 2025 im Einvernehmen mit dem Hauptpersonalrat der Polizei und der politischen Hausspitze, Innenministerin Dr. Sabine Sütterlin-Waack und Staatssekretärin Magdalena Finke, in Kraft gesetzt.

Ausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren, Ernennungen usw. erfolgen seitdem auf Grundlage dieser neuen Systematik.

Ein wesentlicher Baustein dieser neuen Dienstpostenbewertung ist der Grundsatz:

Die Übernahme von Führungsverantwortung soll sich „lohnen“!

Aus diesem Grunde wurde oberhalb der Dienstposten mit der Bewertung A 11 und unterhalb der Bewertung A 11/A 12 für Führungsdienstposten ein Dienstposten mit der Bewertung A 11 plus eingeführt.

Da es jedoch bisher keine besoldungsrechtliche Hinterlegung/Ausgestaltung für diese Art von Dienstposten im Landesbesoldungsgesetz gibt, haben diese Führungsdienstposten für die Dienstposteninhaberinnen und Dienstposteninhaber keinerlei monetäre Vorteile.

Hier gilt es, seitens des Gesetzgeber zu handeln.

Die GdP erkennt zweifelsohne die von der aktuellen Landesregierung und auch von den Vorgängerregierungen beschlossenen und umgesetzten Verbesserungen der Dienstpostenstruktur an. Genannt seien hier Eingangsamt A 8, prüfungsfreier Aufstieg in die LG 2.1, modularer Aufstieg in die LG 2.2 und auch die B-Besoldung für die Behördenleitungen.

Um aber dem Grundsatz „Übernahme von Führungsverantwortung soll und muss sich lohnen“ gerecht zu werden, ist aus Sicht der GdP eine besoldungsrechtliche und haushaltsrechtliche Ausgestaltung und Hinterlegung für die Dienstposten A 11 plus zwingend erforderlich.

Dies könnte aus gewerkschaftlicher Sicht in Form einer ruhegehaltstfähigen Zulage erfolgen.







Gewerkschaft der Polizei

Schleswig-Holstein

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein

Max-Giese-Straße 22
24116 Kiel
www.gdp-sh.de