HESSEN
LANDESJOURNAL

DER LANDTAGSWAHLKAMPF HAT BEREITS BEGONNEN

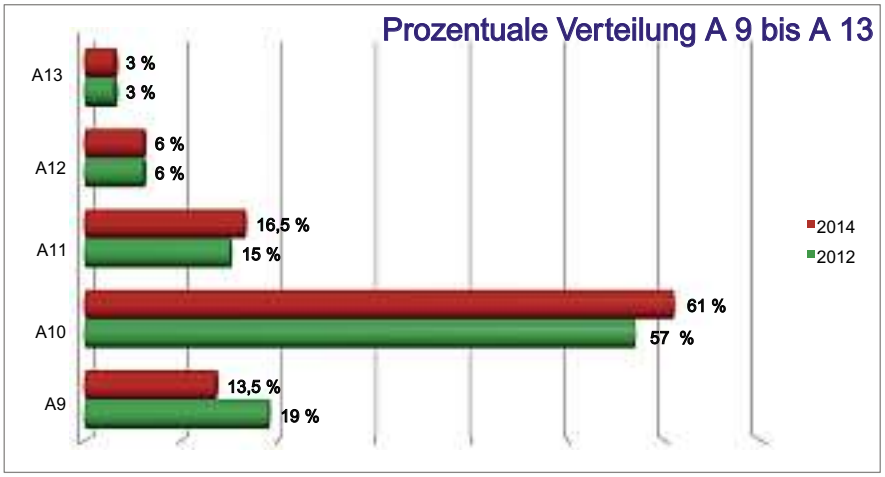
Gut gemeint, aber auch zielführend?

Jörg Bruchmüller.

In meinem letzten Vorwort thematisierte ich die mangelnden Perspektiven für unsere Kolleginnen und Kollegen, insbesondere den dringend verbesserungswürdigen Stellenplan mit notwendigen Hebungen zur A 11 und die höchst beklagenswerten DuZ-Werte (Dienst zu ungünstigen Zeiten), die in Hessen seit Beginn der Besoldungsanpassung 2004 deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegen. In einem Arbeitsgespräch mit LPP Udo Münch Mitte November hatten wir aus Sicht der GdP unter anderem **zwei wesentliche Schwachstellen** klar umrissen:

Erstens: Durch die ständig steigende Zahl der eingeschränkt Dienstfähigen gerät der Schichtdienst in eine Überlastungsfalle. Wir registrieren seit geraumer Zeit eine deutliche Absetzbewegung vom belastenden Wechselschichtdienst zum Tagesdienst mit der Folge, dass der Schichtdienst zunehmend ausbrennt, weil dort immer weniger Kolleginnen und Kollegen eingesetzt werden konnten. Das Personalverstärkungsprogramm „300 in 3 Jahren“ aus der Sicherheitsoffensive ist ein erster längst überfälliger und richtiger Schritt, um die Basis zu stärken.

Zweitens: Aufgrund der Initiative der GdP wurde 2009 eine gewerkschaftsübergreifende Kooperation gebildet, weil BdK, DPolG und GdP gemeinsam festgestellt haben, dass im Problembereich der unsäglichen Stellenstruktur der hessischen Polizei das Kernproblem mit **einem A-10er-Bauch** verortet wurde. Nicht nur Insidern war und ist klar, dass der „Bocksbeuteleffekt“ mit 60 Prozent A-10-Stellen und 15 Prozent A-10-Stellen eine geordnete und transparente Personalentwicklung nicht zulässt. Ich erinnere mich noch gut an die sinngemäße Aussage vom damaligen Innenminister Volker Bouffier: *„Es kann nicht sein, dass es zu Beginn der Karriere zwei schnelle Beförderungen gibt und anschließend ins Leere geschaut wird, weil der Flaschenhals von A 10 nach A 11 zu eng ist.“* Die „Gewerkschaftskooperation und der damalige Innenminister verständigten sich daher auf ein erstes Mini-Hebungsprogramm mit dem Schwergewicht der Hebungen A 11 bis A 13. Allen war klar, dass dies erst ein kleiner noch auszubauender Schritt sei. Wir haben uns **gemeinsam seinerzeit auf die KOOP-Fahne** geschrieben, alles zu tun, um den A-10er-Bauch abzuschmelzen …



Umso mehr waren wir überrascht, dass die Landesregierung ein Hebungsprogramm mit einer deutlichen Vermehrung von A-10-Stellen, und einer nur leicht verbesserten A-11-Situation favorisiert. Um Missverständnissen vorzubeugen: **Die politische Intention, die polizeiliche Arbeit mit Stellenhebungen wertzuschätzen, ist außerordentlich lobenswert und es freut mich, dass es uns in den letzten Monaten offensichtlich gelungen ist, in vielen politischen Gesprächen, diese Wertschätzung gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen nunmehr einfordern zu können. Es stellt sich allein die Frage, ob die Finanzmittel im Zuge der einmütig durchgeführten Schwachstellenanalyse effektiv und vor allem im Sinne einer dringend erforderlichen Personalentwicklung nachhaltig und zielführend sind.**

Durch die beabsichtigten Hebungen könnten 869 Beförderungen nach A 10 und 261 Beförderungen nach A 11 realisiert werden. Der Bocksbeuteleffekt wird dadurch nicht aufgelöst, er wird noch verstärkt. Die Anschlussperspektiven sind zwar für den A-11-Bereich leicht verbessert, aber für weiterführende Ämter verharren sie beim beklagenswerten Status quo. So bleibt das beabsichtigte Hebungsprogramm im Kernbereich eine Strukturmaßnahme überwiegend für personalstarke A-9-Dienststellen.

Nur:

- Was kommt für die Kolleginnen und Kollegen danach?
- Mit welchem Amt werden sie pensioniert?
- Was nützt eine leicht verkürzte Standzeit zu Beginn, wenn hintenraus keine Perspektiven da sind.

Fortsetzung auf Seite 2

DER LANDTAGSWAHLKAMPF HAT BEREITS BEGONNEN

Fortsetzung von Seite 1

• Wie müsste eine homogene Stellenstruktur von A 9 bis A 13 aussehen, um eine ausgewogene und transparente Karriereentwicklung mit einem hohen Maß an Zufriedenheit auch nach zwanzig Dienstjahren zu gewährleisten?

Mit Blick über die benachbarte Landesgrenze liegen die Antworten auf der Hand. Ich verweise auf den Stellenplan in Nordrhein-Westfalen, wo rund 50 Prozent der Stellen des gehobenen Dienstes (in Hessen 25 Prozent) im Bereich A 11 bis A 13 angesiedelt sind.

Und was ist mit der dringend notwendigen Erhöhung der DuZ, also der Erschwerniszulage im Wechselschichtdienst und bei den OPEen? Auch hier ist eine Orientierung schnell möglich: Mit moderaten Erhöhungen (siehe Bayern) hätte man in Hessen die Einkommenssituation von ca. **7000 Kolleginnen und Kollegen im Wechselschichtdienst mit einem Schlag verbessern können.** Es wär überdies auch das gleiche Klientel, welches nunmehr von den geplanten 1100 Hebungen profitieren soll, **sogar überwiegend in den personalstarken A-9-Dienststellen**.

Insofern hätte man auch flächendekkend mehr Menschen mit positiven Botschaften erreichen können, was vor einer Landtagswahl aus Sicht von politischen Parteien nicht unbedingt als schlecht zu bewerten ist.

Unserem Selbstverständnis **„EINE für ALLE“** entsprechend, stehen wir daher als Berater und Ideengeber **parteiübergreifend** immer dann gerne zur Verfügung, wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen für unsere Polizeibeschäftigten nachhaltig zu verbessern.

Euer ***Jörg Bruchmüller***