



**Entwurf des Koalitionsvertrages von  
SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP**

**Stellungnahme der  
Gewerkschaft der Polizei (GdP) - Rheinland-Pfalz  
(korrigierte Fassung)**

## Inhalt

1.	KOALITIONSVERTRAG ALLGEMEIN .....	2
2.	PRÄAMBEL .....	2
3.	MOBILITÄT UND KLIMASCHUTZ → JOBRAD.....	3
4.	NACHHALTIGE ERNÄHRUNG DURCH "RHEINLAND-PFALZ ISST BESSER" .....	4
5.	FAIRE VERGABE UND BESCHAFFUNG.....	4
6.	POLITISCHE BILDUNG UND DEMOKRATIEFÖRDERUNG IM POLIZEILICHEN STUDIUM UND IN DER POLIZEILICHEN FORTBILDUNG .....	4
7.	ARBEIT .....	5
8.	WISSENSCHAFT .....	6
9.	WEITERBILDUNG .....	6
10.	DIGITALES LEBEN IN RHEINLAND-PFALZ.....	7
11.	DEMOKRATIE UND VIELFALT.....	7
12.	SICHER LEBEN IN EINEM HANDLUNGSFÄHIGEN STAAT.....	7
12.1.	PERSONAL.....	7
12.2.	PERSONELLE, ORGANISATORISCHE UND POLITISCHE SCHWERPUNKTSETZUNGEN .....	9
12.3.	FRAUENFÖRDERUNG UND VIELFALT IN DER POLIZEI .....	10
12.4.	AUS- UND FORTBILDUNG IN DER POLIZEI.....	10
12.5.	BEFUGNISSE .....	11
12.6.	DIGITALISIERUNG IN DER POLIZEI .....	11
12.7.	AUSSTATTUNG DER POLIZEI .....	12
12.8.	GESUNDHEIT IN DER POLIZEI.....	12
12.9.	GEWALT GEGEN EINSATZKRÄFTE.....	14
13.	DAS LAND RHEINLAND-PFALZ - EIN MODERNER, ATTRAKTIVER UND VIELFÄLTIGER ARBEITGEBER	14

## 1. Koalitionsvertrag allgemein

Im Jahr 2020 startete die GdP Rheinland-Pfalz die Kampagne „Leidenschaft für mehr!. Dabei stand und steht das „mehr“ für Zeit, Geld, Personal, Sicherheit und Bildung in der Polizei. Mit der Kampagne bündelt die GdP den Großteil der Beschlüsse des Landesdelegiertentages 2018 und beschreibt eine Vielzahl dringend notwendiger Investitionen, um insbesondere Entlastungen für die Polizeibeschäftigten zu erreichen, in die „Menschen“ – also die Polizeibeschäftigten – zu investieren und vor allem die bürgernahe Polizei Rheinland-Pfalz zukunftsfähig aufzustellen.

Die Kampagne hat die GdP in die Landtagswahlen getragen und auch mit dem Versand ihrer Wahlprüfsteine an alle Parteien die Forderungen und Positionen deutlich artikuliert. Der politische Kampf der letzten Jahre hat sich gelohnt und an der einen oder anderen Stelle findet sich die Handschrift der GdP im Vertrag der Koalitionäre:innen deutlich wieder. Teilweise hat sich dies bereits in den Wahlprogrammen widerspiegelt und abgezeichnet, teilweise aber auch nicht. Nun wollen wir den Vertragsentwurf an diesen Forderungen messen und Position beziehen. In der Gesamtschau lässt sich aus Sicht der Polizeibeschäftigten Licht und Schatten im Vertragsentwurf erkennen.

## 2. Präambel

Wir begrüßen das Bekenntnis der Koalitionär:innen zu einem Zukunftsvertrag im Einklang zwischen sozialer Gerechtigkeit, Ökologie und Ökonomie. Gemeinsinn soll über Egoismus und Vielfalt über Ausgrenzung gestellt werden. Auch dies stößt bei unserer GdP auf breite Zustimmung. Die Präambel weist darauf hin, dass die Koalition den Menschen Sicherheit im Wandel geben und die Teilhabe aller für die Zukunft sichern will. Richtig und gut so!

Beim **Klimaschutz und einer intakten Umwelt** muss das Land unmittelbar als Vorbild vorangehen und auch im öffentlichen Dienst auf Nachhaltigkeit und ökologische Gestaltung der Arbeitsumwelt achten.

Die Ausführungen zu **Innovationsreiter Rheinland-Pfalz** (s. auch Zeilen 3304 ff.) treffen die Notwendigkeiten passgenau. So soll der bundesweite Spitzenplatz in der **KI-Forschung** weiter ausgebaut und künstliche Intelligenz gezielt im Kampf gegen die Klimakrise eingesetzt werden. Weiter heißt es unter Digitalisierung im Kontext „Polizei“ auf Seite 154: *„Wir werden die Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz für polizeiliche Zwecke beim Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz anwendungsbezogen unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange erforschen, um sie für die Organisation nutzbar zu machen.“*

Die Haltung der GdP hierzu ist klar: Wir unterstützen diese Absicht und fordern uns ausdrücklich den **Einsatz der Künstlichen Intelligenz** im Bereich der Verbrechensbekämpfung, insbesondere bei der Vernetzung und Auswertung von Daten und im Rahmen der Ermittlungsarbeit, ein. Auch in der Verkehrssicherheitsarbeit und im Bereich der Prävention kann KI-Technik eine zentrale Rolle spielen. Eine Investition in die Forschungstöpfe für diesen Bereich wird sich lohnen, insbesondere mit und in der Polizei und unter Beteiligung der polizeilichen Praxis. Dabei kommt der Hochschule der Polizei eine zentrale Bedeutung zu.

Unter der Überschrift **Neuen Zusammenhalt schaffen** setzen sich die Verhandlungspartner:innen für ein gutes Miteinander ein. Allerdings droht das Zusammenleben nach Auffassung der GdP nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie auseinanderzutreiben. Wir beobachten dies im dienstlichen Alltag bereits seit vielen Jahren. Ein Argument mehr, für diese vielfältige, freie und bunte Gesellschaft die richtigen Modelle zu finden, die Menschen wieder mehr und mehr zu einer solidarischen Gemeinschaft zusammenzubringen.

Wir vermissen ein Bekenntnis dazu, dass **soziale und innere Sicherheit** einander bedingen. Wir haben in den letzten Jahren – und insbesondere seit Beginn der Pandemie und zuletzt aufgrund der sehr aufgeheizten Diskussionen um die Vorwürfe von möglichem strukturellen Rassismus in der Polizei – immer wieder darauf aufmerksam gemacht, dass Menschen Sicherheit in vielerlei Hinsicht benötigen und dass hierzu insbesondere das Gefühl und das Bewusstsein darüber zählt, sicher leben zu können. Das bislang sehr hohe Vertrauen in die Polizei als bürgernahe Institution ist hierfür ein wesentlicher Erfolgsgarant.

Aus diesem Grund freuen wir uns bereits in der Präambel über die Aussage, dass Rheinland-Pfalz auch in Zukunft ein sicheres Land mit einer bürgernahen Polizei sein soll. Dazu soll u.a. die Polizei weiterhin technisch gut ausgerüstet und personell stark aufgestellt sein.

Enttäuscht zeigt sich die GdP an dieser Stelle darüber, dass in der Präambel den „Menschen“ kein Raum gewidmet wird, welche die Handlungsfähigkeit des Staates mit ihrem alltäglichen vollen persönlichen Einsatz gewährleisten – den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Gleichwohl haben in dem Kapitel **Das Land Rheinland-Pfalz – ein moderner, attraktiver und vielfältiger Arbeitgeber** die Beschäftigten des Landes eine eigene Betrachtung erfahren. Dazu später mehr.

### 3. Mobilität und Klimaschutz → JobRad

Mit einem Bekenntnis für die Einführung des 365-Euro-Ticket für junge Menschen in der Legislaturperiode setzen die Verhandlungspartner:innen Akzente. Auch hier gilt es, mit gutem Beispiel voranzugehen und endlich – wie in den Wahlprogrammen von SPD und BÜNDNIS 90/Die Grünen angekündigt – das JobRad für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes optional einzuführen.

Im Entwurf des Koalitionsvertrages heißt es hierzu (Z. 6747 ff.): *„Wir wollen für Bedienstete der Landesverwaltung ein Dienstrad-Leasing einführen und hierfür die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung für die Mitarbeiter:innen schaffen. Sofern die Tarifvertragsparteien in der anstehenden Lohnrunde eine entsprechende Regelung für den Bereich der Tarifbeschäftigten vereinbaren, wollen wir diese zeitnah umsetzen.“*

In den Wahlprogrammen heißt es hierzu:

SPD	BÜNDNIS 90/ Die Grünen	FDP
„Wir verleihen der Nutzung des Fahrrades im öffentlichen Dienst zusätzlichen Schwung und wollen ein Jobrad-Modell etablieren. Dadurch wird das Radfahren noch attraktiver und wir leisten einen Beitrag zur emissionsfreien Mobilität.“	„Um Fahrräder als klimaneutrales Alltagsverkehrsmittel vorzubringen, wollen wir das Job-Rad-Modell für Beamte des Landes ermöglichen sowie darauf hinwirken, dass das Tarifrecht für Angestellte des Landes für die Entgeltumwandlung zur privaten Nutzung des Dienstfahrrads geöffnet wird.“	Keine Aussage

Wir begrüßen die Bereitschaft zur Schaffung des Dienstrad-Leasings. Das hat uns drei Jahre harte Überzeugungsarbeit gekostet. Wir fordern die künftige Landesregierung jedoch auf, sich aktiv in die Tarifverhandlungen mit dieser Thematik einzubringen und durch eigene Vorschläge, z.B. durch Zahlung einer separaten Zulage in Höhe der Leasingrate, ein attraktives Modell zu schaffen. Eine Entgeltumwandlung, wie die Grünen sie anpeilen, schadet den Sozialkassen und bringt steuerrechtliche Probleme mit sich.

#### 4. Nachhaltige Ernährung durch "Rheinland-Pfalz isst besser"

Die GdP freut sich über die Fortführung dieser Initiative. Mit dem „Iss-besser-Kantinen-Programm“ können auch die **polizeieigenen Kantinen** eine saisonale, regionale und ökologische Herstellung der Mahlzeiten gewährleisten. So nimmt das Land auch weiterhin eine Vorbildrolle bei der Ernährung ein. Die dafür notwendigen Finanzmittel sind zur Verfügung zu stellen. Dies muss auch weiterhin für die **Einsatzverpflegung** gelten. Die Koalitionär:innen planen die Pauschale für die Einsatzverpflegung an die Entwicklung der Lebensmittelkosten anzupassen (Z. 5845). Aus Sicht der GdP ein Schritt in die richtige Richtung.

#### 5. Faire Vergabe und Beschaffung

Die Koalitionär:innen wollen das öffentliche Vergaberecht modernisieren. Dieses soll sozial, regional und ökologisch sein. Was dies genau bedeutet, lässt der Vertragsentwurf offen. Für die GdP ist klar, das Vergabe- und Beschaffungsverfahren darf nicht zu mehr Bürokratie führen. In jedem Fall sind nur solche Beschaffungsvorgänge akzeptabel, im Rahmen derer gesichert ist, dass Hersteller und Dienstleister **tariftreu** sind.

Zudem sind - nach dem Vorbild der Fuhrparkbeschaffung in den Jahren 2019/2020 in der Polizei - die Anwender:innen in die Beschaffungsvorhaben und -verläufe eng einzubinden.

#### 6. Politische Bildung und Demokratieförderung

Zur Gewährleistung einer bürgernahen, demokratisch ausgerichteten und handelnden Polizei ist von Beginn der polizeilichen Laufbahn an die **politische Bildung** essentiell. Insbesondere die Vermittlung der Kernidee des gesellschaftlichen Pluralismus ist im Kontext der Meinungs- und Versammlungsfreiheit wesentlich zur Stärkung der persönlichen und demokratischen Resilienz der Polizist:innen in unserem Land.

Unter dem Block Stärkung der politischen Bildung von jungen Menschen (Z. 5009 ff.) wird herausgestellt: *„Angebote wie etwa vom Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC), die junge Menschen dabei unterstützen, zu kritisch denkende Individuen zu werden und Haltung zu zeigen gegen Hass und Hetze, wollen wir verstärkt in die Fläche tragen.“*

Die GdP bekennt sich zu einer bunten, vielfältigen, demokratischen, weltoffenen, toleranten, aber auch durchsetzungsfähigen und –willigen, Polizei. Aus diesem Grund empfiehlt die GdP die Integration der **Projektstage des Netzwerks für Demokratie und Courage** an den polizeilichen Bildungseinrichtungen.

## 7. Arbeit

Unter dem großen und folgerichtig umfassenden Abschnitt **Arbeit** werden aus Sicht der GdP viele gute Dinge zusammengetragen. Diese sind allesamt jedoch nur Makulatur, wenn sie nicht vorgelebt werden. Aus diesem Grund sollte die künftige Landesregierung hier mit gutem Beispiel vorangehen und konkret zeigen, wie sie es gerne hätte. So können sich die Arbeitgeber:innen und Unternehmen ein gutes Beispiel an dem öffentlichen Arbeitgeber nehmen.

Unter **Stärkung des Landestariftreuegesetzes** (ab Z. 2962) heißt es „... müssen sich Unternehmen bei öffentlichen Aufträgen dazu verpflichten, ihre Beschäftigten nach dem jeweils geltenden Mindestlohn zu bezahlen.“ Seit Jahren führen wir mit unseren Personalräten den Bereich der **Reinigungskräfte** als problematisch an. Über Fremdvergabe werden zwar Firmen herangezogen, die Mindestlohn zahlen, dann aber den Beschäftigten bei gleichem Arbeitsumfang einfach die Arbeitszeit reduzieren. Hier fordert die GdP – wenn es schon kein eigenes Reinigungspersonal mehr gibt-, dass dies schärfer kontrolliert werden und sich dies auch im Landestariftreuegesetz zum Schutze der Beschäftigten wiederfinden muss.

Die **Stärkung des Arbeitsschutzes** (ab Z. 2985) ist eine – aus Sicht der GdP – wesentliche Konsequenz aus den Erfahrungen der Pandemie-Monate. Auch hier muss die Landesregierung mit gutem Beispiel als Arbeitgeber vorangehen. Neben der Stärkung der Beratung und Überwachung durch die Arbeitsschutzbehörden sind auch die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen und Kapazitäten vorzuhalten, um den Anforderungen des Arbeitsschutzes – auch hinsichtlich psychischer Gefahren im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der sog. „Blaulichtfamilie“ – Rechnung zu tragen.

Unter der Überschrift **Arbeitszeit selbst gestalten** heißt es beispielsweise: „*Unter Beachtung der gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzregelungen, wollen wir mobiles Arbeiten und Homeoffice dort ermöglichen, wo die Sozialtarifpartner praktikable Lösungen finden.*“

Für den Bereich der Polizei Rheinland-Pfalz ist uns mit der Dienstvereinbarung „Flexibles Arbeiten“ ein erster Schritt gelungen, den es weiterzugehen gilt.

Insofern wünschen wir uns für den öffentlichen Dienst als attraktiver Arbeitgeber konkrete Aussagen, wie beispielsweise: „*Wir werden im Rahmen von Tarifverhandlungen auf flexible Arbeitszeitgestaltungen hinwirken und hierbei die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Leben berücksichtigen.*“

Auch unter der Überschrift **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (Z. 5249 ff.) wird deutlich, dass den Koalitionär:innen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist. So soll es neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, welche wir auch in ausgewählten Bereichen der Polizei ausdrücklich unterstützen, zudem eine Etablierung von „Führung in Teilzeit“ geben. Auch dies kann und muss nach Auffassung der GdP in der Polizei ausgeweitet werden.

Ob mit der Formulierung: „*Mit einer flexiblen Vollzeit, die es Beschäftigten ermöglicht, freier zu entscheiden, wie innerhalb eines Korridors von 30 bis 40 Stunden ihre persönliche Vollzeit aussieht, wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern [...]*“ das

Bekanntnis zu einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit gemeint ist, lässt den Leser im Unklaren zurück.

In jedem Fall fordert die GdP bereits seit längerem, spätestens jedoch mit dem Landesdelegiertentag 2018 und dem Bundeskongress 2018, eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden. Das ist aus Sicht der GdP Rheinland-Pfalz ein Zukunftsmodell für alle abhängig Beschäftigten in unserem Land und wäre ein wichtiger Schritt, mindestens für die Beschäftigten, die den gesundheitlich nachteiligen Wechselschichtdienst leisten.

Dass einer Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit eine Absage erteilt werden soll, begrüßen wir ausdrücklich auch für den öffentlichen Dienst.

Für den Block **Betriebliches Gesundheitsmanagement und psychische Gesundheit** wünschen wir uns die Aufnahme der Formulierung: „*Wir fördern das BGM als öffentlicher Arbeitgeber mit gutem Beispiel und ermöglichen allen Beschäftigten die Teilnahme an Angeboten während der Arbeitszeit.*“

## 8. Wissenschaft

Der Bereich **Wissenschaft und Forschung** ist ebenfalls sehr umfassend dargestellt. Die Koalitionär:innen favorisieren in ihrem Entwurf Wissenschaft und Forschung als Fundament für technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt. Dies insbesondere auch im Bereich der Stärkung der Demokratie. Wir sehen hier als GdP viele Chancen und würden es ausdrücklich begrüßen, wenn die Koalitionär:innen bei ihren Ideen um die Fortentwicklung der Forschung unsere **Hochschule der Polizei** mit einbeziehen würden. Dies gilt ebenso für die Vorstellungen zur **Digitalisierung der Lehre**. Die Bewältigung der Corona-Pandemie hat auch für den Bereich des polizeilichen Studiums, insbesondere am Campus Hahn, gezeigt, dass die digitale Infrastruktur ausgebaut werden und dass die Hochschule der Polizei an das Wissenschaftsnetz der Hochschulen angeschlossen werden muss. Nur so können Wissensbestände, Bibliotheksinhalte und Forschungsbestände allgemein zugänglich und nutzbar gemacht werden. Ein Meilenstein für die Wissensbildung unserer Gesellschaft.

## 9. Weiterbildung

Die Verhandlungspartner:innen wollen die Möglichkeiten der Freistellung bekannter machen, damit mehr Berufstätige **bezahlten Bildungsurlaub** in Anspruch nehmen (Z. 3571-3572). Hier fordert die GdP bereits seit längerer Zeit die Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für praxisgerechte und mitarbeiterfreundliche Regelungen in der Urlaubsverordnung für die Beschäftigten des Landes. Wir benötigen demzufolge eine Novelle und eine Reform der Urlaubsverordnung mit dem Ziel der Vereinfachung und **Ausweitung der Urlaubsmöglichkeiten für die persönliche Weiterbildung und Qualifizierung**. Dies gilt auch für die Bildungsfreistellung zum Zweck von Weiterbildungsmaßnahmen, wenn dies zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten qualifiziert. Die Tätigkeit in der GdP Rheinland-Pfalz ist für alle engagierten Polizeibeschäftigten eine rein ehrenamtliche Tätigkeit.

## 10. Digitales Leben in Rheinland-Pfalz

Die Koalitionär:innen setzen auf digitale Verwaltung und digitales Leben. Dies begrüßt die GdP ebenfalls ausdrücklich. Allerdings wird dies nicht ohne die Menschen gehen. Das bedeutet, dass bei allen Ideen und Bemühungen die Beschäftigten mitgenommen und beteiligt werden müssen. Mit der Formulierung: *„Wir wollen, dass alle Landesbehörden und –ämter mit WLAN-Hotspots ausgestattet sind.“* (Z. 3785 f.) erfüllt sich die immer wieder – und nun erfolgreich – erkämpfte Forderung der GdP. Wir fordern die Landesregierung auf, den Behörden für ihre Haushalte die zusätzlichen finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen.

## 11. Demokratie und Vielfalt

Unter der Überschrift **Starke Demokratie: Für alle Menschen und gegen Hass & Hetze** betonen die Verhandlungspartner:innen *„Wer im öffentlichen Dienst tätig ist, muss mit seinem gesamten Verhalten für die freiheitlich demokratische Grundordnung und deren Erhaltung einstehen. Extremist:innen dürfen keine Aufgabe im öffentlichen Dienst übernehmen. Wir werden zur Realisierung dieses Ziels konsequent handeln.“* Diese Aussage wird in ihrer Deutlichkeit von der GdP in Gänze unterstützt.

Der Themenblock **Frauen** (Z. 5270) trägt die deutliche Handschrift einer proaktiven Gleichstellungspolitik, der sich größtenteils mit den Forderungen der GdP und insbesondere der Frauengruppe in der GdP deckt. Wir vermissen jedoch weiterhin eine Änderung des LGG zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten.

Mit dem **Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt** (Zeile 5240) sollen europäische Vorgaben umgesetzt werden. Dabei soll u.a. geprüft werden, ob längere Fristen für die Geltendmachung von Rechten vorgesehen werden müssen. Die GdP begrüßt ausdrücklich das in die Polizei gesetzte Vertrauen. Ein Gesetz zur Stärkung von Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt durch Prävention wird durch die GdP unterstützt.

Unter der Überschrift **Volle rechtliche Gleichstellung von LSBTIQ\*** fordert die GdP das Innenministerium auf, auch die Regelungslagen innerhalb der Polizei sprachlich vollumfänglich anzupassen und um das „Q“ zu ergänzen.

## 12. Sicher leben in einem handlungsfähigen Staat

Der für die GdP mit Abstand aussagekräftigste und wichtigste Block wird auf den Seiten 152 bis 157 ausgeführt. Insgesamt stellen wir fest, dass – wie in den Wahlprogrammen bereits zum Ausdruck gebracht wurde –, die Koalitionär:innen der Inneren Sicherheit einen größeren Rahmen einräumen.

### 12.1. Personal

*„Die hohen Einstellungszahlen der letzten fünf Jahre werden fortgesetzt, indem jährlich 500 Polizeikommissar-Anwärter:innen eingestellt werden, um die Zahl von 10.000 ausgebildeten Polizeibeamt:innen ab Oktober zu erreichen und beizubehalten.“* (Z. 5815 ff.)

„Im Rahmen einer Gesamtpersonalplanung werden wir zusätzliche Tarif- und Verwaltungsstellen bedarfsgerecht zur Entlastung der Schutz- und Kriminalpolizei von polizeifremden Aufgaben sowie Spezialist:innen für Technik und Sonderbedarfe einstellen, die sogenannte Sonderlaufbahn Polizei weiter ausbauen und zusätzlich Unterstützungskräfte zur Kriminalitätsbekämpfung einstellen.“ (Z. 5831 ff.)

Zunächst stellen wir fest, dass die Koalitionär:innen anerkennen, dass die Herausforderungen der Polizei einen personellen Aufwuchs verlangen, indem sie an den hohen Einstellungszahlen festhalten wollen.

Die gewerkschaftliche – auf fundierte Berechnungen fußende – **GdP-Forderung nach 10.000 Vollzeitstellen an Polizistinnen und Polizisten** muss das Ziel sein. Hierzu sind über die gesamte Laufzeit der fünf Jahre mindestens 500 Einstellungen an Polizeikommissar-Anwärter:innen pro Haushaltsjahr erforderlich. 10.000 ausgebildete Polizist:innen (in Köpfen) werden aufgrund von u.a. Elternzeit, Teilzeit, Abordnungen nicht ausreichen, um den Herausforderungen an die Polizei Rheinland-Pfalz Rechnung zu tragen.

Zudem benötigen wir nach unseren Berechnungen für die nächsten fünf Jahre einen **deutlichen Aufwuchs an Tarif- und Verwaltungspersonal von 75 Stellen pro Jahr**. Ruhestandsabgänge von ausbildungsfremd eingesetzten Polizeibeamt:innen müssen unmittelbar und automatisiert mit Tarifpersonal besetzt werden.

In der Beantwortung der Wahlprüfsteine der GdP heißt es hierzu:

SPD	BÜNDNIS 90/ Die Grünen	FDP
<p>„Dank der Personalpolitik der SPD-geführten Landesregierung wird die Polizei auch in den nächsten Jahren weiter wachsen und bis 2024 auf die Stärke von 10.000 ausgebildeten Polizistinnen und Polizisten ansteigen. Auch an den hohen Einstellungszahlen bei den Anwärterinnen und Anwärtern werden wir weiterhin festhalten.“</p>	<p>„Wir brauchen eine Mindeststärke an Polizeibeamt*innen für Rheinland-Pfalz, die nicht unterschritten werden darf. Dafür wollen wir eine wissenschaftlich fundierte, langfristige Gesamtplanung.“</p>	<p>„Zur Gewährleistung einer flächendeckenden Polizeipräsenz werden wir bis Ende 2024 etwa 10.000 ausgebildete Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten haben. [...] Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir auch dieses Jahr bis zu 580 Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter einstellen. [...] Wir streben einen Personalkörper von 10.000 Vollzeitäquivalenten an.“</p>
<p>„Zusätzlich werden wir pro Jahr 75 neue Spezialisten, Verwaltungs- und Tarifkräfte einstellen, damit sich unsere Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten noch stärker auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.“</p>	<p>„Wir GRÜNE unterstützen die bestehenden Tarifbeschäftigtensonderprogramme im Land zur Entlastung der Polizei. Rheinland-Pfalz benötigt insbesondere mehr IT-Spezialisten.“</p>	<p>„Angesichts der aktuellen Herausforderungen setzen wir Freie Demokraten uns zudem für eine langfristig angelegte Ausbildung von Spezialistinnen und Spezialisten bei der Polizei, insbesondere im Bereich der Internet- und Wirtschaftskriminalität, ein. [...] Gleichzeitig sehen wir aber auch, dass mit mehr Personal und Aufgaben auch mehr Verwaltung vonnöten ist, sodass wir auch diesen Bereich künftig stärken wollen.“</p>



## 12.2. Personelle, organisatorische und politische Schwerpunktsetzungen für die polizeiliche Arbeit

Die GdP begrüßt die beabsichtigte erhebliche **Stärkung der polizeilichen Präsenz im Wechselschichtdienst** und **gezielte Personalzuweisungen im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung**, insbesondere im Bereich der Kriminalpolizei (Z. 5818 ff.). Die Optimierung der Ausbildung der Kommunalen Vollzugsdienste (Z. 5944 ff.) stößt innerhalb der GdP auf Zustimmung. Die in diesem Zusammenhang deutlich beabsichtigte Abgrenzung der Kommunalen Vollzugsdienste von der Polizei nach innen und außen wird der GdP-Forderung gerecht. Die personelle Ausstattung der Kommunalen Vollzugsdienste muss jedoch auch ausreichen, damit diese ihren originären Aufgaben auch vollumfänglich nachkommen können. Auch dieser, durch die GdP immer wieder vorgetragenen, wurde und wird seit Beginn der Pandemie in der Praxis immer wieder bestätigt, indem die Polizei regelmäßig im Rahmen ihrer subsidiären Zuständigkeit für die originär zuständigen Behörden tätig werden muss.

Eine moderne, vielfältige und demokratische Polizei verlangt Bürgernähe. Dies wird durch größtmöglichen Präsenz in der Fläche gewährleistet. Aus diesem Grund unterstützt die GdP die Absicht, in einem Modellprojekt zu erproben, wie der **Bezirksdienst** der Zukunft aussehen kann (Z. 5869 f.).

Als **kriminalpolitische Schwerpunkte** werden die Bereiche Hasskriminalität, Organisierte Kriminalität, Kinderpornographie (Missbrauchsdarstellung), sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Gewalt in engen sozialen Beziehungen (insbesondere Tötungsdelikte gegen Frauen), Kriminalität im digitalen Raum (Cybercrime) sowie Wirtschafts- und Umweltkriminalität dargestellt. Damit erfüllen sich ebenfalls GdP-Forderungen, die jedoch konkret mit Leben gefüllt werden müssen.

So war bereits im letzten Koalitionsvertrag versprochen, „Wirtschaftskriminalist:innen“ einzustellen. Daraus ist bislang nichts geworden. Die GdP sieht hierin einen erneuten Versuch, der auch überfällig ist.

Darüber hinaus müssen den Experten:innen Perspektiven und **Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten** eröffnet werden, damit diese nicht weiter in andere Bereiche abwandern.

Ein ganz wesentlicher weiterer Aspekt ist aus GdP-Sicht in der Notwendigkeit der Unterstützungskräfte zu sehen. Kriminalpolitische Schwerpunktsetzungen sind gut und wichtig, aber sie müssen auch mit dem nötigen **Ermittlungs- und Unterstützungspersonal** untermauert werden, sonst bleiben sie politische Worthülsen.

Die GdP vermisst ein **Bekenntnis zur personellen Stärkung der operativen Einheiten der Bereitschaftspolizei** als ebenfalls wesentlicher Teil der polizeilichen Sicherheitsarchitektur. Auch die benötigte Schaffung von Geschäftsbereichen innerhalb der Dienststellen der Spezialeinheiten muss endlich umgesetzt werden.

Aus Sicht der GdP hat die Kernaufgabe der Polizei der **Verkehrssicherheitsarbeit** in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung verloren. Umso mehr begrüßen wir insofern die Aufnahme der Verkehrssicherheit in das Regierungsprogramm der nächsten Jahre. Auch dies muss in den fünf anstehenden Jahren konkret mit Leben gefüllt werden. Hierzu sind die personellen und sachlichen Ressourcen weiter auszubauen.

Wir freuen uns über das politische Bekenntnis, **alle Dienststellen im Land** zu erhalten. Die baulichen und technischen Maßnahmen zur temporären Präsenzerhöhung dürfen nach Auffassung der GdP lediglich dieser Zielrichtung dienen und nicht dazu entwickelt oder missbraucht werden, Dienststellen doch durch die „Hintertür“ zu schließen. Die jeweiligen Liegenschaften müssen jedoch auch die erforderlichen Bedarfe an eine moderne Polizei erfüllen. Die erforderlichen Haushaltsmittel müssen für Instandhaltungs- sowie Ausbauvorhaben vorhanden sein.

### 12.3. Frauenförderung und Vielfalt in der Polizei

Einleitend stellt die GdP fest, dass im Bereich der **Frauenförderung** in den letzten Jahren viel auf den Weg gebracht wurde. Der Frauenanteil in der Polizei – vor allem in Führungspositionen – soll weiter erhöht werden. Gut so! Zu diesem Zweck sind regelmäßige Überprüfungen der **Gleichstellungspläne** der Polizeipräsidien vorgesehen. Diese sind bereits rechtlich vorgeschrieben. Um sie jedoch tatsächlich mit Leben zu füllen, müssen konkrete Maßnahmen auch umgesetzt und die Ziele erreicht werden.

Darüber hinaus ist es das Ziel der Koalitionär:innen, die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** beispielsweise durch **flexiblere Kinderbetreuung** zu stärken. Das begrüßen wir sehr.

Es bedarf flexibler, täglich wechselnder Betreuungsmöglichkeiten bis mindestens 16 Uhr von der Kita bis in die weiterführenden Schulen. Ganztagsbetreuung ausschließlich jeden Tag für ein ganzes Schuljahr ist nicht zielführend. Im Weiteren soll der Anteil von Menschen mit **Migrationshintergrund** weiter erhöht werden. Überrascht zeigt sich die GdP von der Absicht, **Integrationsbeauftragte** bei den Polizeipräsidien zu benennen. Damit soll der Austausch auf interkultureller Ebene gestärkt werden. Hier fordert sich die GdP die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten in der konkreten Ausgestaltung in den Polizeipräsidien ein.

Zuspruch durch die GdP erntet die Absicht, die **Polizeibeauftragte** weiter bekannt zu machen (Z. 5867 f.).

### 12.4. Aus- und Fortbildung in der Polizei

Neben den bereits getätigten Ausführungen der GdP unter Ziff. 5 äußern wir uns zu den Absichten der Koalitionär:innen zur Aus- und Fortbildung der Polizei (Z. 5857 ff.) wie folgt. Es ist selbstverständlich, dass der Fokus auf der Vermittlung von Deeskalationsstrategien und interkulturellen Kompetenzen liegen muss. Alles andere würde dem Anspruch an eine bürgernahe Polizei nicht gerecht und würde das Vertrauen der Bürger:innen in die Polizei gefährden.

Neben den Impulsen für die Organisation setzt die GdP große Hoffnungen in die aus der **Polizeistudie „Demokratie und Werte“** resultierenden Ergebnisse für die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** der Polizist:innen. Dankbar sind wir, dass auf der Grundlage unseres Positionspapiers **„Demokratie und Polizei – wir brauchen einander“** die Polizeistudie weiter vorangetrieben, an der Einrichtung der **Forschungsstelle** festgehalten wird und diese evaluiert werden soll. Die stärkere **Kooperation mit anderen Hochschulen** wird nicht nur das Studium kontinuierlich verbessern, sondern wir erhoffen uns damit auch eine Stärkung der Polizeiwissenschaft und eine Vernetzung des generierten Wissensbestandes von und über die Polizei. Auch damit erfüllt sich eine längst überfällige Forderung der GdP.

Für die Polizeipräsidien Koblenz und Mainz und für die Hochschule der Polizei sollen moderne **Einsatztrainingszentren** eingerichtet werden. Wir fordern uns ein, dass damit auch die nötigen Ressourcen für mehr Training zur Gewährleistung von Handlungssicherheit geschaffen werden.

Für die GdP stand die Fortführung der **Kommission Innere Führung** nie in Frage. Wir unterstützen die Aussage, dass an ihr festgehalten wird und hoffen, dass dies auch politisch nie in Frage stand. In Kommission Innere Führung beschäftigt sich die Polizei nicht nur mit ihrer Kultur, sondern insbesondere auch mit dem Führungsverhalten, der Beteiligung der Mitarbeitenden, der Bürgerorientierung und vielen anderen Dingen mehr und leistet die Polizei einen ganz wesentlichen Beitrag zu einer offenen Fehlerkultur.

### 12.5. Befugnisse

Die GdP hat in den letzten Jahren, insbesondere im Zusammenhang mit der Änderung des POG im Jahr 2020, für die Ausweitung der Nutzung der **Bodycam in Wohnungen** gekämpft. Neben den Stellungnahmen der GdP und den mündlichen Ausführungen der Landesvorsitzenden Sabrina Kunz im Rahmen der Anhörung im Innenausschuss hat die GdP hierzu eine Aktion am Rande einer Plenarsitzung durchgeführt. Bestehende verfassungsrechtliche Bedenken konnten bei den Parlamentarier:innen nicht ausgeräumt werden.

Aus diesem Grund zeigt sich die GdP erfreut darüber, dass unter Berücksichtigung der zu erwartenden Rechtsprechung über den Einsatz der Körperkameras in Wohnungen neu entschieden werden soll. Wir hoffen, dass die Rechtsprechung die Eigensicherung und die deeskalierende Wirkung in Wohnungen in den Vordergrund stellen wird.

Zurückhaltend sehen wir die Formulierung *„Änderungen der Sicherheitsgesetze werden wir nur im Konsens vollziehen“* (Z. 5881 f.), da diese Aussage viel Interpretationsspielraum zulässt. Zuletzt bedauern wir hier, dass es keinen Impuls für ein **einheitliches Polizeigesetz** gibt.

### 12.6. Digitalisierung in der Polizei

Mit der Aussage: *„Wir investieren weiter in die Digitalisierung der Polizei.“* (Z. 5894) wird eine Worthölse geschaffen, welche zwischen dem Dienstherrn und den Beschäftigten anhand der Bedürfnisse aus Sicht der GdP fortlaufend „ausverhandelt“ werden muss. Wir werden uns hier weiterhin proaktiv und fordernd einbringen. Dies gilt auch für die aus GdP-Sicht folgerichtige Absicht, die **Ausstattung mit mobilen Endgeräten** fortzuführen. Die GdP fordert bereits seit längerer Zeit, dass mobile Endgeräte zu den persönlichen Ausstattungsgegenständen der Polizist:innen und weiterer Bedarfsträger:innen gehören müssen.

Darüber hinaus vermissen wir den **Ausbau der digitalen Infrastruktur der Polizei**, wie beispielsweise der Ausbau des SDN (Spezialdatennetzes), so dass auszuwertende Daten nicht mehr auf Festplatten übertragen und von Dienststelle zu Dienststelle verbracht werden müssen, damit die Daten dort ausgewertet werden können. Diese Daten müssen über eine sehr gute und zukunftsfähige IT-Infrastruktur verschickt werden können.

## 12.7. Ausstattung der Polizei

In Anbetracht der zu erwartenden wirtschaftlichen Lage freut sich die GdP über den notwendigen Austausch **der Polizeihubschrauber** und der **kontinuierlichen Modernisierung der Flotte der Wasserschutzpolizei**. Was konkret unter „kontinuierlicher Modernisierung“ zu verstehen ist, bedarf aus GdP-Sicht einer zügigen Transparenz und einer fundierten Beschaffungsplanung unter Beteiligung der Beschäftigten.

## 12.8. Gesundheit in der Polizei

Die Ausführungen zum **„Gesünderen Arbeiten in der Polizei“** gehen der GdP nicht weit genug. Die Arbeitszeitmodelle und Umstellungen im Wechselschichtdienst sind noch nicht in Gänze evaluiert. Aus der Evaluation werden sich aus GdP-sicht weitere Änderungsnotwendigkeiten zur **Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Wechselschichtdienst** ergeben. Aus diesem Grund fordern wir die Koalitionär:innen auf, hier flexible Formulierungen zu finden, welche diesem Aspekt Rechnung tragen. Die GdP ist der festen Überzeugung, dass das gesündere Arbeiten im Wechselschichtdienst eine **Reduzierung der Wochenarbeitszeit** benötigt. In diesem Zusammenhang weisen wir nochmals auf die Forderung einer 35-Stunden-Woche hin, wie bereits unter Punkt 7 beschrieben.

Wir begrüßen es als GdP ausdrücklich, dass das „Gesündere Arbeiten der Polizei“ auf die **Kriminalpolizei** ausgeweitet werden soll. Diese Aussage geht uns jedoch nicht weit genug. Wir fordern die **Ausweitung des Projektes auf die gesamte Polizei**, so wie es von Beginn an auch immer versprochen und artikuliert wurde. Hierzu zählt insbesondere auch die Ausdehnung auf die Angehörigen der **Spezialeinheiten** sowie der **Bereitschaftspolizei** und hier insbesondere die Kolleg:innen der geschlossenen Einheiten mit ihren belastenden Diensten, insbesondere an den Wochenenden und Feiertagen.

In diesem Zusammenhang freuen wir uns über die politische Absicht der **Evaluation der Zentralstelle für Gesundheitsmanagement im PP ELT**. Hier fordern wir uns jedoch ein, dass die Zentralstelle auch mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet werden muss, bevor eine fundierte Evaluation erfolgen kann. Bis heute ist die personelle Ausstattung der Zentralstelle unzureichend, um ein ausreichendes Angebot auf die Beine stellen zu können, welches auch evaluiert werden kann. Die Betriebsmedizin aus einer Hand innerhalb der Polizei muss weiterer Bestandteil der Zentralstelle bleiben.

Enttäuscht sind wir über die fehlende Transparenz und Wissenschaftlichkeit bei der **Evaluation des PP ELT** insgesamt. Dies hätte im Sinne einer größtmöglichen Akzeptanz partizipativ gestaltet sein müssen. Aus diesem Grund sind wir irritiert darüber, dass dies nach der überraschenden Gründung des PP ELT im letzten Koalitionsvertrag nun nicht mehr weiter thematisiert wird. Es bleibt der Eindruck, dass dies mit einem politischen Haken versehen ist.

Die **Ausweitung der Supervisionsangebote** erfüllt ebenfalls eine GdP-Forderung und schafft gerade aufgrund der demografischen Entwicklung des Personalkörpers die notwendige

Reflexionsebene für die Entwicklung von Strategien zur Bewältigung der im Dienst erlebten und in Teilen traumatisierenden Ereignisse.

Die Formulierung: „Die Einführung der **Heilfürsorge** wird auf einen größtmöglichen Nutzen für die Polizeibeamt:innen einerseits und ihre Haushaltsverträglichkeit andererseits untersucht.“ (Z. 5926 ff.) lässt die **GdP enttäuscht** und mit vielen Fragezeichen zurück.

Bereits im letzten Koalitionsvertrag stand: „Wir werden die Einführung der Heilfürsorge detailliert untersuchen. Dabei gilt es, neben den finanziellen Effekten für den Landeshaushalt und den Auswirkungen eines weiteren Systems auf die Gesundheitslandschaft des Landes auch und vor allem, die Auswirkungen für die einzelne Polizistin und den einzelnen Polizisten abzuwägen.“

Uns erschließt sich nicht, wo hier ein Unterschied in den politischen Aussagen zu erkennen ist. Im Gegenteil; so findet sich jetzt vorgelegten Entwurf die Absicht, im Rahmen der Prüfung der Heilfürsorge für Polizeibeamt:innen auch die Justizbediensteten mit Vollzugsaufgaben zu berücksichtigen (Z. 6115). Somit wird der Kreis der Hoffnungsträger:innen nur noch größer und wieder wird „geprüft“.

Der Prüfauftrag wurde durch den Rechnungshof längst erfüllt. Die GdP hat in den letzten drei Jahren im politischen Raum dafür geworben, die Heilfürsorge jetzt entweder umzusetzen oder sprichwörtlich „den Deckel drauf zu machen.“ Seit Jahren werden die betroffenen Kolleg:innen mit Absichtserklärungen vertröstet und wird auf einen Arbeitsstab unter Beteiligung des Hauptpersonalrats Polizei verwiesen, der diese politische Entscheidung auch nicht treffen kann. Dabei braucht es aus GdP-Sicht eine politische Lösung, die auch mit Haushaltsmitteln hinterlegt sein muss. Diese kann und sollte auch gerne für die Justizbediensteten mit Vollzugsaufgaben gelten, wenn die Aufwände nicht nur aus dem Bereich der Polizei getragen werden müssen.

***Nach über zehn Jahren Kampf um die Einführung einer Freien Heilfürsorge in der Polizei Rheinland-Pfalz, was durchaus ein Leuchtturmprojekt für mehr Gesundheitsschutz und Prävention hätte werden können, sind wir mehr als enttäuscht über das Ergebnis im Entwurf des Koalitionsvertrages.***

Gerade weil sich die Koalitionär:innen so deutlich zum Thema Gesundheit positionieren und dies nicht erst seit der Pandemie ein zentrales Thema ist, hätten wir uns hier endlich eine politische Willenserklärung gewünscht, welche die Einführung der Freien – mindestens jedoch der – Heilfürsorge dokumentiert.

Die Koalitionsvereinbarungen zum **Thema Öffentlicher Gesundheitsdienst** (öGD) sind abstrakt gehalten und lassen die GdP in der Hoffnung zurück, dass beim Ausbau des öGD auch die Schnittstelle zwischen dem öGD und den niedergelassenen Ärzt:innen betrachtet wird.

Die GdP hat zur Implementierung von „Gemeindeärzten“ (als „verlängerte Arme der Gesundheitsämter“) Vorschläge erarbeitet, die sowohl auf die Pandemiebewältigung (Fieberambulanz, dezentrale Test- und Impfzentren), als auch auf die Erledigung amtsärztlicher Aufgaben im Alltagsbetrieb (Leichenschau, Haftfähigkeit, Einweisung, Blutentnahme) einzahlen würden. „Gemeindeärzt:innen“ könnten – vergleichbar mit den „Leitenden Notärzt:innen“ - als Ehrenbeamte bestellt und verpflichtet werden.

### 12.9. Gewalt gegen Einsatzkräfte

Dass die künftige Landesregierung ein deutliches **Bekenntnis gegen Gewalt gegen Einsatzkräfte** in den Entwurf des Koalitionsvertrages formuliert, wird durch die GdP ebenfalls unterstützt. Allerdings muss es auch hier gelten, diese Absicht mit konkreten Taten zu untermauern. Kampagnen alleine werden die Ursachen für diese Gewalt nicht beseitigen. Hierzu sind viele Aktivitäten gesamtgesellschaftlicher Art erforderlich. In Rheinland-Pfalz wird ein Höchststand rechtswidriger Taten gegen Polizeibeamt:innen verzeichnet. Dabei nehmen sowohl die Beleidigungen, als auch Gewaltdelikte gegen die Kolleg:innen zu. In den letzten Jahren sind die Verletzungsfolgen mehrheitlich schwerer geworden und die jeweilige Dienstunfähigkeit hat sich erhöht.

Vor diesem Hintergrund muss zum einen die Schutzausstattung und die Schutzausrüstung weiterhin permanent verbessert werden. Zum anderen müssen aber auch Schulungs- und Trainingsmöglichkeiten geschaffen, bzw. ausgebaut werden.

### 13. Das Land Rheinland-Pfalz - ein moderner, attraktiver und vielfältiger Arbeitgeber

Die GdP freut sich darüber, dass den Beschäftigten des Landes – und somit den „Menschen“ in systemrelevanten Berufen der staatlichen Daseinsvorsorge – ein eigenes Kapitel gewidmet wird, indem sich auch die Handschrift der GdP wiederfindet.

Unter der Überschrift **Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern** finden sich Aussagen für eine angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen für die Bediensteten des Landes. Wieder einmal wird die Übertragung der Tarifabschlüsse der Länder auf die Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen von den **finanziellen Möglichkeiten des Landes** abhängig gemacht. Die Koalitionär:innen haben nach GdP-Auffassung nicht verstanden, dass sie in der Vergangenheit eben mit genau dieser Vorgehensweise den öffentlichen Dienst im Land unattraktiv gemacht haben. Die GdP fordert – im Schulterschluss mit dem DGB Rheinland-Pfalz – die Koalitionär:innen auf, **die Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen bedingungslos und wirkungs- und inhaltsgleich** zu gewährleisten. Immer wieder wurden wir als Polizei für unsere Arbeit – insbesondere auch während der Pandemie – gelobt. Wertschätzung und Anerkennung drücken sich nicht nur in Worten aus, sondern insbesondere durch das konkrete Tun.

Zudem zeigt sich die GdP enttäuscht über die Tatsache, dass die **dringend notwendige „Sanierung“ des Zulagenwesens** vollkommen gleichgültig ist. So finden sich keinerlei Absichten zur **Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage** (bzw. der Feuerwehzulage) zur **Entkopplung der Wechselschichtdienstzulage von der Polizeizulage** (bzw. der Feuerwehzulage), zur **Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen** oder der **Erhöhung** dieser.

Auch die **Anerkennung der Zeiten innerhalb der geschlossenen Einheiten** in der Bereitschaftspolizei – insbesondere aufgrund der ständigen kurzfristigen Einsatzbereitschaft an Wochenenden und Feiertagen, gerade auch in anderen Bundesländern,- auf die Lebensarbeitszeit der Polizei wird in keinem Satz erwähnt.

Die Ausführungen zur **Flexibilisierung der Arbeitszeit** und zum **Ausbau der Homeoffice- und Telearbeitszeitmöglichkeiten** stoßen innerhalb der GdP-Gremien auf breite Zustimmung, müssen jedoch im Alltag mit Leben gefüllt werden. Dies verlangt den weiteren finanziellen Ausbau für die Bereitstellung der IT-Hard- und Software und einen tatsächlichen Paradigmenwechsel; weg von der Präsenzkultur und hin zu einer Vertrauens- und Ergebniskultur.

Dies betrifft auch die Einführung von **langfristigen Arbeitszeitkonten**. Zwischen dem Hauptpersonalrat Polizei unter dem damaligen Vorsitzenden, Ernst Scharbach, und Minister Lewentz wurde im Jahr 2018 eine Dienstvereinbarung zum Gesünderen Arbeit im Wechselschichtdienst geschlossen. Dort ist die Einführung eines **Lebensarbeitszeitkontos** vereinbart, welches aufgrund technischer Hürden bis heute nicht umgesetzt werden konnte. Am Ende müssen alle Absichtserklärungen zu Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch praxistauglich und in einem absehbaren Zeitfenster umsetzbar sein.

Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass wir annähernd 10.000 Polizeibeschäftigte organisieren, wir die deutliche Mehrheit der Personalratssitze im Land halten und die Mitbestimmung sich auch im öffentlichen Dienst dringend den Anforderungen des Jahres 2021 anpassen muss, freuen wir uns über die konkrete Planung der **Novellierung des Landespersonalvertretungsrechtes**. Die Entbürokratisierung des Dienstrechts darf aus GdP-Sicht in keinem Fall zu einer schlechteren rechtlichen Stellung der Beamt:innen in formalen Verfahren etc. führen.

**Der Landesvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

**Mainz: 05.05.2021**