



„Polizei 2030 – ein Strategiepapier der JUNGEN GRUPPE (GdP) SH“

Der Landesvorstand der GdP stellt in seinem Papier zur Attraktivitätssteigerung der Landespolizei Schleswig-Holstein fest, dass in diesem Jahr die Frist für Bewerbungen bereits zum dritten Mal verlängert worden ist.

Die GdP hat vor der Personalpolitik aus Zeiten des Stellenabbaus und der Umstrukturierungen zu Einsparungszwecken gewarnt. Nun stellt sich die Herausforderung, die Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen. Herausforderungen, z.B. im Bereich Terrorismus und G20, dürften viele Bewerber zusätzlich abgeschreckt haben, den Polizeiberuf zu ergreifen.

Nicht nur die gewalttätigen Übergriffe auf Polizeibeamte beeinflussen die Frage der Bewerbung, sondern auch die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Weltweit führende Unternehmen wie Google oder Facebook haben für sich längst erkannt, dass neben der Schaffung von Anreizen finanzieller Art, auch Fragen des Arbeitsalltages eine wesentliche Rolle für die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spielen. Diese Philosophie hält mittlerweile auch in Unternehmen in Deutschland Einzug. Kurzum wird sich das Land Schleswig-Holstein künftig nicht nur aus finanzieller Sicht mit der freien Wirtschaft messen lassen müssen, sondern vielmehr auch als „moderner“ Arbeitgeber.

Die JUNGE GRUPPE der GdP in Schleswig-Holstein hat diesbezüglich ein Strategiepapier erarbeitet, welches die Umwandlung des Landes Schleswig-Holstein in einen zukunftsgerichteten modernen Arbeitgeber beschreibt. Diese Positionen sind hierbei kurz-, mittel- und langfristig bis 2030 umzusetzen.

Kurzfristig

- **Drohnen**

Schleswig-Holstein unterhält keine eigene Hubschrauberstaffel. Bei präventiver oder repressiver Erforderlichkeit muss ein Hubschrauber über das Lage- und Führungszentrum angefordert werden. Solche kostenintensiven Anforderungen könnten durch die flächendeckende Einführung von Drohnen mit Videotechnik (Wärmebild, Bildübertragung, Nachtsicht) minimiert werden. Zusätzlich wären eine geringere zeitliche Verzögerung bis zum Einsatz sowie ein niedrigschwelligerer Einsatz, z.B. auch bei geringerer Kriminalität, möglich. Der Einsatz und die damit zusammenhängende Konzeption wären in naher Zukunft denkbar.

- **Erhöhung der Anzahl der Aufsteiger**

Das Aufstiegsstudium an der FHVD in Altenholz wird derzeit nur für etwa 25 Kolleginnen und Kollegen aus der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) ermöglicht, welche zuvor ein sehr langes und anspruchsvolles Auswahlverfahren durchlaufen müssen. Die zu erreichende Punktzahl, um im Ranking unter den besten 25 zu sein, lag in den letzten beiden Jahren bei 11 von 15 möglichen Punkten bzw. im letzten Jahr sogar noch etwas höher. Dies bedeutet, dass vielen geeigneten Kolleginnen und Kollegen, trotz guter Punktzahl, das Studium versagt werden muss. Dies führt in Verbindung mit den erhöhten Einstellungen im gehobenen Dienst zu großem Frust. Letztlich bedeutet dies einen

Verlust von guten und erfahrenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und somit fähigen künftigen Führungspersönlichkeiten, sofern diese sich dazu entscheiden, auf eine erneute Bewerbung zu verzichten. Wir fordern daher die zeitnahe Erhöhung der Anzahl der Aufsteiger auf mindestens 50.

- **Digitaler Streifenwagen**

Polizisten werden häufig mit komplizierten und gewaltgeprägten Einsätzen konfrontiert. Die stark beanspruchten Regionalleitstellen dienen als Informationsportal für die Kolleginnen und Kollegen, die ihren Dienst auf dem Streifenwagen versehen. Polizeiliche Datenabfragen kosten Zeit und sind gleichzeitig für die polizeiliche Arbeit unerlässlich. Mit einem digitalen Streifenwagen könnten z.B. die Datenabfragen vor Ort stattfinden und die benötigte Zeit zur Abarbeitung von Sachverhalten reduziert werden. Zusätzlich würden durch mobile Endgeräte, weitere Möglichkeiten geschaffen werden, wie zum Beispiel die Übertragung von Bildern und anderen Einsatzinformationen. Dies würde den Kolleginnen und Kollegen die Arbeit deutlich erleichtern und die Ermittlungserfolge erhöhen. Die Beschaffung von internetfähigen Mobilgeräten, wie z.B. Handys, Tablets, Laptops und auch moderner Kameratechnik, ist zwingend erforderlich, um den unterschiedlichsten Einsatzlagen im täglichen Streifendienst gerecht zu werden. Im Übrigen könnten hier Erfahrungen der Hamburger Polizei übernommen werden. Wir fordern daher eine kurzfristige Einführung und fortlaufende Investition zur Schaffung eines modernen digitalen Streifenwagens.

- **Dienstsport**

Die im Polizeiberuf erforderliche überdurchschnittliche körperliche Leistungsfähigkeit ist unumstritten und wurde nicht zuletzt durch die Einführung des jährlichen Sportleistungsnachweises erneut betont. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, ist es erforderlich, ein breites Dienstsportangebot vorzuhalten, andauernde Fortbildungen im Bereich körperliche Fitness und Ernährung anzubieten, eine flächendeckende Ausstattung an modernen Sport- und Fitnessgeräten vorzuhalten, private Sportaktivitäten zu fördern sowie die Anzahl der zur Verfügung stehenden Sportstunden zu erhöhen.

- **Gesundheitsschonende Schichtsysteme**

Die Ergebnisse der Belastungskonferenz der GdP in Bad Bramstedt 2014 zeigten deutlich, dass es verschiedenste Schichtformen gibt, welche die Gesundheit weit weniger beeinträchtigen als bereits bestehende Schichtmodelle in Schleswig-Holstein. Frau Dipl.-Psych. Hiltraud Grzech-Sukalo verwies bereits im Rahmen der Konferenz auf ihre Studie, welche besagt, dass die derzeitige 41 Stunden-Woche im Schichtdienst sogar gesundheitsschädigend ist. Ein „gesunder“ Schichtdienst sei hiernach erst ab einer Wochenarbeitszeit von max. 36 Wochenstunden möglich. Es gibt bereits erste Modellversuche unter wissenschaftlicher Begleitung in Schleswig-Holstein. Die Ergebnisse dieser Modellversuche sollten ernst genommen und unter Beteiligung der örtlichen Dienststellen im Land kurzfristig umgesetzt werden. Finanzielle Aspekte sollten hierbei, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielen, da es um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Die Umstellung auf die neuen Schichtsysteme sollte daher in Absprache mit den jeweiligen Dienststellen umgehend nach Beendigung und Auswertung der Modellversuche erfolgen. Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden pro Woche für Schichtdienstleistende sollte spätestens mittelfristig umgesetzt werden.

- **Förderung von außerdienstlichen Fortbildungsmaßnahmen**

In Bereichen wie z.B. der IT- oder Wirtschaftskriminalität und auch im Bereich Islamistischer Terrorismus sind spezielle Kenntnisse erforderlich. Hierfür benötigt die Landespolizei

speziell geschultes und ausgebildetes Personal. Bereits jetzt gibt es Polizeibeamte und Tarifkräfte, die neben ihren regulären beruflichen Tätigkeiten in ihrer Freizeit einen entsprechenden Studiengang absolvieren. Solches Engagement muss durch den Dienstherrn gefördert werden, um fachkundiges motiviertes Personal zu (er-)halten.

Die Unterstützung solcher Studiengänge könnte bereits kurzfristig in Form monetärer Unterstützung, Freistellungen vom Dienst, Bieten von Perspektiven oder auch zeitweiser Stundenreduzierungen bei gleichbleibender Besoldung erfolgen.

- **Durchlässigkeit der Laufbahnzweige**

Zurzeit ist die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Laufbahnzweigen (K/S/WSP) kaum vorhanden. Selbst während des Einstiegs-/Aufstiegsstudiums gibt es die Möglichkeit eines Wechsels nicht oder nur in Ausnahmefällen. Studierende stellen während des Studiums oder auch erst im Laufe der späteren Dienstzeit fest, dass der gewählte Laufbahnzweig nicht den Vorstellungen und/oder den Stärken und Schwächen entspricht. Durch die Ablehnung eines Laufbahnzweigwechsels werden die Ressourcen nicht effektiv genutzt und den Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven genommen. Wir fordern daher kurzfristig eine Y-Ausbildung sowie eine höhere Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Laufbahnzweigen.

- **Erhöhung der Erschwerniszulage**

Die Erschwerniszulage wurde zuletzt zum 01.03.2018 auf 4,20 € erhöht, ein wichtiger Schritt für die Wertschätzung der Arbeit unserer Kolleginnen/Kollegen, den die JUNGE GRUPPE (GdP) sehr begrüßt. Die von der GdP geforderten 5 € sind somit fast erreicht. Dennoch bleiben wir bei der Forderung, die Erschwerniszulage in einem letzten Schritt auf 5 € zu erhöhen. Zusätzlich ist festzustellen, dass der Dienst zu ungünstigen Zeiten noch immer erst bei Erreichen der 5. Stunde im Monat entlohnt wird. Dies bedarf einer sofortigen Anpassung, da der Dienst nicht erst ab der 5. Stunde unter erschwerten Bedingungen stattfindet.

Mittelfristig

- **Bessere länderübergreifende Zusammenarbeit**

In Teilen stellen die föderalen Strukturen die Landespolizei vor Herausforderungen, die bei einheitlicher Handhabung abgeschwächt werden könnten. Dies wird deutlich an den unterschiedlichen Eingriffsermächtigungen und Tatbeständen der Landesverwaltungs- und Versammlungsgesetze der einzelnen Bundesländer. Dies erschwert die länderübergreifende Polizeiarbeit unnötig. Weiterhin ist auch eine unterschiedliche Ausstattung der Länderpolizeien zu beobachten. Diese behindert zum Beispiel die länderübergreifende Ermittlungsarbeit aufgrund unterschiedlicher Vorgangsbearbeitungssysteme. Die JUNGE GRUPPE (GdP) fordert daher mittelfristig eine engere länderübergreifende Zusammenarbeit der Politik in Rechts- und Ausrüstungsfragen.

- **Erhalt der Qualität der Ausbildung**

Die bestehenden Standards und die Qualität der Ausbildung müssen auch in den Jahren mit hohen Einstellungszahlen gewahrt werden. Sowohl die Anforderungen an den Berufseinstieg, als auch die Anforderungen in der Ausbildung dürfen trotz geringerer Bewerberzahlen und benötigter zusätzlicher Polizeibeamtinnen/Polizeibeamten nicht herabgesetzt werden. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist der Grundstein für die Bewältigung der komplexen Aufgaben der Polizeiarbeit sowie dem Gerechtworden der Anforderungen des Bürgers an seine/ihre Polizei.

Trotz der steigenden Ausbildungszahlen dürfen die Ausbildungsgruppen/-klassen nicht die absolute Höchstgrenze von 25 Auszubildenden/Studierenden überschreiten. Vielmehr ist eine Reduzierung der Ausbildungsgruppengröße/Klassenstärke auf max. 20 Auszubildende/Studierende erstrebenswert. Zusätzlich darf die Anzahl der Fachlehrer keinesfalls reduziert, sondern sollte vielmehr erhöht werden, um den hohen Ausbildungsanforderungen gerecht zu werden.

- **Anpassung der Bruttobesoldung**

Der DGB-Besoldungsreport offenbart: Das Land Schleswig-Holstein befindet sich im bundesweiten Vergleich auf Platz 15 von 17 (Bund mit eingerechnet). Dies bedeutet, dass bei Annahme einer beispielhaften Besoldung nach A9 und einer 40 h Woche ein Polizeibeamter aus Schleswig-Holstein monatlich knapp 190 € und jährlich fast 2300 € weniger verdient als die Kolleginnen/Kollegen aus dem Nachbarland Mecklenburg-Vorpommern. In den anderen nördlichen Bundesländern sieht es ähnlich aus, auch wenn Schleswig-Holstein bei der prozentualen Entwicklung in den letzten Jahren im absoluten Durchschnitt war. Die JUNGE GRUPPE (GdP) fordert in dieser Legislaturperiode eine angepasste Bruttobesoldung, um weiterhin nicht nur attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, sondern vielmehr auch ein attraktives Bundesland in der ländervergleichenden Wahl des Polizeiberufes zu sein.

Langfristig

- **Einführung der zweigeteilten Laufbahn**

Bereits 1972 forderte die GdP mit ihrer Broschüre „Gebremste Polizei“ die Einführung der zweigeteilten Laufbahn unter Wegfall des mittleren Dienstes. Diese Forderung wurde 1991 durch das sog. Kienbaum-Gutachten gestützt, welches herausstellte, dass die Funktionen des Streifenbeamten von ihrer Art und Belastung her im gehobenen Dienst anzusiedeln sind und dies zudem auf die Einführung einer zweigeteilten Laufbahn hindeute. In der Folge wurde bereits bei der Kriminalpolizei auf eine zweigeteilte Laufbahn aufgrund des kleineren Personalkörpers und der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten des mittleren und gehobenen Dienstes umgestellt. Letzteres kann aktuell auch auf die Schutzpolizei übertragen werden. Bei Betrachtung der Entwicklung der Planstellenverteilung bei der Schutzpolizei wird der Trend zur zweigeteilten Laufbahn bereits deutlich (1990: 13,10 % im gehobenen Dienst, 2016: 53,32 % im g.D; 1990: 85,9% im m.D., 2016: 45,48%). Wir fordern, dass nun endlich die zweigeteilte Laufbahn in Gänze umgesetzt wird und wollen eine verbindliche Zusage aller Parteien auch für die kommenden Legislaturperioden. In sechs anderen Bundesländern wurde bereits auf die zweigeteilte Laufbahn umgestellt, nun sollte Schleswig-Holstein nicht das letzte Bundesland sein, welches diesen erforderlichen Weg einschlägt!

- **Reduzierung der Wochenarbeitszeit**

Der Polizeiberuf erfordert ein Höchstmaß an Flexibilität und persönlicher Einsatzbereitschaft, um der Vielfalt an polizeilichen Lagen und jährlich wechselnden/hinzutretenden Kriminalitätsfeldern erfolgreich begegnen zu können. Diesen Anforderungen steht seit Jahren ein alarmierender Krankenstand entgegen, der durch die bisherigen Maßnahmen nicht wirksam gesenkt werden konnte. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (inkl. der Pflege von Angehörigen) wird durch die hohe Wochenarbeitszeit von 41 Stunden, die sogar größtenteils im Schichtdienst geleistet wird, stark beeinträchtigt. Betriebe der freien Wirtschaft haben gegenüber dem Öffentlichen Dienst mit einer zum Teil deutlich niedrigeren Wochenarbeitszeit bei gleichbleibend gutem Gehaltsniveau einen Attraktivitätsvorteil. Um dem hohen Krankenstand im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin Rechnung zu tragen, fordern wir eine schrittweise Absenkung der Wochenarbeitszeit für alle Bediensteten der Polizei.

Die Wochenarbeitszeit sollte auf 35 Stunden unter Berücksichtigung eines zweiten freien Wochenendes pro Monat bis 2029 reduziert werden.

- **Umstellung der Fahrzeugflotte auf alternative Antriebsenergien**

Gerade erst wurde durch das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass Fahrverbote in Städten grundsätzlich zulässig sind. Spätestens dies sollte als Aufruf an die Politik verstanden werden, sich auch in öffentlichen Bereichen für Fahrzeuge mit alternativen Energien einzusetzen. Hier nimmt insbesondere die Landespolizei mit ihrer großen Fahrzeugflotte und der ständigen Präsenz in der Bevölkerung eine entscheidende Rolle ein. Sich auf Ausnahmegenehmigungen auszuweichen, kann keine Alternative sein. Die Polizei sollte hier eine Vorreiterrolle einnehmen. Das Land Schleswig-Holstein sollte jetzt an die Fahrzeughersteller herantreten, mit dem klaren Ziel, bis 2025 keine rein diesel- oder benzinbetriebenen Fahrzeuge mehr anzuschaffen. Angestrebt werden sollte, bis 2030 einen Großteil der gesamten Fahrzeugflotte der Landespolizei über alternative Energien zu betreiben.