

GdP-Wahlprüfsteine

zur



Landtagswahl 2017



1. Wie viel Polizei braucht Schleswig-Holstein?

1.1. Welche Vorstellungen haben Sie zur Entwicklung der Personalstärke in der Landespolizei a) bis 2022? b) und darüber hinaus?

1.2. Wie werden Sie Ihre Vorstellungen konkret umsetzen?



Wir wollen die durch die Beendigung des Stellenabbaupfades begonnene Stärkung der Polizei fortführen und setzen uns dafür ein, dass mehr PolizeianwärterInnen ausgebildet werden. Wir halten es für geboten, dass die hohe Zahl von Neueinstellungen bis mindestens bis 2022 fortgeführt wird. Ziel ist es, bis 2023 insgesamt 500 zusätzliche Polizeistellen zu haben. In einem ersten Schritt haben wir bereits 2016 200 zusätzliche vorübergehende Stellen bis 2019 (etwa durch freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerungen) geschaffen.

2.) Welche Polizei braucht Schleswig-Holstein?

2. Welche Polizei braucht Schleswig-Holstein?

Wie stellen Sie sich vor diesem Hintergrund eine

a) moderne, b) motivierte, c) gut aus-und fortgebildete und d) gut ausgerüstete Polizei für alle Bürgerinnen und Bürger vor?



Wir verstehen die Landespolizei als BürgerInnenpolizei, die vor Ort ansprechbar und in der Gesellschaft verankert sein muss. Vor diesem Hintergrund haben wir bereits die Beauftragte für die Landespolizei geschaffen, eine Anlaufstelle, die bereits in den ersten Monaten ihrer Tätigkeit deutlich nachgefragt ist, auch von PolizeibeamtInnen. Wir wollen auch mehr Menschen mit Migrationshintergrund und mehr Frauen für unsere Polizei werben. Das kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen hat herausgefunden, dass bei Anwesenheit einer Polizistin die Gefahr von Gewalttaten gegen ein Einsatzteam deutlich geringer ist. Wir wissen, dass Arbeitszufriedenheit Voraussetzung für eine motivierte Polizei ist. Wir wollen sobald wie möglich wieder Maßnahmen ins Auge fassen (siehe 5.), die zum Abbau der starken Arbeitsbelastung unserer PolizistInnen beitragen. Wir brauchen eine sowohl personell als auch materiell gut ausgestattete Polizei; das ist die Voraussetzung für unsere Sicherheit. Die schleswig-holsteinische Polizei ist im Ländervergleich bereits jetzt sehr gut ausgerüstet, nicht zuletzt dank der Verbesserungen im Laufe dieser Legislaturperiode. Diesen Weg wollen wir konsequent weiter beschreiten und weitere Bedarfe natürlich laufend prüfen. Eine Militarisierung der Polizei widerspräche jedoch unserem Prinzip der Bürgernähe und wir halten diese ebenso wenig für geboten wie einen Einsatz der Bundeswehr im Inneren.

3. Taktische und organisatorische Struktur bzw. Schwerpunktsetzungen in der Landespolizei

3.1. Wie und wo wollen Sie das Personal zukünftig einsetzen?

a) Vollzug b) Verwaltung c) Tarif

3.2. Wie wollen Sie insbesondere die maritime Sicherheit künftig sicherstellen?



3.1 Entgegen der landläufigen Interpretation mancher Maßnahmen stehen wir nicht für einen Rückzug aus der Fläche, sondern unser Motto heißt: Konzentration in der Fläche! Die Polizei braucht eine moderne Organisationsstruktur in dem ländlich

geprägten Flächenland Schleswig-Holstein. Wir wollen aufbauen auf dem in dieser Legislaturperiode beschrittenen Weg, mit dem wir die Kräfte von ineffizienten Kleinststationen auf dem Land moderat zentralisiert und zu den Kriminalitätsschwerpunkten verlagert haben. Die Zusammenziehung von Polizeikräften in größeren Stationen stärkt nicht nur die Ermittlungsschlagkraft, sondern auch die Sicherheit der PolizistInnen. Die Bereiche Cybercrime, IT, Spurensicherung und Kriminaltechnik sowie spezielle Schulungsangebote müssen auch weiterhin gestärkt werden, um mit aktuellen Kriminalitätsformen Schritt zu halten. Unser Hauptaugenmerk liegt dabei auf dem Vollzugpersonal. Der größte Teil sollen auch weiterhin BeamtInnen sein und keine Tarifangestellten.

3.2 Die Wasserschutzpolizei nimmt ihre Kernkompetenzen weiterhin wahr und bleibt an den Standorten präsent, an denen die Mehrheit ihrer Aufgaben anfällt.

4. Verbesserung der Beförderungssituation, anforderungsgerechte Bezahlung und Verbesserung im Erschwerniszulagensystem

4.1. Welche Maßnahmen zur Verbesserung

a) der Beförderungssituation b) der anforderungsgerechten Bezahlung c) im Erschwerniszulagensystem

d) der Durchlässigkeit vom mittleren in den gehobenen Dienst im Polizei- und Justizvollzug wollen Sie ergreifen?

4.2. Wann beabsichtigen Sie die Wiedereinführung der echten Sonderzahlung/Weihnachtsgeld für Beamtinnen, Beamte und Versorgungsempfänger in Schleswig-Holstein?



4.1 Bis 2021 wollen wir die bereits angekündigten 1200 Stellenanhebungen umsetzen – 400 im Jahr 2017 und dann jährlich 200-250 weitere Stellenanhebungen. Unsere Richtschnur sind die Eckpunkte aus dem Perspektivpapier von Innenminister Studt: Verkürzung der Stehzeit im Statusamt A 8; Ausweitung des prüfungsfreien Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst; Stabilisierung der Beförderungszeiten nach A 10 und A 11; Beförderungsmöglichkeiten prüfungsfrei

aufgestiegener Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamter bis A 11; Stärkung der Beförderungsämtler A 12 und A 13; Erhöhung des Anteils der LG 2.2 (höherer Dienst).

4.2 Derzeit wird in Schleswig-Holstein Weihnachtsgeld nur für Ruheständler und Aktive bis A10 sowie Anwärter gezahlt und außerdem für jedes Kind. Für Maßnahmen im Sinne einer Wiedereinführung der „echten“ Sonderzahlung für alle sehen wir derzeit leider keinen Spielraum.

5. Gute und gesunde Arbeitsbedingungen und Entlastung in belastenden Dienstformen

5.1. Wann beginnen Sie mit gesundheitsförderlichen Entlastungen durch Wochenarbeitszeitreduzierungen und Verkürzungsmöglichkeiten der Lebensarbeitszeit in belastenden Dienstformen?

5.2. Wie sieht Ihre Zielbeschreibung aus?

5.3. Welche weiteren Entlastungsmöglichkeiten sehen Sie?



Eine geringere Wochenarbeitszeit würden wir sehr begrüßen, denn auch wir sehen die hohen Belastungen, denen Vollzugsbedienstete vor allem im Wechselschichtdienst ständig ausgesetzt sind. Jedoch würde bei allgemeiner Arbeitszeitverkürzung auch entsprechend mehr Personal benötigt. Der vorgesehene Stellenzuwachs sollte jedoch zunächst genutzt werden, dadurch entstehende Entlastungen vor Ort wirksam werden zu lassen. Mit gegenläufigen Maßnahmen sollten nicht gleichzeitig neue Bedarfe hervorgerufen werden. In der laufenden Legislaturperiode wurde die Polizei trotz Stellenabbaupfad und entgegen dem Trend in fast allen anderen Verwaltungsbereichen erheblich aufgestockt. Wir gehen davon aus, dass dies bereits für Entlastung sorgen wird. Es ist aber auch notwendig, den Dienst in Schleswig-Holstein attraktiv im Vergleich zu anderen Bundesländern zu halten. Daher wollen wir eine Reduzierung zu gegebener Zeit wieder ins Auge fassen. Dazu gehört beispielsweise eine schrittweise Entlastung im Wechselschichtdienst durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit ab 20 Dienstjahren. Anstelle einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit bleibt unser Ansatz

flexible Altersteilzeitmodelle, vorgezogenem Ausscheiden aus dem Wechselschichtdienst und Verschiebung in weniger belastende Tätigkeitsbereiche zur Entlastung der BeamtInnen. Die Gesundheitsvorsorge ist uns ein besonderes grünes Anliegen. Dazu gehört für uns auch die Stärkung des betrieblichen Sports.

6. Sicherung der Versorgung

6.1. Sprechen Sie sich auch für die Sicherung des Versorgungsniveaus aus?

6.2. Werden Sie sich ebenfalls für eine solche Forderung der GdP einsetzen bzw. sie unterstützen?

6.3. Beabsichtigen Sie die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für Beamtinnen und Beamte im Justizvollzugsdienst („Gitterzulage“)?



6.1 Die Pensionen sind ein großer Posten im öffentlichen Haushalt, aber sie sind das erarbeitete Recht der täglich für Schleswig-Holstein arbeitenden BeamtInnenschaft. Wir haben einen Versorgungsfonds für die Pensionen eingeführt, den wir aufbauen und nachhaltig ausgestalten wollen. Der Alimentationsgrundsatz beschränkt die Möglichkeiten der systematischen Eingriffe in die Versorgung. Die Regelungen unterliegen dazu der verfassungsgerichtlichen Kontrolle. Weitere Maßnahmen müssten sich selbstverständlich an diesen Grundsätzen orientieren.

6.2 Polizeizulage Wir haben bei der Landespolizei bereits in den Bereichen Eingangsbesoldung, Stellenhebungen und Amtszulage Verbesserungen geschaffen, so dass wir weitere Maßnahmen mit langfristigen finanziellen Auswirkungen, wie die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen nicht einzeln, sondern allenfalls im Rahmen weiterer Strukturüberlegungen erwägen wollen. Hierzu werden wir die gesamte Personalstruktur betrachten, um weitere, in sich stimmige Verbesserungen erreichen und Unwuchten vermeiden zu können.

6.3 „Gitterzulage“ Wir haben im Bereich der JVA's andere Maßnahmen umgesetzt und hier bereits erhebliche Verbesserungen erzielen können, namentlich bei Stellenhebungen, Eingangsamt und Amtszulagen. Im Übrigen siehe 6.2

7. Justizvollzug

Wären Sie bereit, zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben nach dem LStVollzG SH eine externe Analyse des tatsächlichen Personalbedarfs in den einzelnen Justizvollzugsanstalten des Landes zu veranlassen?



Wir sehen ebenfalls die Notwendigkeit einer Ermittlung des tatsächlichen Personalbedarfs in den Justizvollzugsanstalten, damit eine konstruktive Diskussion zur Personalsituation geführt werden kann. Es handelt sich aber eher um eine klassische Aufgabe des Justizministeriums. Daher begrüßen wir, dass derzeit die Durchführung einer landeseigenen Personalbedarfsberechnung geplant wird.