

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?



Die Menschen in Schleswig-Holstein brauchen so viel Polizei, dass sie sicher leben können. Um diese Binsenweisheit umzusetzen, muss die Polizei einerseits in der Fläche vorhanden sein und andererseits auch flexibel auf besondere Anforderungen (z.B. wandelnde Kriminalitätsschwerpunkte) reagieren.

Die Menschen müssen dazu „ihre Polizei“ vor Ort kennen und ansprechen können. Unser präventives Modell einer Polizei in der Fläche ist dem reaktiven Modell allein schon deshalb vorzuziehen, weil es drei wesentliche Punkte berücksichtigt:

- a) Sicherheit besteht aus zwei Elementen. Das Eine ist die tatsächliche messbare Sicherheit und das Andere ist das Sicherheitsgefühl. Beides wird durch eine in der Fläche vorhandene Präsenzpolizei bedient.
- b) Sich entwickelnde Kriminalitätsschwerpunkte werden früher als solche erkannt und können dementsprechend wirksam bekämpft werden, bevor sie sich etablieren können.

- c) Die zunehmende Gewalt gegen die Polizei im Alltag hat neben der festzustellenden gesellschaftlichen Ursache nach unserer Überzeugung auch damit zu tun, dass die Polizei den Menschen persönlich fremd ist.

1.1 a) und b) Die Personalstärke muss so sein, dass die Polizei den Anforderungen, wie sie zuvor beschrieben wurden, entsprechen kann. Für das „Alltagsgeschäft“ würde die aktuelle wie die angestrebte Personalstärke der Landespolizei ausreichen. Es sind die Aufgaben, die die Landespolizei darüber hinaus zu leisten hat, die den Personalkörper belasten. Die bekannte Vielzahl der Überstunden resultiert aus den Sondereinsätzen außerhalb der „normalen“ Polizeiarbeit. Hier ist es die Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass es weniger Anlass zu Demonstrationen gibt. Der Zustand, dass die Polizei wegen der immer größer werdenden Anzahl von Demonstrationen als nachträgliches politisches Korrektiv eingesetzt wird, bedient eine Spirale weg vom Rechtsstaat hin zu einem Polizeistaat, den niemand will. Mit anderen Worten: Wo es weniger Wutbürger gibt, da gibt es genug Polizei. Weil es fraglich ist, ob die politischen Antworten ausreichend und rechtzeitig gegeben werden, um die Polizei von Einsätzen außerhalb des Tagesgeschäfts zu befreien, und schon heute gewiss ist, dass sich der Personalbestand bis 2022 nicht entscheidend verändern wird, kommt es umso mehr darauf, mit dem vorhandenen Personalbestand richtig umzugehen. Dazu gehört, dass der hohe Krankenstand innerhalb der Landespolizei nicht länger nur verwaltet wird. Es muss klipp und klar identifiziert werden, was die Polizei krankmacht. Den Erkenntnissen daraus muss klug Rechnung getragen werden. Entstandene Überstunden sind zeitnah abzubauen, damit die Polizei sich erholen kann und nicht „ausbrennt“. Die Erkenntnisse aus der im Frühjahr 2010 von der GdP in Auftrag gegebenen Studie zur Berufszufriedenheit bei der Bundespolizei („Strohmeier-Studie“) sind auch auf die Landespolizei Schleswig-Holstein übertragbar. Steigende Aufgabenlasten und schlechte Karrierechancen sind demnach eine Kombination, die Langzeiterkrankungen erzeugt und demotivierend wirkt. Wegen der veränderten demographischen Verhältnisse ab der Mitte des kommenden Jahrzehnts ist mit anderen Kriminalitätsformen zu rechnen und auch mit weniger Straftaten. Eine zunehmend älter werdende Gesellschaft, in der immer mehr Altersarmut um sich greifen wird, steht vor anderen polizeilichen Herausforderungen als heute. Nach unserer Überzeugung wird das Phänomen der existenzsichernden Kriminalität künftig dominierend sein. Gleichzeitig wird es

weniger Gewaltkriminalität geben. Eine wie in der Antwort zu 1. ausreichend in der Fläche vorhandene Polizei wird ihre Aufgaben mit dem jetzt geplanten Personalbestand vermutlich erfüllen können, wenn sie weniger Sondereinsätze leisten muss.

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?



Nur eine zufriedene, motivierte und effiziente Polizei kann leisten, was sie leisten soll. Dafür braucht sie die erforderlichen Einsatzmittel, eine gute Arbeitsorganisation und regelmäßige Fortbildungen. Zudem ist die Polizei – wie in den Antworten zuvor bereits mehrfach erwähnt – so gut wie möglich von zusätzlichen Aufgaben zu entlasten. Zur Steigerung von Zufriedenheit und Motivation darf die Sachbearbeitung nicht länger wie ein Kampf gegen Windmühlen wirken. Die Überlastung der Justiz – in der Rechtsprechung genauso wie im Vollzug – hat zu einer ungewollten, aber in Kauf genommenen Veränderung der **tatsächlichen** Rechtslage geführt. Das Diktat der Prozessökonomie innerhalb der Justiz konterkariert derzeit die polizeilichen Arbeitsergebnisse. Das erzeugt zwei vermeidbare Drehtüreffekte: Den Einen auf den Polizeirevieren und den Anderen in den Justizvollzugsanstalten (s.a. Antwort zu 7.). Nur mit einer überall ausreichend aufgestellten Justiz kann der Staat sich selbst und seiner Polizei gerecht werden.

Eine „moderne Polizei“ ist die, die sich im besten Sinne als Partner der Bürgerinnen und Bürger versteht. Dafür soll sie durchaus an bewährten Grundsätzen wie dem „Die Polizei. Dein Freund und Helfer.“ festhalten. Auch das Bewahren des Berufsbildes vom „Schutzmann“ oder der „Schutzfrau“ ist dafür zweifellos nützlich. Beides verhindert, dass die Polizei als Vertreter eines Obrigkeitsstaates

wahrgenommen wird, der in der Bevölkerung ohnehin keine Akzeptanz mehr hat. Für uns ist eine „moderne Polizei“ zuallererst eine Frage der inneren Haltung und der Inneren Führung. Das ist allerdings auch nur mit einer ehrlichen und transparenten Fehlerkultur erreichbar. **Auf Führungsebene gibt es bei der Polizei teils nicht nur zweifelhafte langjährige Seilschaften und Verflechtungen. Zu verzeichnen sind auch Fälle von Führungsversagen, wie es für die Öffentlichkeit vor allem im Fall der Fachinspektion für Aus- und Fortbildung (FIAF) in Eutin offenbar geworden ist. Es muss Schluss sein mit der bis ganz oben praktizierten Strategie des Verschweigens, Vertuschens, Vertagens und Verfolgens von 'Leaks'. Führen durch Erschrecken ist kein akzeptabler Führungsstil. Die Unzufriedenheit vieler Polizeibeamter muss von der Führung wahr- und ernst genommen werden.** In Ministerium und Polizeiführung muss endlich eine Fehlerkultur eingeführt und vorgelebt werden, nach der offen mit Fehlern umgegangen wird sowie die nötigen Konsequenzen gezogen und Hinweisgeber geschützt werden. Dazu gehört auch eine unabhängige Stelle für interne Ermittlungen. Der Modernität in den Köpfen darf jedoch keinesfalls die Antike am Arbeitsplatz gegenüberstehen. Die Einsatzmittel und die Arbeitsplatzausstattung müssen den polizeilichen Herausforderungen genügen. Die aktuelle digitale Ausstattung der Polizei entspricht dem nach unseren Erkenntnissen bei weitem nicht. Sie ist nicht ausreichend schnell, stabil und datensicher genug. Hier würde sich nach unserer Überzeugung jeder investierte Euro für das Land Schleswig-Holstein auszahlen, weil so bessere Arbeitsergebnisse mit größerer Arbeitszufriedenheit zu einer effizienteren Polizei führen.

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?



In den letzten Jahren wurde die Schwerpunktsetzung der Landespolizei weniger von ihren polizeilichen Herausforderungen als vielmehr von haushälterischen Zwängen bestimmt. Dabei wurde vergeblich versucht, „einen wunderschönen Kuchen lange zu bewundern und ihn gleichzeitig aufzuessen“. Die Strukturveränderungen entsprachen demnach auch nicht den soziologischen und forensischen Erkenntnissen. Auf diese Weise am Bedarf vorbei geplant sind die von Ihnen in Ihrer Frage beschriebenen Lücken entstanden. Beispielsweise wurde viel zu spät und viel zu wenig darauf reagiert, wie den Straftaten im Internet begegnet werden kann. Dem „Herumstochern im polizeilichen Aufgabennebel“ ist eine wissenschaftlich belegte Aufgabenanalyse entgegenzustellen, die möglichst schnell vorzunehmen ist. Auf mögliche Veränderungen der polizeilichen Aufgabenstellung wurde bereits in den Antworten zu 1. hingewiesen. Das Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes muss sich an die veränderte Lage auf dem Arbeitsmarkt anpassen. Fachleute und Spezialisten werden für den öffentlichen Dienst nicht länger mit dem Argument des sicheren Arbeitsplatzes allein gewonnen werden können. Weil das zu erheblichen Kosten beim Personal führen wird, ist es umso erforderlicher, dass die zuvor beschriebene wissenschaftliche Aufgabenanalyse sorgfältig und zügig durchgeführt wird. Um den aus allen hier genannten Antworten resultierenden Ansprüchen zu genügen, muss die Polizei schlanker verwaltet werden. Auch an dieser Stelle halten wir den Blick von außen auf die Abläufe für zielführend. Das konzertierte Agieren von Behördenleitungen mit den Personalvertretungen nach erfolgter Aufgabenanalyse ist dafür unserer Auffassung nach der einzig vernünftige Weg.

Die maritime Sicherheit muss in Schleswig-Holstein besonderen Ansprüchen genügen. Die geographische Lage und die mit keinem anderen Bundesland vergleichbare maritime Verkehrsintensität erfordern eine **präsen**te Wasserschutzpolizei. Wir begrüßen die gemeinsame Einsatzsteuerung der Kräfte von Landespolizei, Bundespolizei und Wasserzolldienst. Sie hat sich bewährt. Der bereits vollzogene Rückzug der schleswig-holsteinischen Wasserschutzpolizei aus der Fläche und aus den Aufgaben wird allerdings nicht durch die Bundespolizei und den Wasserzolldienst kompensiert. Entstanden ist so ein polizeiliches Vakuum, das sich beim polizeilichen Gegenüber sehr schnell herumsprechen wird. Umwelt- und Eigentumsdelikte werden quantitativ genauso zunehmen wie Ordnungsverstöße auf

den Wasserstraßen des Landes. Es ist so etwas wie eine „maritime Anarchie“ zu befürchten, wenn das Entdeckungsrisiko von Altölverklappung auf hoher See genauso gering ist wie das, angetrunken am Ruder des eigenen Segelschiffs zu stehen. Gleiches gilt natürlich für die unerlässlichen Gefahrgutkontrollen in unseren Häfen. Deshalb betrachten wir zwei Lösungsansätze als richtig:

- a) Verbesserte Vereinbarungen mit der Bundespolizei und dem Wasserzolldienst, was die Übertragung von Landesaufgaben der Wasserschutzpolizei angeht und
- b) eine angemessene wasserschutzpolizeiliche Präsenz.

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?



Als ersten Schritt wollen wir die sofortige und nicht wie bisher die regelmäßig haushaltsschonende verspätete Übertragung der erzielten Tarifabschlüsse auf alle Beamte. Um zu verhindern, dass gut und von unserem Land teuer ausgebildete Polizeivollzugsbedienstete in andere Bundesländer abwandern, ist u.a. ihre Bezahlung zu verbessern. Das gilt so allerdings auch für alle anderen Bereich des öffentlichen Dienstes. Diesen unbestreitbaren Zwängen steht der gesetzliche Zwang zur Einhaltung der Schuldenbremse diametral entgegen. Die in Ihrer Frage angeführten Verbesserungen in der Vergangenheit waren nur möglich, weil die

Haushaltslage bei sprudelnden Steuereinnahmen dies ermöglichte. Nur in diesem Gleichklang wird es auch künftig besoldungstechnische Verbesserungen geben können. Vor diesem Hintergrund ist es heute unmöglich, seriöse Versprechen oder Zusagen zur Verbesserung des Zulagenwesens oder von Beförderungs- bzw. Aufstiegschancen abzugeben. Wir anerkennen, dass die Streichung des so genannten „Weihnachtsgeldes“ für die Landesbeamten absolut ungerecht ist. Gleichfalls sehen wir jedoch mittelfristig angesichts des damit verbundenen Finanzvolumens und der Entwicklung des Landeshaushaltes keine Möglichkeit, zur alten Regelung zurückzukehren. Die Schuldenlast des Landes, die in der nächsten Zeit leider noch um die Summen aus den Konsequenzen der Abwicklung der HSH-Bank steigen wird, verhindert bis auf weiteres leider die Rückkehr zur Besoldungsgerechtigkeit

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?



Entstandene Mehrarbeit muss zeitnah – am besten sofort – durch Freizeit ausgeglichen werden. Ein solches Vorgehen entspricht modernen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und den Bedürfnissen der Polizeibediensteten. Die zu erwartenden personellen Verstärkungen aus dem polizeilichen Nachwuchs werden erst in der Zukunft bereitstehen. Bis dahin kommt es auf ein taugliches betriebliches Gesundheitsmanagement an, das von den Beschäftigten akzeptiert wird. Dieses Gesundheitsmanagement hat zwei Säulen: Prophylaxe und Nachsorge. Zur Prophylaxe gehören gesundheitsverträglichere Schichtzeitmodelle, die dem

Stand der Arbeitsmedizin entsprechen. Die biorhythmischen Belastungen des polizeilichen Schicht- und Wechseldienstes spiegeln sich ja auch in der deutlich niedrigeren Lebenserwartung von Polizeibediensteten wieder. Hier ist die Bringschuld des Dienstherrn wesentlich höher als die aktuell von ihm wahrgenommene Fürsorgepflicht. Demzufolge hat er im Benehmen mit Arbeitsmedizinern und Personalvertretungen Schichtdienstmodelle zu entwickeln, die so wenig wie irgend möglich gesundheitsschädigend sind. Zur Nachsorge gehört der organisierte Dialog mit den Erkrankten und dabei insbesondere mit den Langzeiterkrankten. Die gesetzlich vorgeschriebenen Rückkehrgespräche nach dem Sozialgesetzbuch werden von den Beschäftigten nur dann nicht als „Aushorchgespräche“ wahrgenommen und akzeptiert, wenn sie von dafür ausreichend geschulten, sozialkompetenten Führungskräften durchgeführt werden. Was die/den Einzelne/n krankmacht, kann nur gemeinsam entdeckt und beseitigt werden.

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 Stel-
lenzulagen für Beamtinnen und Beamte im Justizvollzugsdienst („Gitterzulage“)?*



Die Landesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Einrichtung eines Versorgungsfonds auf den Weg gebracht. Damit wird erstmals seit Jahrzehnten der Versuch unternommen, die Pensionslasten des Landes aus Rücklagen zu finanzieren. Dieser erste Schritt in die richtige Richtung trägt der dramatischen Bedrohung der öffentlichen Haushalte durch die bereits entstandenen Pensionslasten allerdings auch nicht genügend Rechnung. Wir bezweifeln, dass damit die Sicherung des Versorgungsniveaus gewährleistet werden kann. Die anstehenden Pensionierungszahlen gerade der sogenannten

„Babyboomerjahrgänge“ stehen in einem derartig krassen Missverhältnis zu den finanziellen Möglichkeiten von Bund und Ländern, dass es derzeit tatsächlich unrealistisch ist, von der Sicherung des Versorgungsniveaus auszugehen. Das Versäumnis, beizeiten Rücklagen dafür zu schaffen, oder deren Auflösung in der Vergangenheit rächt sich jetzt bitter. Verbesserungen an dieser Stelle müssen – wenn sie denn überhaupt möglich sind – im Gleichklang mit der Einnahmesituation erfolgen. So berechtigt die Forderungen nach der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen jedweder Art sind, so unseriös wäre es, ihre Gewährung vor dem dargestellten Hintergrund heute zu versprechen.

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?



Der Zustand des schleswig-holsteinischen Justizvollzuges ist dramatisch schlecht und damit gefährlich für unseren Rechtsstaat. Er ist gekennzeichnet von einer permanenten Überforderung des Personals, den daraus resultierenden exorbitant hohen Krankenständen und einer damit einhergehenden Handlungsschwäche der Verantwortlichen im Justizministerium. Ein den Krankenständen angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement fehlt. Durch die Änderung des Strafvollzugsgesetzes wurde ein erheblicher Personalmehrbedarf geschaffen, der aktuell von nur 2/3 der nach dem früheren Bedarf eingeplanten Beschäftigten kompensiert werden soll. Dies führt zu weiteren Langzeiterkrankungen, zu nicht stattfindenden Resozialisierungsmaßnahmen und insgesamt zu einem Strafvollzug mit Drehtüreffekt. Wir bleiben deshalb auch bei unserer bereits mehrfach erhobenen Forderung, das neue Strafvollzugsgesetz sukzessive nach dessen tatsächlicher personeller Machbarkeit umzusetzen. In diesem Zusammenhang haben wir uns bereits mehrfach für eine externe Analyse des tatsächlichen Personalbedarfs stark gemacht und halten diese Position nach wie vor aufrecht.

