

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?



1.) Die SPD steht nicht nur für soziale, sondern auch für öffentliche Sicherheit. Wir wollen, dass sich die Menschen in unserem Land frei und ohne Angst bewegen können. Wir wollen weiterhin unbekümmert Konzerte und Fußballspiele besuchen, in unseren Zentren einkaufen und an unseren Urlaubsorten entspannen.

Vor dem Hintergrund einer veränderten globalen Sicherheitslage und veränderten Kriminalitätsphänomenen setzen wir dafür auf die starke Präsenz unserer Landespolizei. Das gilt für die Präventionsarbeit, den Dienst auf der Straße und die Arbeit im Internet. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen benötigen wir eindeutig mehr gut ausgebildete und zeitgemäß ausgestattete Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte. Aus diesem Grund haben wir den geplanten Stellenabbau bei der Landespolizei gestoppt und kurzfristig 200 zusätzliche Stellen geschaffen. Außerdem

wurden über 200 zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen, so dass mehr als 400 junge Polizistinnen und Polizisten im Jahr 2016 ihre Ausbildung begonnen haben.

Durch eine auch in den kommenden Jahren hohe Ausbildungsleistung wollen wir dauerhaft mindestens 500 Polizeibeamte mehr auf die Straße bringen.

1.1.)

a) Wir haben bereits in den Haushalten 2016 und 2017 die Voraussetzung für mehr Personal geschaffen. In beiden Jahren sollen jeweils 400 Polizeianwärterinnen und -Anwärter eingestellt werden. Unser Ziel ist es, den Personalbestand bis 2023 um insgesamt 500 Stellen zu erhöhen. Deshalb werden wir die Zahl der Neueinstellungen von Anwärtnerinnen und Anwärtern weiter hoch halten.

b) Wir gehen davon aus, dass die jetzt eingeleiteten und die für die nächste Legislaturperiode vorgesehenen Maßnahmen zur Verstärkung der Personalstruktur der Landespolizei dauerhaft wirken werden.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann die Frage nach einer Entwicklung über das Jahr 2022 hinaus im Detail nicht seriös beantwortet werden. Klar ist: Personalstärke und Aufgaben der Landespolizei dürfen sich nicht auseinanderentwickeln.

Für uns gilt, dass der Landespolizei nur dann weitere Aufgaben übertragen werden, wenn gleichzeitig auch das erforderliche zusätzliche Personal zur Verfügung gestellt wird.

1.2.) Maßgabe unseres Handelns ist das von Innenminister Stefan Studt vorgelegte Strategiepapier „Perspektiven für die Landespolizei“. Demnach werden bis zum Jahr 2022 jährlich 400 Anwärtnerinnen und Anwärter eingestellt, um am Ende dieses Zeitraumes den Personalkörper der Landespolizei um 500 Stellen gegenüber 2016 verstärkt zu haben.

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 haben genau die Polizei, die Schleswig-Holstein braucht. Unsere Landespolizei ist eine Bürgerpolizei mit moderner Ausrüstung und bester Ausbildung. Sie ist hoch angesehen in der Bevölkerung und fest in der Gesellschaft verankert.

a) Für uns zeichnet sich eine moderne Polizei nicht nur durch einen aktuellen Ausbildungs- und Ausrüstungsstand aus, sondern repräsentiert auch die Gesellschaft für die sie tätig ist.

Eine moderne Landespolizei erkennt man deshalb auch daran, dass Menschen mit Migrationshintergrund mit ihren sprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten dazu beitragen, den Rückhalt der Polizei in der Bevölkerung weiter zu festigen. Das wollen wir weiter fördern, selbstverständlich ohne die für den Polizeidienst zwingend notwendigen Voraussetzungen zu vernachlässigen.

Zu einer modernen Landespolizei gehört auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was unter den Bedingungen des Einsatzdienstes eine besondere Herausforderung ist. In enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften arbeiten wir daran, die Situation weiter zu verbessern. Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Erziehungsurlaub dürfen in einer modernen Polizei keine Hindernisse bei der persönlichen Karriereplanung sein. Das werden wir sicherstellen.

Modernität zeigt sich auch darin, dass Männer und Frauen gleichermaßen Führungspositionen in der Landespolizei ausüben. Das werden wir weiter fördern.

Eine moderne Polizei ist auch daran erkennbar, dass Polizistinnen und Polizisten

immer zu zweit auf Dienststellen ihren Dienst verrichten oder im Streifenwagen unterwegs sind. Das ist ein Gebot der Eigensicherung und erleichtert die polizeiliche Arbeit. Die dafür nötigen Veränderungen werden von uns mit Augenmaß herbeigeführt und beinhaltet stets den Dialog mit allen Beteiligten.

b) Die Motivation der Polizistinnen und Polizisten ist für uns von entscheidender Bedeutung. Eine wichtige Grundlage dafür ist die Würdigung der geleisteten Arbeit. Dafür haben wir:

- Das Beförderungskonzept in der Landespolizei fortgeführt, die erforderlichen Finanzmittel und Stellen hierfür bereitgestellt und den Beförderungsstau beim Übergang vom mittleren zum gehobenen Dienst weiter abgebaut. Das werden wir so fortsetzen.
- Das Einstiegsamt bei der Polizei von A7 auf A8 angehoben.
- Die gestrichenen Jubiläumszulage wieder eingeführt.
- Die Erschwerniszulage allgemein und die Erschwerniszulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) erhöht. Durch die Systemumstellung wurde die Belastungsorientierung in den Vordergrund gestellt. Hierbei ist hervorzuheben, dass Schleswig-Holstein mit dieser Umsetzung Vorreiter ist und andere Länder diese Systematik übernommen haben.

Die Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst wirkungsgleich übernommen.

- Eine Erhöhung des Zusatzurlaubes für Nachtdienst rückwirkend ab 01.10.2015 in § 10 Erholungsurlaubsverordnung verankert.
- Eine Erfüllungsübernahme der Schadensersatzansprüche wegen im Dienst erlittener Schäden durch Dritte durch das Land ab 250 € (Entschädigungsfonds) eingerichtet.

Die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei der Landespolizei sind für uns noch nicht abgeschlossen. Wir werden gemeinsam mit den Gewerkschaften weiter daran arbeiten. Zudem gehen wir davon aus, dass sich die verbesserte Personalsituation positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken wird.

c) Gute Aus- und Fortbildung ist für unsere Landespolizei unverzichtbar. Wir legen dabei besonderen Wert auf landesspezifische Ausbildungsinhalte. Deshalb stehen wir zur Ausbildung in der PDAFB Eutin und der Fachhochschule für Verwaltung und

Dienstleistung in Altenholz. Wir werden uns an beiden Standorten für Erhalt und Weiterentwicklung einsetzen.

Fest steht: Zusammen mit der geplanten Personalverstärkung der Landespolizei müssen auch die Kapazitäten für Aus- und Fortbildung erweitert werden. Uns ist sehr wichtig, jeder Polizeibeamtin und jedem Polizeibeamten die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen. Deshalb werden wir die im Strategiepapier „Perspektiven für die Landespolizei“ vorgesehene Erweiterung der Fortbildungskapazitäten sowie die Einführung von Fachkarrieren für bestimmte Bereiche wie z.B. Cybercrime und Wirtschaftskriminalität umsetzen.

d) Eine gute Ausrüstung entscheidet im Extremfall über Leben und Tod. Deshalb haben wir die Ausrüstung kontinuierlich verbessert und den sich ändernden Einsatzbedingungen angepasst. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen terroristischen Bedrohung haben wir Schutzausrüstung und Bewaffnung der Polizei noch einmal deutlich verbessert. Zudem haben wir mit einem Investitionsprogramm Polizeistationen saniert und die Ausbildungsgebäude in der PDAFB erneuert und erweitert. Auch der Fuhrpark wurde modernisiert und wird kontinuierlich erneuert. Auch für die Zukunft gilt, dass wir die Ausrüstung beschaffen werden, die unsere Polizei braucht, um ihre Aufgaben gut und vor allem sicher zu erfüllen.

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.) Die Organisationsveränderungen der letzten Jahre wurden mit dem Ziel durchgeführt, die Einsatzfähigkeit unserer Landespolizei zu verbessern. Insbesondere im ländlichen Raum mussten die sehr kleinteiligen Strukturen an die Erfordernisse moderner Polizeiarbeit angepasst werden. Dabei ging es unter anderem um die Verbesserung der Eigensicherung der Beamtinnen und Beamten sowie um die Beschleunigung der Einsatzzeit. Durch die vorgenommenen Zusammenlegungen der kleinsten Stationen kann der Personaleinsatz im ländlichen Raum heute effizienter gestaltet werden. Ein größerer Teil des Landes kann im 24/7-Betrieb abgedeckt werden. So ist es schneller möglich, auf Kriminalitätsphänomene wie Wohnungseinbruchsdiebstahl und mobile Banden zu reagieren. Gleichzeitig suchen wir nach Wegen, dort für zusätzliche Entlastung zu sorgen, wo die Lage besonders angespannt ist. Das gilt beispielsweise für die Einsatzhundertschaft. Durch den geplanten Personalaufwuchs werden wir die Einsatzbelastung reduzieren. Hinzu kommen spezielle Bereiche wie die maritime Sicherheit oder das immer wichtigere Feld der Cyberkriminalität, die wir stärken werden.

Im Fokus stehen immer die Kernaufgaben Einsatz und Ermittlungen. Daneben halten wir es für unerlässlich, dass die Präventionsarbeit nicht zu kurz kommt. Innenminister Stefan Studt hat die Führung der Landespolizei gebeten, ein Konzept vorzulegen. Darin soll skizziert werden, in welchen Aufgabenbereichen die zusätzlichen Beamtinnen und Beamten eingesetzt werden sollten, die ab 2019 aufwachsend zur Verfügung stehen.

Das Konzept wird sämtliche Bereiche der Landespolizei umfassen.

Hinzu kommt, dass darin auch definiert wird, ob es des zusätzlichen Einsatzes von Vollzugs-, Verwaltungs- oder Tarifpersonals bedarf. Diesen Vorschlag werden wir in unsere Überlegungen intensiv einbeziehen. Darüber hinaus gilt für uns, dass der Polizei neue Aufgaben nur unter der Voraussetzung übertragen werden, dass auch das dafür erforderliche Personal zur Verfügung gestellt wird.

3.2.) Schleswig-Holstein braucht als Land zwischen den Meeren eine wirkungsvolle Wasserschutzpolizei. In den letzten Jahren wurden wasserschutzpolizeiliche Aufgaben konzentriert, um eine effizientere Arbeit zu ermöglichen. Auch hier gilt die Zusage, dass wir mehr Personal einsetzen werden, wenn es ein Aufgabenzuwachs im Bereich der maritimen Sicherheit erfordert.

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.)

a) Im vergangenen Jahr haben wir eine Verkürzung der Stehzeit im Statusamt A 8 eingeleitet. Aktuell prüfen wir die Ausweitung des prüfungsfreien Aufstiegs vom Polizeihauptmeister zum Polizeikommissar und die Stabilisierung der Beförderungszeiten nach A 10 und A 11. Hinzu kommt die Prüfung der Beförderungsmöglichkeiten prüfungsfrei aufgestiegener Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte bis A 11. Auch eine Stärkung der Beförderungsämters A 12 und A 13 haben wir dabei im Blick. Darüber hinaus wollen wir den Anteil der LG 2.2 (höherer Dienst) erhöhen und die B-Besoldung für Spitzenfunktionen der Landespolizei einführen.

Wir werden unser Beförderungsprogramm auch in der kommenden Wahlperiode fortsetzen und freie Finanzspielräume zur Strukturverbesserung nutzen. So haben wir es auch in der Vergangenheit getan.

Angesichts der Vielzahl von Verbesserungen, die wir bereits umgesetzt haben oder aktuell planen, wäre es unseriös, Maßnahmen, wie z.B. die Einführung der zweigeteilten Laufbahn, konkret in Aussicht zu stellen. Die Finanzierung dafür ist aus heutiger Sicht nicht gesichert. Dennoch stehen wir zu der Aussage, dass weitere Strukturverbesserungen erforderlich sind.

b) Siehe Antwort zu a)

c) Über die von uns bereits vorgenommene Anhebung der Zulagen hinaus ist aktuell kein weiterer Schritt geplant. Gerne treten wir in der nächsten Legislaturperiode in einen Dialog darüber.

d) Vorbehaltlich der Ergebnisse der laufenden Prüfung durch das MIB soll die Ausweitung des prüfungsfreien Aufstiegs vom Polizeihauptmeister zum Polizeikommissar und die Stabilisierung der Beförderungszeiten nach A 10 und A 11 eingeleitet werden. Aktuell werden dort die konkreten Umsetzungsschritte geprüft und mit den zuständigen Gremien diskutiert. Mit Ergebnissen rechnen wir im Herbst 2017. Wir werden auf Basis dieser Ergebnisse gemeinsam mit den Gewerkschaften eine Möglichkeit schaffen, vom mittleren in den gehobenen Dienst aufzusteigen. An der Einstellung in den mittleren Dienst wollen wir aber festhalten, um auch Bewerberinnen und Bewerbern mit mittlerem Schulabschluss den Zugang zum Polizeiberuf weiterhin zu ermöglichen.

4.2.) Durch den Verzicht auf die Sonderzahlungen haben die Beamtinnen und Beamten einen wichtigen Beitrag zur Sanierung der Landesfinanzen geleistet.

Richtig ist, dass sich die Finanzlage des Landes in den letzten Jahren – auch wegen der strukturellen Entscheidungen der Vergangenheit – deutlich verbessert hat. Das führt dazu, dass wir wieder in Personalmaßnahmen investieren können.

Unser erstes Ziel ist dabei aber die personellen Engpässe zu beseitigen. Diese wurden auch von den Gewerkschaften zu Recht immer wieder thematisiert. Gleichzeitig arbeiten wir an Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und persönlichen Aufstiegschancen.

Deshalb können wir die Wiedereinführung der Sonderzahlungen aktuell nicht seriös zusagen. Wie vor der letzten Wahl werden wir nur versprechen, was wir auch sicher halten können.

Sollte sich die finanzielle Lage des Landes auf dem jetzigen Niveau nachhaltig stabilisieren, werden wir über weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Rahmen der Tarifverhandlungen diskutieren.

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?



5.1.) Wir wollen die Beamtinnen und Beamten im schwierigen Schichtdienst zügig entlasten. In einem ersten Schritt werden wir ihre Wochenarbeitszeit reduzieren. Der Ministerpräsident hat am 20. Januar deutlich gemacht, dieses Thema in einer neuen Legislaturperiode als eine der ersten Maßnahmen umsetzen zu wollen. Dabei werden wir die Landesregierung unterstützen.

5.2.) Schleswig-Holstein ist nicht das einzige Bundesland, welches nach Möglichkeiten zur Entlastung sucht. Wir wollen in einem ersten Schritt die Reduzierung der Wochenarbeitszeit vorantreiben.

Wir wissen, dass darüber hinaus weitere Schritte folgen müssen. Im Bundesgebiet werden aktuell unterschiedliche Modelle erprobt. Wir werden die dabei gemachten Erfahrungen evaluieren und in unser Maßnahmenpaket einfließen lassen.

5.3.) Siehe Antwort zu 5.2

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“)?*



6.1.) Die Sicherung des Versorgungsniveaus hat aus unserer Sicht eine hohe Bedeutung. Eine gute Versorgung gehört zu den wichtigen Attraktivitätsfaktoren des öffentlichen Dienstes. Wir werden auch weiterhin das Niveau der Versorgungsbezüge an die Entwicklung der Aktivbezüge koppeln, so dass die Versorgungsempfänger nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden.

6.2.) Siehe Antwort zu 6.3):

Auch im Bereich der Landespolizei werden wir weitere Überlegungen im Rahmen einer Betrachtung der Gesamtpersonalstruktur vornehmen.

6.3.) Wir haben auch im Justizvollzug bereits in den Bereichen Eingangsbesoldung, Stellenhebungen und Amtszulage Verbesserungen geschaffen. Weitere Maßnahmen mit langfristigen finanziellen Auswirkungen, wie die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen, werden wir nicht einzeln, sondern im Rahmen weiterer Strukturüberlegungen prüfen. Dabei werden wir die gesamte Personalstruktur betrachten. So erreichen wir in sich stimmige Verbesserungen und vermeiden Unwuchten.

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 werden die Forderung der Gewerkschaften nach einer Personalbedarfsberechnung unterstützen. Fraglich ist jedoch aus unserer Sicht, ob dieses durch eine externe Begutachtung erfolgen muss. Eine solche Analyse wird in der praktischen Umsetzung auf unterschiedliche Probleme stoßen, die in der Spezialität der Materie Justizvollzug begründet sind. Deshalb wird letztlich auch eine externe Vergabe zu einem erheblichen Personaleinsatz der Fachabteilung im Ministerium und auch in den Anstalten führen. Zudem darf der Sicherheitsaspekt bei der Erhebung der Daten nicht vernachlässigt werden, so dass eine Vergabe an eine Unternehmensberatung kaum in Betracht kommen dürfte. Zudem müssten für eine externe Evaluation Mittel aufgewendet werden, die nach unserer Auffassung bei den geplanten Strukturverbesserungen sinnvoller eingesetzt wären.