

21.

**Ordentlicher
Landesdelegiertentag**

26. / 27. März 2014

Stadthalle Püttlingen



**Zukunftssicheres Saarland –
Zukunftssichere POLIZEI ?!**

GdP – Landesbezirk Saarland

21. ordentlicher Landesdelegiertentag der GdP-Saarland

Vorschlag zur Tagesordnung

0. Eröffnung und Begrüßung
1. Gedenken an unsere Verstorbenen
2. Wahl der Verhandlungsleitung
3. Beschlussfassung über die Tagesordnung
4. Wahl der Mandatsprüfungs- und Zählkommission
5. Organisatorische Hinweise zum Ablauf des Delegiertentages
6. Bericht der Mandatsprüfungs- und Zählkommission
7. Berichte
 - 7.1. des Vorsitzenden
 - 7.2. des Kassierers
 - 7.3. der Kassenprüfer
 - 7.4. des Vorsitzenden des Kontrollausschusses
8. Aussprache zu den Berichten
9. Entlastung des Vorstandes
10. Wahl
 - 10.1. der/des Vorsitzenden
 - 10.2. von vier gleichrangigen Stellvertreter/inne/n
 - 10.3. der/des Schriftführer/in/s
 - 10.4. der/des stellvertretenden Schriftführer/in/s
 - 10.5. der/des Kassierer/in/s
 - 10.6. der/des stellvertretenden Kassierer/in/s
 - 10.7. der Beisitzer/innen
11. Wahl der Mitglieder des Kontrollausschusses
12. Wahl der drei Kassenprüfer/innen
13. Wahl der Delegierten und Ersatzdelegierten für den GdP-Bundeskongress
14. Wahl der Mitglieder des Gewerkschaftsbeirates (GdP-Bund)
15. Wahlvorschläge für die Große Tarifkommission (GdP-Bund)
16. Ehrungen
17. Antragsberatung
18. Festveranstaltung mit Festvortrag der Ministerpräsidentin
19. Impulsreferat zum Tagungsmotto
20. Podiumsdiskussion zum Tagungsmotto
21. Schlusswort des/der neuen Landesbezirksvorsitzenden

Ablaufplan der Konferenz (Tagung):

Mittwoch, 26. März 2014

08:00 Uhr	Einlass und Anmeldung
09:00 Uhr	Beginn
09:10 Uhr	Begrüßung durch den GdP-Landesvorsitzenden
09:20 Uhr	Totenehrung durch Landespolizeipfarrerin und Landespolizeidekan
09:35 Uhr	Konstituierung
09:40 Uhr	Wahl der Verhandlungsleitung
09:45 Uhr	Wahl der Mandatsprüfungs- und Zählkommission
09:50 Uhr	Rechenschaftsberichte des Landesvorsitzenden, des Landeskassierers und des Landeskontrollausschussvorsitzenden
10:30 Uhr	Kaffeepause
10:45 Uhr	Wahlen
12:30 Uhr	Mittagessen
13:30 Uhr	Fortsetzung der Tagung: Wahlen, Ehrungen, Anträge
16:30 Uhr	Ausklang

Donnerstag, 27. März 2014

09:00 Uhr	Festakt
09:10 Uhr	Blechbläserquintett
09:15 Uhr	Begrüßung
09:25 Uhr	Grußwort des Hausherrn
09:30 Uhr	Blechbläserquintett
09:35 Uhr	Grußworte der Sprecher der im Landtag vertretenen Parteien
10:15 Uhr	Blechbläserquintett
10:20 Uhr	Festansprache der Ministerpräsidentin
10:50 Uhr	Blechbläserquintett
10:55 Uhr	Kaffeepause
11:15 Uhr	Grußwort des DGB-Bezirksvorsitzenden
11:30 Uhr	Grußwort des GdP-Bundesvorsitzenden
12:00 Uhr	Mittagessen
14:00 Uhr	Impulsreferat des GdP-Landesvorsitzenden Rheinland-Pfalz
14:30 Uhr	Podiumsdiskussion unter Moderation von SZ Redakteur Daniel Kirch mit GdP-Bundesvorsitzendem, Innenstaatssekretär, Landespolizeipräsident und GdP-Landesvorsitzendem
16:00 Uhr	Schlusswort des GdP-Landesvorsitzenden
16:15 Uhr	Ausklang

GdP – Landesbezirk Saarland



Leitantrag

Der 21. Landesdelegiertentag der GdP (Landesbezirk Saarland) möge den folgenden Leitantrag als Handlungsauftrag für die gewerkschaftliche Ausrichtung und die zielgerichteten Aktivitäten des Vorstandes und der Untergliederungen der GdP beschließen:

Zukunftssicheres Saarland – zukunftsichere Polizei

Haushaltsnotlage und Schuldenbremse bestimmen zunehmend das Handeln der Politik und setzen die wesentlichen Rahmenbedingungen für den Öffentlichen Dienst im Saarland. Die durch die Landesregierung veranlassten Untersuchungen der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PWC) und ihre akzeptierten Ergebnisse zeichnen den Weg zu einer nachhaltigen Konsolidierung des Landeshaushaltes und damit für die Sicherung der Eigenständigkeit des Saarlandes vor.

Auswirkungen auf die Aufbau- und Ablauforganisation der Polizei

Auch für die Polizei bedeuten die erzwungenen Einsparungen schmerzhaftes Einschnitte. Damit es nicht zu unververtretbaren Defiziten hinsichtlich der Inneren Sicherheit im Dienst der Bevölkerung und der Leistungsfähigkeit der Polizei kommt, hat die Projektgruppe „Polizei 2020“ im Juli 2011 die Zustimmung der Politik für ihre Vorschläge zu einer Neustrukturierung der Polizei im Sinne eines auf das Jahr 2020 ausgerichteten Verlaufsmodells gefunden.

Mit Aufnahme des Wirkbetriebes am 1. März 2012 sind viele eingefahrenen Strukturen und Abläufe neu organisiert worden. Ein-Behörden-Modell mit Zentralisierung von Aufgaben, Mehrliniensystem, Regionalisierung von Kriminaldiensten, das Neue Interventionsmodell mit nächtlichen Schließzeiten ausgewählter Polizeiinspektionen sind nur einige Stichwörter, die den dynamischen Veränderungsprozess kennzeichnen. Die Zug um Zug in hohem Tempo über die Polizei „hereingebrochenen“ Neuerungen verlangen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Polizei sehr viel – manche sagen: zu viel – ab. Ein Höchstmaß an Mobilität und Flexibilität sowie eine wechselseitige vertikale und horizontale Kooperation sind unabdingbar. Im Verein mit den immer deutlicher fühlbaren Personalreduzierungen kommt es allorten zu Arbeitsverdichtungen, an nicht wenigen Stellen zu unbestreitbaren Überlastungen.

Hinzu kommt, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts der raschen und durchgreifenden Umstrukturierungen bewährte Stabilitätsfaktoren und soziale Strukturen auf den Dienststellen wegbrechen sehen.

Auch zwei Jahre nach Beginn des Wirkbetriebes laufen die polizeilichen Motoren noch nicht reibungslos rund. Etliche Prozesse, Teilprojekte und DV-Werkzeuge sind zwar als zielführend erkannt und angepackt, aber noch nicht zu Ende gedacht, es hapert wegen Personal- und Geldnot bei der Realisierung oder Maßnahmen sind nicht und ausreichend erprobt, evaluiert und dem entsprechend korrigiert und optimiert. Dies alles zusammengenommen erzeugt ein ungutes Klima von Verunsicherung, Abwehr und Ängsten.

Als alarmierend empfinden alle in der Polizei die bei Beginn der Umstrukturierungen im Jahr 2012 so nicht bekannten bzw. kommunizierten Einsparverpflichtungen beim Tarifpersonal, die aktuell die von jeher angestrebte Befreiung des Vollzugsbereichs von Verwaltungsaufgaben unmöglich machen.

Auch das „Abwerfen von Ballast“ durch Befreiung von polizeifremden Aufgaben kommt bis dato nicht voran. Eine Aufgabenkritik, die der Polizei wieder etwas Luft zur Konzentration auf die originären Aufgaben verschaffen könnte, ist bis jetzt nur ein schönes Wort.

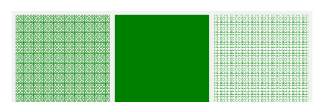
Handlungsfähiger Staat

Die GdP wendet sich gegen eine „Überökonomisierung“ des Staates. Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge sind für den demokratischen und sozialen Rechtsstaat unverzichtbar, also dürfen sie nicht allein nach betriebswirtschaftlichen und haushalterischen Maßstäben, also durch die „Kostenbrille“ betrachtet werden. Die Zeiten knapper Haushaltsmittel sind immer auch eine Bewährungsprobe für den Sozialstaat: Wird er aus finanziellen Gründen zur Disposition gestellt, so geraten unsere demokratische Verfasstheit und der soziale Friede in Gefahr.

Innere Sicherheit ist nicht zum Nulltarif zu haben. Natürlich kostet sie Geld. Auf der anderen Seite ist sie aber auch ein nicht zu unterschätzender Standortfaktor und ein Wettbewerbsvorteil im Ringen der Regionen, Bundesländer und Kommunen um Attraktivität für Fachkräfte, junge Familien und zukunftsfähige Unternehmensansiedlungen. Ein sicheres, lebens- und liebeswürdiges Wohn- und Arbeitsumfeld und ein dadurch erzeugtes, gutes subjektives Sicherheitsgefühl der Bevölkerung wirbt sicher noch effektiver und effizienter für unser Saarland, als dies die momentan von Landesregierung und Industrie- und Handelskammer (IHK) mit 1,5 Mio. Euro jährlich bezahlte Imagekampagne es je könnte.

Die GdP fordert die Politik auf, alles Erforderliche zu tun, damit der Staat mit ausreichenden Finanzmitteln für die Innere Sicherheit als Gemeingut sorgt, damit Nischen für Bürgerwehren und private Sicherheitsdienste, die sich dann nur Unternehmen oder Personen mit Geld leisten können, gar nicht erst entstehen.

Attraktiver Öffentlicher Dienst



Zur Nachwuchsgewinnung stehen infolge der zum Einstieg ins Berufsleben heranstehenden geburtenschwachen Jahrgänge immer weniger junge Menschen zur Verfügung, um deren Gunst, sprich: Bewerbung die gewerblichen Unternehmen, Handwerk und Industrie, die Bundeswehr, die Bahn und der Öffentliche Verwaltung einschließlich der Polizeien in Bund und Länder werben.

Schon jetzt ist der „war on talents“ fühlbar, die Zahl der Bewerber geht ebenso signifikant zurück wie das Qualifikationsniveau der verbliebenen Bewerber.

Bundesweit ist bundesweit ein Personaldefizit von 10.000 Stellen für Polizeivollzugsbeamte und 7.000 Stellen für Tarifbeschäftigte aufgelaufen. Dieser Trend muss umgekehrt werden, bevor es zu spät ist und die erforderliche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerber auch beim besten Willen nicht mehr generierbar ist.

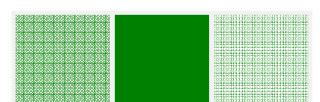
Die GdP fordert die Politik im Saarland auf, zwecks Nachwuchsgewinnung den Polizeiberuf mit geeigneten Maßnahmen offensiv zu bewerben und alle Maßnahmen zu unterlassen bzw. rückgängig zu machen, die die Attraktivität unseres Berufs für junge Menschen schmälern, so z.B. die Absenkung der Eingangsbesoldung.

Nachdem die zweigeteilte Laufbahn im Saarland nach mehr als 20 Jahren gewerkschaftlichen Kampfes endlich in der Polizei des Saarlandes erreicht ist, muss sie sinnvoll fortentwickelt werden. Dazu gehört auch eine deutliche Erhöhung der Stellen im höheren Polizeivollzugsdienst durch Schaffung der erforderlichen Aufstiegs- und Studiemöglichkeiten (DHPol). Die zweigeteilte Laufbahn darf sich nicht darin erschöpfen, dass (wie derzeit) mehr als 98 Prozent des Personals dem gehobenen und weniger als 2 Prozent dem höheren Dienst angehören.

GdP – Interessenvertretung in Krisenzeiten

In schwierigen Zeiten ständiger Veränderungen und knapper Kassen bedarf es klarer Orientierungen, damit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei klare Linien und Stabilität erhalten bleiben. Mit ihrer konstruktiv-kritischen Grundhaltung, mit sachkundiger Argumentation und starker Verankerung in allen Personalvertretungen bietet die GdP einen sicheren Anker für alle, denen an der Gewährleistung einer effektiven Polizeiarbeit im Dienst der Bürgerinnen und Bürger ebenso gelegen ist wie an der Berufszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei.

Mit Sorge betrachtet die GdP die zunehmende Respektlosigkeit, die Gewalt und Aggressivität gegenüber der Polizei. Dies ist ganz klar immer auch ein Angriff auf den Staat, die geltende Rechtsordnung und das bestehende Wertesystem. Nach Auffassung der GdP muss daher der Gesetzgeber der Gewalt gegen Polizeibeamte mit mehr Nachdruck als bisher begegnen. Die bisher getroffenen Korrekturen hinsichtlich der §§ 113, 115 StGB reichen dabei nicht aus. Die GdP sagt hier ganz klar: Wer Gewalt gegen Polizeibeamte anwendet, muss ins Gefängnis!



Darüber hinaus muss das Saarland endlich den (dienstlichen) Rechts- und den Opferschutz in Fällen der Gewalt gegen Polizeibeamte gezielt verbessern. Die GdP hat die entsprechenden Ideen dafür und fordert die Politik dazu auf, diese endlich aufzugreifen und nicht weiter im Nichtstun zu verharren.

Weitere „Baustellen“ hat die Politik an der Saar nach Auffassung der GdP im Bereich der wirksameren Bekämpfung der Organisierten Kriminalität mit allen ihren Erscheinungsformen, der Wirtschaftskriminalität, der Kinderpornografie, des Staatsschutzes und des internationalen Terrorismus sowie im Phänomenkreis „Cybercrime“. Die hier bislang ergriffenen Maßnahmen sind im Sinne von „Goodwill“ begrüßenswert, sie sind aber hinsichtlich Art und Umfang bei weitem nicht hinreichend. Wenn das Saarland hier nicht gegensteuert und die erforderlichen materiellen und personellen Mittel ermöglicht, werden irreparable Schäden eintreten, und das Saarland wird statt für Fachkräfte, Unternehmen und junge Familien für das Verbrechen und für Straftäter attraktiv werden.

Die GdP fordert: Schluss mit Personalabbau und weiterer Arbeitsverdichtung!

Der durch die Schuldenbremse bis zum Jahr 2020 verordnete „Personalabbau-Pfad“ droht zu einem Weg in den Abgrund zu werden. Schon jetzt nähern wir uns mit Riesenschritten der absoluten Schmerzgrenze, weil nicht nur der zahlenmäßige Abbau, sondern zunehmende berufliche Belastung und Gefährdungen, Arbeitsverdichtung und Anpassungsdruck, neue Kriminalitätsphänomene, eine weiterhin ungünstige Altersstruktur und der gesundheitszehrende Schichtdienst sowie ein Höchstmaß an Mobilität und Flexibilität die Polizei in Atem halten.

Der Ausweg aus diesem Dilemma kann nicht darin bestehen, das die Polizei immer bürgerferner wird, ihrer vornehmsten Aufgabe - der Prävention – kaum mehr nachkommt und von der Bürgerpolizei zur „Notrufpolizei“ mutiert. Dies ist nach Überzeugung der GdP der falsche Weg.

Es muss endlich Schluss sein mit dem Schönreden der durch Finanz- und Personalnot bedingten Defizite hinsichtlich der Versorgung der Bevölkerung mit polizeilicher Dienstleistung.

Die Politik muss der Bevölkerung im Saarland offen und ehrlich sagen, was Innere Sicherheit kostet und welche Investitionen für bestimmte Sicherheitsstandards erforderlich sind, so sie Politik und Bürger wollen.

Einklang von Aufgaben und Personal- bzw. Arbeitszeitressourcen wiederherstellen!

Damit der Mensch für alle seine unterschiedlichen Aufgaben in Gesellschaft und Familie leistungsfähig, zufrieden und gesund bleibt, muss er beruflich gefördert und gefordert, aber



auch als soziales Wesen begriffen und unterstützt werden. Nur so kann „Work-Life-Balance“ erreicht werden.

Daher lehnt die GdP eine einseitige Fokussierung unserer Menschen auf das dienstliche Funktionieren als schädlich für die Gesellschaft, die Familien wie auch den Einzelnen ab. Work-Life-Balance darf nicht bedeuten, dass der Dienstherr die Leistungsspirale immer weiter nach oben dreht, die Arbeitszeiten auf unterschiedlichste Art nach Bedarf immer weiter auf Kosten der Zeitsouveränität, Planungssicherheit und sozialen Teilhabe der Beschäftigten flexibilisiert und ausweitet.

Dies gilt für die täglichen Arbeitszeiten ebenso wie für die Wochen- und Jahresarbeitszeit, den Schichtdienst und die Lebensarbeitszeit, die in einem Vollzugsbereich wie der Polizei nicht gleichgesetzt werden darf mit der Pensionsgrenze im allgemeinen Beamtenbereich.

Ihr besonderes Augenmerk richtet die GdP in den Zeiten des Personalabbaus darauf, dass keine Kompensation des weniger werdenden Personals durch eine Ausdehnung der Arbeitszeit des verbleibenden Personals sowie durch eine zu starke Überdehnung des Personalkörpers mittels immer mehr verordneter Überstunden erfolgt. Schon heute schiebt unsere Polizei über 200.000 Überstunden vor sich her, die kaum noch abzubauen sind: Durch Freizeit nicht, weil dies die Personalnot der Dienststellen noch vergrößert, und durch finanzielle Vergütung nicht, weil unser Dienstherr die Überstunden zwar gerne als Dienstleistung annimmt bzw. verordnet, aber weniger als 10 Prozent des erforderlichen Geldes an Haushaltsmitteln bereitstellt, um Überstunden finanziell zu vergüten.

Die GdP sagt klipp und klar: Immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal und immer mehr Überstunden zu bewältigen – diese Rechnung geht nicht auf! Wir wollen, dass unsere Leute nicht verheizt werden. Daher muss jetzt endlich eine nachhaltige Aufgabenkritik stattfinden und umgesetzt werden, um Aufgaben auf der einen und Personal- bzw. Arbeitszeitressourcen Ressourcen auf der anderen Seite wieder in Einklang zu bringen.

Mittel- und langfristig gehört zu einer weitsichtigen und erfolgreichen Gestaltung der künftigen Personal- und Arbeitszeitressourcen für die Polizei natürlich auch eine demografiefeste Personalplanung, die von der Nachwuchsgewinnung über personalentwickelnde Maßnahmen und Karriereförderung bis hin zu strukturellen und individuellen Maßnahmen zur Schaffung und Besetzung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze reicht.

Arbeitszeit demokratisieren und sozial gestalten!

Das Personal in der Polizei ist keine beliebig verschieb- und einsetzbare Verfügungsmasse. Ein solches Denken passt überhaupt nicht mehr in unsere Zeit, auch nicht, wenn es verbrämt wird durch „Allzeit bereit – Phrasen“, die an anderer Stelle ja von der Politik selbst nicht durch entsprechende Personalausstattung der Polizei beherzigt wird.



Die Beschäftigten und Bediensteten der Polizei stellen sich rund um die Uhr und (wenn erforderlich) auch über die gesetzlich oder tariflich geregelten Arbeitsstunden hinaus in den Dienst der Bevölkerung. Das verlangt ihnen eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität ab und erfordert ein verständnisvolles soziales Nahfeld.

Dies darf jedoch nicht überstrapaziert werden. Im Gegenzug haben die Beschäftigten bei wohlverstandener Wahrung der dienstlichen Belange einen berechtigten Anspruch darauf, dass sie die zeitliche Lage und Verteilung ihrer Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Wochen, Dienstzyklen und Schichten bei der Konzipierung und Umsetzung der Dienstzeitmodelle aktiv mitgestalten und sich demokratisch nach dem Willen der Mehrheit für ein bestimmtes Dienstzeit-Modell entscheiden können, das dann gemäß Personalvertretungsrecht zwischen Behördenleitung und Personalrat als Dienstzeitvereinbarung vertraglich zu fixieren ist.

Nur so können die dienstlichen Belange (Interventions-, Kriminalbekämpfungs- und Sachbearbeitungsaufgaben, Bewältigung allgemeiner und besonderer Einsatzlagen) mit den sozialen und gesundheitlichen Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang gebracht werden.

Den schwierigen Spagat zwischen diesen beiden Polen tagtäglich aufs Neue sachgerecht und mitarbeiterorientiert zu bewerkstelligen, zeichnet gute Vorgesetzte aus.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dafür steht die GdP ein!

Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber suchen sich ihren Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz künftig verstärkt auch danach aus, inwieweit dort „Familienfreundlichkeit“ herrscht und Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren sind. Wer da als Arbeitgeber durchdachte Konzepte parat hat, gewinnt.

Aber nicht nur das künftige, auch das Bestandspersonal bedarf der stärkeren Berücksichtigung familiärer Belange und diesbezüglicher Betreuungs- und Unterstützungserfordernisse. Beschäftigte sind als Eltern, aber zunehmend auch als Kinder lebensälterer, kranker und pflegebedürftiger Angehöriger oftmals bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gefordert. Dies bedingt die Rücksichtnahme und aktive Unterstützung des Dienstherrn und der Vorgesetzten, beispielsweise durch geeignete Formen der Teilzeitbeschäftigung, Dienstbefreiung, Eltern- und Familienpflegezeiten etc.

Arbeits- und Gesundheitsschutz – ein absolutes Muss!

In einem gefahren geneigten und gesundheitlich stark belastenden Beruf wie in dem des Polizeibeamten kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine besondere Bedeutung zu. Mit Interesse und Genugtuung hat die GdP registriert, dass es in der jüngsten Vergangenheit durch die Einstellung mehrerer Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie einer Betriebsärztin zu Verbesserungen gekommen ist.



Für die GdP kommt es jetzt darauf an, dass diese Schritte nachhaltig wirksam werden für spürbare Verbesserungsmaßnahmen bei den Dienststellen und Beschäftigten.

Dabei geht es nicht nur um die formale Sicherstellung der Einhaltung bestehender Vorschriften, sondern um die gezielte Beachtung und Vorbeuge-Intervention angesichts polizeispezifischer Belastungen und Gefahren.

Dabei haben auch Altersgrenzen zur Berufsausübung, gleichgültig für welche Sparte sie definiert sind, ihren Sinn. Keine Altersgrenze entspringt willkürlicher Festlegung, sondern ist im Rahmen empirisch gesicherter Beobachtungen und Bewertungen entstanden.

Sie sollte in einem Altersabschnitt festgelegt werden, in dem die Schaffenskraft an einem Punkt angekommen ist, an dem es Sinn macht, das aktive Erwerbsleben zu beenden – sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber. Die einzelnen Gründe für solche Erwägungen müssen an dieser Stelle nicht näher beleuchtet werden.

Tatsache ist, dass jeder Umstand, der im Sinne der Arbeitswissenschaft als Beanspruchung wirkt, den Verschleiß der betroffenen Person erhöht. Aus diesem Grund ist es geradezu unverständlich, wenn die meisten Arbeitgeber in der Polizei die Lebensarbeitszeit verlängern und den Zeitpunkt der Zuruhesetzung von bislang 60 Jahren auf bis zu 65 Jahre angehoben haben.

Dies gilt erst recht für Personen, die langjährig Schichtdienst, vielleicht sogar in Form des Wechselschichtdienstes (WSD) geleistet haben. Der Verschleiß für diese Personengruppe ist, wie diverse Untersuchungen zeigen, enorm. Daher ist es nur konsequent, dass für solche Beschäftigten die Lebensarbeitszeitbiographie eine andere sein muss als für Personen, die einen Tages-Arbeitsplatz innehaben.

In welcher Weise dies geschieht, sei es mit, sei es ohne Faktorisierung der tatsächlich geleisteten Schichtdienstzeit mit zeitgerechtem Abzug, sei dahingestellt. Gerechtfertigt wäre bei lange WSD-leistenden Beamten ein Anrechnungsfaktor von 1.5, so dass ein Mensch im Durchschnitt höchstens etwa 25 Jahren im gesundheitsschädlichen WSD verbringen muss.

Diese Maximalauslastung darf allerdings nur dann gelten, wenn dies dem Wunsch des Beamten entspricht. Ansonsten sollte die Dauer des WSD das 40. Lebensjahr nicht übersteigen. Dem Beamten ist mit Erreichen dieses Alters ein Wahlrecht für einen Tages-Arbeitsplatz einzuräumen. Mit Erreichen des 50. Lebensjahres soll der Beamte von Amts wegen einen Tages-Arbeitsplatz erhalten.

Studium – Ausbildung – Fortbildung: Fundamente einer zukunftsfähigen Polizei

Jede Organisation ist nur so gut wie die Aus- und Fortbildung der in ihr agierenden Menschen. Der rasende Dynamik, die auch die Polizei vor immer neue Herausforderungen an Wissen und Können stellt, muss mit ebensolchen Anstrengungen zur Optimierung bereits des Basis-Studiums mit seinen fachtheoretischen, verhaltensorientierten und



berufspraktischen Anteilen, aber auch hinsichtlich der fortlaufenden Weiterqualifizierung des Bestandspersonals auf Führungs- und Ausführungsebene entsprochen werden.

Das Studium der Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter in seiner jetzigen Form ist zu verschult und reformbedürftig. GdP und JUNGE GRUPPE können ein Lied davon singen. Sie fordern eine Modernisierung des Studiums mit Behebung der erkannten Schwachstellen.

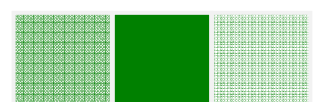
Ausbildungs- bzw. Studienende, Prüfungsabsolvierung und Ernennung ins Eingangsamts dürfen nicht länger zeitlich erheblich auseinanderfallen. Hemmnisse personalwirtschaftlicher sowie haushalts- und stellenplantechnischer Art muss die Politik zielführend aus dem Weg räumen

Ausbildung und Studium sind so umzustrukturieren, dass den Dienststellen am Ende „fertige und voll einsatzfähige Polizisten“ zur Verfügung stehen. Es muss endlich Schluss sein damit, dass unser Berufsnachwuchs wegen der unzureichenden Ausbildungsstruktur nach erfolgter schriftlicher Prüfung zwar schon im Oktober jedes Jahres auf die Polizeiinspektionen kommt, dort aber dann monatelang erstmal nur auf wackligem rechtlichen Fundament, mit eingeschränkten Befugnissen sowie trotz entsprechender Dienstverrichtung rund um die Uhr noch ohne Anspruch auf bestimmte Erschwerniszulagen Dienst tut, bis endlich im Januar/Februar des Folgejahres die mündliche Prüfung erfolgen und damit die Laufbahnbefähigung erworben werden kann.

Mit der erfolgten Zusammenfassung der Aus- und Fortbildung am Standort Göttelborn ist ein wichtiger Optimierungsschritt für die Aus- und Fortbildung unserer Polizei getan worden, den die GdP begrüßt. Neben diesen materiellen Voraussetzungen sind es aber auch die strukturellen sowie insbesondere die personellen Voraussetzungen, die für den Erfolg polizeilicher Bildungsarbeit entscheidend sind. Hier gibt es noch Nachholbedarf. Daher setzt sich die GdP ein für strukturelle Verbesserungen (beispielsweise zur breiteren Etablierung praktikabler Verfahren des „Blended Learnings“ bzw. des „E-Learnings“). Sie fordert aber Politik und Leitungsverantwortliche im Innenministerium insbesondere dazu auf, einmal eine ehrliche Analyse über die personalbedingte Unterrichtsausfälle anzustellen, damit Defizite ungeschminkt erkannt und aufgearbeitet werden können. Dazu gehört, dass die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (Fachbereich Polizeivollzugsdienst) zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung auf ein angemessenes Personalniveau im Bereich der hauptamtlich Lehrenden (Dozenten, Lehrbeauftragte) gebracht wird. Dies gilt für die (nur) im Bereich des Studiums Tätigen ebenso wie für das in der Fortbildung tätige Personal.

Wer heute nicht in Bildung investiert, ist morgen hoffnungslos im Hintertreffen.

Nur mit einer klugen, nachhaltig wirksamen Bildungsarbeit kann die Polizei zukunftsfähig sein. Das erfordert gute Strukturen sowie das notwendige Geld und Personal. Dies sind die allerbesten Investitionen in die Zukunft unserer Polizei und in die nachhaltige Gewährleistung der Inneren Sicherheit mit qualifizierten Polizistinnen und Polizisten;



schließlich dürfen Prävention, Intervention und Kriminalbekämpfung am Ende nicht zur Sache angelernter Leute in privaten Sicherheitsdiensten werden, weil der Staat selbst zu wenig Geld in seine Polizei investiert.

Für die GdP ist das Thema „Bildung“ eines der zentralen Themen im Polizeibereich. Wir setzen uns nachhaltig dafür ein, dass bei diesem Thema die Zukunft nicht verspielt und der Rotstift an der völlig falschen Stelle angesetzt wird.

Besoldung und Versorgung – gutes Geld für gute Arbeit!

Als eine der ersten Amtshandlungen haben sich die Berliner Groß-Koalitionäre aus CDU und SPD auf eine rund 10-prozentige Steigerung der Diäten der Abgeordneten im Deutschen Bundestag mit künftigen jährlichen Steigerungen entsprechend der Entwicklung der Bruttolöhne geeinigt.

Den anderen Wasser predigen und selbst Wein trinken, das ist hier kein Vorurteil! Denn wenige Tage nach der oben genannten Erhöhung verstieg sich Bundesinnenminister Thomas de Maizière angesichts der in der Tarifrunde 2014 für Bund und Kommunen erhobenen Forderung von 3,5 % mehr Geld zu der Aussage, dies sei „maßlos überzogen“.

Dabei gibt es seriöse Berechnungen, wonach im Beamtenbereich gegenüber dem Lohn- und Gehaltsbereich der sonstigen Arbeitnehmer seit dem Jahr 2000 ein Rückstand in der Größenordnung von 17,8 Prozent entstanden ist.

Gute Arbeit ist gut zu entlohnen, sagt die GdP.

Dazu gehören nach ihrer Überzeugung insbesondere folgende Maßnahmen:

- Aufhebung der Absenkung der Eingangsbesoldung
- Vollständige, d.h. zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der künftigen Tarifergebnisse auch auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger ohne Wenn und Aber
- Angemessene Anhebung, Dynamisierung und (Wiederherstellung der) Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen; viele davon sind seit Jahrzehnten !) unverändert, also inzwischen inflationär entwertet.
- Etablierung eines neuen, auf flexible, bedarfsorientierte Dienstzeitmodelle abgestimmten Zulagensystems nach dem Vorbild des Bundes (Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten ab 1.10.2013, Zusatzurlaubstage Schichtdienst ab 1.1.2014)
- Adäquatere Beihilfeleistungen
- Auskömmliche Budgets für leistungsgerechte Beförderungen; der Finanzminister darf nicht allein bestimmen, in welchem Ausmaß sich gute Leistungen des Beamten in einer Beförderung niederschlagen
- Gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung und Karriereförderung nach Leistung und nicht nach Parteibuch
- Verbesserung der Stellenpläne mit Aufhebung der Stellenplanobergrenzen



- Gerechte Teilhabe der Pensionäre und Hinterbliebenen (Versorgungsempfänger) an der wirtschaftlichen Entwicklung und der Steigerung der Einkommen

Gute Ausstattung der Polizei fördert Leistung und Sicherheit

Die langjährigen Forderungen der Beschäftigten, der Personalvertretungen und der GdP für eine verbesserte Ausstattung der Dienststellen mit Arbeits- und Einsatzmitteln (Dienstfahrzeuge, EDV-Mittel, Büroausstattung...) sowie bei der persönlichen Ausstattung des Personals mit Dienst-, Schutz- und Sonderbekleidung, Waffen etc. haben Früchte getragen. Alles in allem kann der mittlerweile erreichte Standard als durchaus zufriedenstellend bezeichnet werden.

Doch auch bei der Ausstattung droht nun der Rotstift, geringere Budgets und verordnete Einsparquoten führen zu weniger Beschaffungen, weniger Leasing und/oder zeitlich verzögerten oder nur scheinbar zu realisierenden Beschaffungsmaßnahmen.

Dem gegenüber zeigt die GdP eine klare Kante:

- keine Rückschritte durch den Rotstift – dies gilt insbesondere für sicherheitsrelevante Beschaffungen!
- Beschaffungen mit Schutzeffekten für Leben und Gesundheit unserer Leute haben Vorrang!
- Die wichtige und dringliche Beschaffung von Holstern für die Dienstpistole, mit der die Sicherheitsdefizite der alten Holster beseitigt wird, darf nicht aus Geldmangel (auch nicht im Zusammenhang mit der Einführung der neuen blauen Uniform) unterlassen oder in unververtretbarem Umfang zeitlich gestreckt werden.



**Zukunftssicheres Saarland –
Zukunftssichere POLIZEI ?!**

GdP – Landesbezirk Saarland

