

Landesbezirk Saarland

P  **LIZEI**
DEIN PARTNER
Gewerkschaft der Polizei



Halbzeit
in der Polizeireform -
Mitgliederbefragung

**Neujahrs-
empfang**



Saarbrücken
Freitag, 15. Januar 2016



www.VDPolizei.de

15.01.2016, 19.00 Uhr
Bel ètage der Spielbank
Saarbrücken



Neujahrsempfang

Impressum

Verantwortlich für den redaktionellen Teil:
Lothar Schmidt

Fotos: Die Verfasser

Nachdruck des redaktionellen Teils nur nach ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.

Sämtliche hier veröffentlichte Anzeigen, die im Kundenauftrag für die Drucklegung vom Verlag gestaltet wurden, sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Vervielfältigung und elektronische Speicherung ist nur mit Zustimmung des Anzeigenkunden und des Verlages erlaubt. Verstöße hiergegen werden vom Verlag, auch im Auftrag des Anzeigenkunden, unnachsichtig verfolgt.

VDP | VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei

Betriebsstätte Worms · Rheinstraße 1 · 67547 Worms
Telefon 06241 8496-0 · Telefax 06241 8496-70
avworms@VDPolizei.de · www.VDPolizei.de

Geschäftsführer: Bodo Andrae, Joachim Kranz
Anzeigenleiterin: Antje Kleuker

Gestaltung und Layout: Jana Kolffhaus

Anzeigensatz und Druck:
Griebsch & Rochol Druck GmbH, Hamm

© 2016

05/2016/116

www.VDPolizei.de

POLIZEI DEIN PARTNER

Gewerkschaft der Polizei

Polizeisozialwerk

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Saarland

• **Grußworte** 3

• **Programm** 13

• **Artikel** 15

Grüßwort

Klaus Bouillon
Minister für Inneres und Sport



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Gäste der Gewerkschaft der Polizei, ein äußerst ereignisreiches Jahr liegt hinter uns und das neue Jahr hat gerade begonnen. Das gibt uns die Gelegenheit, auf die Geschehnisse zurück zu blicken, die uns in den vergangenen Wochen und Monaten beschäftigt haben und auch für uns im neuen Jahr von unverändert hoher Aktualität und Wichtigkeit sein werden.

Unsere Welt ist nicht ruhiger oder gar friedvoller geworden, sondern die Austragung asymmetrischer Konflikte unter Einbeziehung der Zivilbevölkerung hat zugenommen. Heute mehr denn je sind wir in Europa, Deutschland und auch im Saarland von den Folgen konkret berührt. Menschen flüchten in der Hoffnung auf Hilfe zu uns.

Dass uns die Bewältigung der Flüchtlingsthematik als herausragende gesamtgesellschaftliche Herausforderung bislang in professioneller Art und Weise gelungen ist, ist mit ein Verdienst der Beschäftigten der saarländischen Polizei. Neben diesen Sonderaufgaben haben Sie in mannigfaltigen Einsätzen bei ihrer oft nicht leichten, Risiko behafteten, alltäglichen Arbeit erfolgreich die Innere Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes gewährleistet.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei, dafür will ich Ihnen ganz herzlich danken und meinen Respekt aussprechen.

Das neue Jahr wird weitere unvorhersehbare Aufgaben und Belastungen für uns alle bereit halten, denen wir uns mit Motivation und En-

gagement stellen müssen. Es gilt, komplexe Aufgaben und schwierige Rahmenbedingungen kontinuierlich im Blick zu haben und für diese Herausforderungen flexible Antworten zu entwickeln. Unter dem Motto „Gutes bewahren, weiter denken“ habe ich eine Evaluierungskommission (EVAKOM) mit dem Ziel einer Stärkung der operativen polizeilichen Bereiche eingerichtet. Die EVAKOM mit ihren Arbeitsgruppen arbeitet intensiv an der Prüfung handlungsorientierter und überprüfbarer Optimierungsmöglichkeiten. Natürlich werden dabei auch die von Seiten der GdP zu ziehenden Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der wissenschaftlich begleiteten Mitgliederbefragung Berücksichtigung finden. Diese Mitgliederbefragung ist eine schlaglichtartige Momentaufnahme aus einem kontinuierlichen Organisationsentwicklungsprozess. Sie wurde zu einem Zeitpunkt durchgeführt, wo sicherlich „noch nicht alles rund läuft“.

Insoweit ist auch weiterhin die konstruktive Teilhabe der Personal- und Interessenvertretungen und somit auch der GdP als wichtiger Akteur im Beirat der EVAKOM von großer Bedeutung. Unsere dortige Zusammenarbeit habe ich als professionell, vertrauensvoll und angenehm empfunden. Hierfür sage ich ausdrücklich Danke. Nur miteinander können wir – trotz vereinzelt bestehender unterschiedlicher Auffassung in Sachfragen – erfolgreich agieren. In diesem Sinne wünsche ich allen Gästen beim Neujahrsempfang der GdP unterhaltsame Stunden und alles Gute im neuen Jahr.

Grüßwort



Peter Gillo
Regionalverbandsdirektor

Im Namen des Regionalverbandes Saarbrücken begrüße ich Sie ganz herzlich zum Neujahrsempfang 2016 in der Bel étage der Spielbank Saarbrücken am Deutsch-Französischen Garten. Auch wenn an diesem Tage das gesellige Miteinander im Vordergrund steht, dürften sich viele Gespräche um das ernsthafte Thema Polizeireform 2020 drehen. Und so widmet sich auch diese Festschrift schwerpunktmäßig dem bestimmenden Thema der vergangenen und zukünftigen Jahre, das große strukturelle Veränderungen gebracht hat.

Angesichts der hohen Schulden, die auf dem Saarland lasten und der vereinbarten Schuldenbremse war es unstrittig, dass auch im Bereich der Polizei Reformen notwendig wurden. Zur Halbzeit der Reform 2015 hat die Gewerkschaft der Polizei eine Mitgliederbefragung durchgeführt, um mal genauer zu erfahren, wie die Kolleginnen und Kollegen die Umsetzung der Reform bisher beurteilen. Dies ist ein ganz wichtiger Schritt. Denn nur so ist es möglich, die konkreten Auswirkungen der verschiedenen strukturellen Veränderungen, zum Beispiel die sukzessive Reduzierung der Polizeiinspektionen oder des Personals, im Auge zu behalten und kritisch zu begleiten. Hat sich die GdP bereits bei der Mitarbeit an der Reform mit ihrem Engagement und ihrer Sachkenntnis als unverzichtbarer Partner erwiesen, so trägt sie mit dieser Befragung dazu bei, auch die Umsetzung der Reform bestmöglich zu begleiten.

Eine ganz entscheidende Basis für eine erfolgreiche Arbeit der Polizei ist das Vertrauen und die Unterstützung der Bevölkerung. Durch ihre bürgernahe Polizeiarbeit und den engen Kontakt der Beamten vor Ort war dies in der Vergangenheit immer gewährleistet. Dass diese Bürgernähe in der Befragung von vielen Beamten als gefährdet angesehen wird, macht mir Sorgen. Strukturbedingt ist die Kriminalitätsrate im Regionalverband Saarbrücken deutlich höher als im Landesdurchschnitt. Wie die Kriminalstatistik 2014 für das Saarland ausweist, entfallen über 45 Prozent der Straftaten auf den Regionalverband, obwohl hier nur etwa ein Drittel der saarländischen Bevölkerung lebt. Hier müssen wir unbedingt im Blick behalten, wie sich die Polizeireform auf die subjektive und objektive Sicherheitslage in unserem Verdichtungsraum auswirkt. Dies auch für die Zukunft sicher zu stellen, wird auch im Jahre 2016 eine Aufgabe für alle sein, die an der konkreten Umsetzung des Reformprozesses bei der saarländischen Polizei beteiligt sind.

Ich wünsche der Gewerkschaft der Polizei im Saarland auch für das Jahr 2016 weiterhin alles Gute und viel Erfolg bei ihrer Arbeit.



Charlotte Britz
Oberbürgermeisterin der
Landeshauptstadt Saarbrücken

Die Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Saarland, veranstaltet am 15. Januar 2016 ihren traditionellen Neujahrsempfang. Dazu heiße ich alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten sowie alle Gäste in der Bel étage des Saarbrücker Spielcasinos herzlich willkommen.

Saarbrücken ist eine Großstadt mit 180.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und täglich rund 70.000 Einpendlern. Zwangsläufig kann dies kein Ort sein, an dem es keine Konflikte zwischen den Menschen gibt, keine Kriminalität, keine Verkehrsübertretungen, keine Straftaten. Gleichzeitig aber wünschen wir uns alle, damit möglichst wenig oder noch besser gar nicht in Berührung zu kommen. Hier beginnt die schwierige Arbeit der Polizei. Sie sorgt für Sicherheit und entspricht damit einem menschlichen Urbedürfnis. Ohne das subjektive Empfinden, sich in einer Stadt sicher bewegen zu können und im Notfall schnelle Hilfe zu erhalten, wäre urbanes Leben schwierig bis unmöglich. Damit leistet die Polizei auch in unserer Stadt einen entscheidenden Beitrag zur Lebensqualität und sichert ein friedliches Zusammenleben, das wiederum die Basis für ein konstruktives gesellschaftliches Miteinander darstellt. Bei vielen Veranstaltungen in unserer Stadt, stellvertretend seien das Saar-Spektakel und das Altstadtfest genannt, arbeiten Polizei und Stadt eng zusammen und sorgen schon bei der Planung dafür, dass potentielle Gefahrenquellen erkannt und im Vorfeld beseitigt werden.

Die Arbeit der Polizei ist schwierig und gefährlich, und die Palette der von ihr geforderten Leistungen gerade im großstädtischen Raum ist groß. Sie reicht von der Verkehrsüberwachung über die Kriminalitätsbekämpfung, den Opferschutz, die Überwachung von Gewaltverbrechen, Sondereinsätzen bei Demonstrationen und Sportereignissen bis hin zur Terrorbekämpfung. Saarbrücken ist eine sichere Stadt. Das ist nicht zuletzt das Verdienst unserer engagierten und erfolgreich arbeitenden Polizei.

Lassen Sie mich den Anlass dieses Empfanges dazu nutzen, allen Polizistinnen und Polizisten, die in unserer Stadt Dienst tun, dafür sehr herzlich zu danken. Ich wünsche allen beim Neujahrsempfang der GdP ein paar unterhaltsame Stunden und für das neue Jahr alles Gute.

Grüßwort



Norbert Rupp
Landespolizeipräsident

Sehr verehrte Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen, „Neujahrsempfänge“ dienen auch der Rückschau und dem Ausblick, dem Dank und der Bitte!

Plangemäß wurde im vergangenen Jahr mit der Analyse unserer Polizeiorganisation begonnen. Die eingesetzte Evaluierungskommission EvaKom arbeitet intensiv, geleitet vom Gedanken „Gutes bewahren, weiter denken“. In ihren Arbeiten berücksichtigt sie selbstverständlich auch die mit Aufnahme des Wirkbetriebs noch nicht antizipierbaren und damit geänderten Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen, wie beispielsweise die Arbeitsverdichtung in der Gefahrenabwehr und Kriminalitätsbekämpfung. Dank einer aktiven Mitarbeit vieler Kolleginnen und Kollegen konnten hier zwischenzeitlich Optimierungspotenziale identifiziert und konzeptionell angegangen werden.

Beteiligung und Transparenz sind den Verantwortlichen der EvaKom wichtig. Bereits zu Beginn der Arbeiten wurden im Rahmen einer Information Nr. 1 aus der Evaluierungskommission die Struktur der Arbeitsgruppe, Arbeitsmethodik sowie die vielfältigen Teilnehmungsformen dargestellt. So fanden zwischenzeitlich auch mehrere Sitzungen des Beirats zur EvaKom statt. Auch die Gewerkschaft der Polizei (GdP) findet sich hierin wieder und hat neben umfassender Information die Möglichkeit, eigene Vorschläge und Überlegungen einzubringen. Mit den Erkenntnissen aus ihrer Mitgliederbefragung „Halbzeit! Klartext für die Zukunft! Misch Dich ein!“ möchten Sie einen Beitrag leisten. In unser aller Interesse wünsche ich Ihnen hierzu Erfolg.

Im kommenden Jahr wird die EvaKom ihre Vorschläge in einem Abschlussbericht unterbreiten. Im Anschluss erfolgen notwendige Umsetzungsschritte im Sinne bestehender Organisationsprinzipien und Leitlinien. Bedenken, in Teilen auch Ängste und Befürchtungen in der Belegschaft, sind trotz breiter Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligung bei Veränderungsprozessen nicht ausgeschlossen. Die EvaKom muss sich hieran ausrichten und durch verantwortungsvolles, transparentes Handeln entgegenwirken. Als große Interessenvertretung haben Sie gute Möglichkeiten, diesen wichtigen Schritt zu unterstützen! Hierfür werde ich!

Zu den nicht vorhersehbaren Entwicklungen in den Überlegungen der AG 2020 zählen sicherlich auch die Folgen der anhaltend hohen Zuwanderung großer Bevölkerungsgruppen – auch zu uns, ins Saarland. Dahinter stehen Einzelschicksale, menschliche Tragödien! Sicherheitspolitisch sind die Flüchtlingsströme von herausragender Bedeutung und werden auch unsere Ressourcen in erheblichem Maße binden.

Ich bin davon überzeugt, dass wir gemeinsam auch im Jahr 2016 die vor uns liegenden anspruchsvollen Aufgaben meistern werden. Trotz einer nicht einfachen Gesamtsituation ist „sicher leben im Saarland“ auch weiterhin uneingeschränkt gewährleistet.

In diesem Sinne wünsche ich den Gästen des Neujahrsempfangs der GdP schöne Stunden und uns allen ein gutes, neues Jahr.



Uwe Wilhelm
Leiter der PI Alt-Saarbrücken

Liebe Gäste, zunächst wünsche ich allen Gästen des diesjährigen Neujahrsempfangs der GdP, der zum zweiten Mal Bel Étage der Spielbank Saarbrücken nahe dem Deutsch-Französischen-Garten stattfindet, ein frohes und gesundes Jahr 2016. „Ich beschäftige mich nicht mit dem, was getan worden ist. Mich interessiert, was getan werden muss“. Dies erklärte einst Marie Curie, die vor mehr 100 Jahren den Nobelpreis für Chemie erhielt. Was getan werden muss, damit in unserer Polizei im wahrsten Wort die Chemie stimmt und unser Team alle Aufgaben bewältigen kann, dafür gibt es kein allgemein gültiges Regelwerk.

Wir in der Polizeiinspektion Alt-Saarbrücken haben dafür ein altes Rezept entdeckt. Es stammt von Goethes Mutter und wir ergänzen es, passend für unsere Dienststelle, mit ein paar Empfehlungen „nach Art des Hauses“.

Hierzu gehört vor allem ein menschlicher Umgang mit- und untereinander, ein gegenseitiges Helfen und Unterstützen bei der Bewältigung unserer vielfältigen Aufgaben, die Jahr für Jahr komplexer werden. Die hierzu zur Verfügung stehenden Kolleginnen und Kollegen werden entsprechend des Verlaufsmodells weniger. Gerade deshalb ist es auch wichtig mit ihnen zu sprechen, sich zu kümmern und nach ihrer Meinung zu fragen.

Genau das hat die GdP mit ihrer Mitgliederbefragung getan und die hohe Beteiligung gibt ihr Recht. Jetzt gilt es die dort erlangten repräsentativen Ergebnisse zu analysieren und in den Reformprozess einzubringen!

Ich denke, dass dies der GdP Saarland gelingen wird und wünsche dem Neujahrsempfang einen erfolgreichen Verlauf.

Uwe Wilhelm

Grüßwort



Oliver Malchow
GdP-Bundesvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Bei Neujahrsreden wird meist eine Rückschau erwartet. Ich möchte das kurz machen, denn die Vergangenheit kennen wir. Wir haben sie durchlebt mit all ihren Herausforderungen, Chancen und Grenzen – jeder von uns an seinem Platz, in seiner Funktion.

Ich halte es ganz gern mit Albert Einstein: „Mehr als die Vergangenheit interessiert mich die Zukunft, denn in ihr gedenke ich zu leben.“

Für mich heißt das, Vergangenes und Gegenwärtiges kritisch zu reflektieren, um Künftiges bestmöglich gestalten zu können. Weil die Resultate von Entscheidungen, die heute gefällt und Chancen, die heute verpasst oder genutzt werden, sich erst in ein paar Jahren bemerkbar machen. Also in der Zukunft, in der wir leben wollen.

Wir hatten es im vergangenen Jahr mit extremen Situationen zu tun, die gewaltige Auswirkungen haben – auf jeden Einzelnen, auf das Land, auf die Bundesrepublik und auf Europa. Ich glaube, es ist unstrittig, dass die Flüchtlingsproblematik unsere Kolleginnen und Kollegen ganz besonders herausgefordert hat. Auch weil viele hautnah mit schutzsuchenden Menschen in Berührung gekommen sind. Das macht etwas mit ihnen. Mit uns allen. Da sind Emotionen im Spiel. Aber auch die Frage nach Machbarkeit und Rechtsstaatlichkeit, nach politischer Profilierung und echter Lösungssuche. Oft genug hatte man den Eindruck, die einen reden, andere suchen ernsthaft nach Bewältigungsstrategien, wieder andere helfen, wo es nötig ist. Und ganz andere – das sind zwar Minderheiten, aber mit besonders miesen Auswüchsen – hetzen und brandstiften. Gegen Menschen in Not, gegen eine Regierung, die in ihren Augen nicht adäquat – sprich abschottend reagiert.

Als GdP haben wir uns zur Flüchtlingsproblematik in einem ausführlichen Positionspapier geäußert und ständig zu aktuellen Prozessen und

Fragen Stellung bezogen. Wir haben mit unserer groß angelegten Aktion „Wir brauchen Unterstützung“ deutlich gemacht, dass die Polizei mit der Aufgabenbewältigung am Limit angelangt ist. Längst bevor die Flüchtlingsproblematik uns zusätzlich gefordert hat. Jahrelange Sparprogramme haben die Anzahl der zur Verfügung stehenden Kolleginnen und Kollegen immer weiter reduziert.

Es läuft nicht mehr in den gewohnten Bahnen. Umso wichtiger ist es, effektiv mit den polizeilichen Möglichkeiten umzugehen. Eure Polizeireform sollte im Saarland dafür ja einige Kapazitäten schaffen. Aber das Resultat läuft mit den ursprünglichen Absichten offensichtlich nicht konform, wie Eure aktuelle Befragung der GdP-Mitglieder im aktiven Polizeidienst im Saarland ergeben hat. Wie ich hörte, war die Beteiligung außerordentlich hoch und die zahlreichen Anrufe und Rückfragen haben ein großes Interesse widerspiegelt. Als Ergebnis musstet Ihr ein überwiegend kritisches Bild der Polizeireform konstatieren: Es herrscht große Unzufriedenheit und erklärte Reformziele wie die Gewährleistung von Bürgernähe und die Sicherung der Zukunftsfähigkeit durch eine effektivere Aufbau- und Ablauforganisation sind offenbar nicht erreicht worden.

Ihr seid bei der Konstatierung nicht stehen geblieben, sondern habt ein 12 Punkte Programm zur Weiterentwicklung der Polizeireform aus gewerkschaftlicher Sicht aufgestellt. Würde man Euch folgen und nachbessern, könnte es wohl noch etwas werden mit der Reform. Ich bin sicher, dafür werdet Ihr Euch mit aller Kraft ins Zeug legen – wohl wissend, dass Ihr einen langen Weg vor Euch habt.

Es ist gewerkschaftliches Engagement im besten Sinne, was Ihr im Saarland leistet. Ich wünsche Euch, dass es auf Eurem Neujahrsempfang genauso gewürdigt wird und Ihr viel Zuspruch dafür bekommt.

Grüßwort

Ralf Porzel
Landesvorsitzender



Verehrte Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich darf Sie als Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP) im Saarland ganz herzlich zu unserem Neujahrsempfang in Saarbrücken in der Bel étage begrüßen und Ihnen alles erdenklich Gute, Glück und vor allem Gesundheit für das kommende Jahr wünschen.

Ein neues Jahr, das unter den alles beherrschenden Themen Flucht und Migration beginnt. Verfolgt man die Entwicklung der vergangenen Wochen und Monate in unserer Gesellschaft unter dem Eindruck der Flüchtlingskrise, kann man durchaus Zweifel an den christlichen, ethischen und moralischen Werten in Teilen dieser Gesellschaft haben. Der Zulauf zu Gruppierungen am rechten Rand und die damit verbunden Auswüchse sind beängstigend. Nicht nur, dass unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Bewältigung des Flüchtlingszustroms bis an die Belastungsgrenzen gehend dafür Sorge tragen, dass der grundgesetzliche Anspruch auf Asyl für Hilfesuchende nicht nur eine Worthülse bleibt, werden sie zu Polizisten ohne Wochenende, weil sie darüber hinaus von einer Einsatzlage zur nächsten unterwegs sind. Oftmals müssen sie auch noch dabei helfen, dass PeGiDa, SaGeSa und Co. ihre dumpfen Parolen durch Versammlungs- und Meinungsfreiheit geschützt verbreiten können.

In der Hektik der öffentlichen Diskussion gilt es Sensibilität, Sorgfalt in der Wahl des Wortes und der schnellen Lösungen walten zu lassen, auch um nicht noch von der falschen Stelle Applaus zu bekommen. Schnelle Lösungen wird es in dieser schwierigen Situation, die allen Beteiligten viel zumutet, nicht geben. Vielleicht hilft es auch, einfach mal einen Moment innezuhalten und sich auf die Werte unserer Verfassung und das, was unsere Gesellschaft ausmacht, zu besinnen.

Die aktuelle Situation offenbart aber auch, welche Auswirkungen die Personalkürzungen der letzten Jahre in der Polizei hinterlassen. Die Polizei rückt zusammen, um den aktuellen Herausforderungen Stand zu halten und entblößt sich dabei bei der Erledigung anderer Aufgaben. Wie prekär die Situation in der saarländischen Polizei mittlerweile ist, wurde zuletzt auch durch die breit angelegte, wissenschaftlich begleitete Mitgliederbefragung der GdP bei Beschäftigten des Landespolizeipräsidiums belegt. Es ist ein Irrglaube, Polizeiarbeit und damit Innere Sicherheit durch Kennzahlen vorhersehbar und eng am Bedarf wirtschaftlich steuerbar machen zu können.

Die saarländische Polizei und Ihre Beschäftigten wissen um ihre Verantwortung für Gesellschaft und Staat und sind auch in schwierigen Zeiten Garant für Innere Sicherheit auf hohem Niveau in unserem Land. Damit dies weiterhin so bleibt, müssen aber auch die Rahmenbedingungen stimmen. Die GdP will auch mit ihrer Mitgliederbefragung einen Beitrag dazu leisten, um im Sinne einer zukunftssicheren Landesverwaltung gute Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und die Innere Sicherheit zu gestalten. Es gibt also auch im Jahr 2016 viel zu bewegen!

Verehrte Gäste, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, unser Neujahrsempfang bietet nicht nur Gelegenheit, gemeinsam auf das neue Jahr anzustoßen, sondern auch sich in angenehmer Atmosphäre und bei guter Stimmung auszutauschen. In diesem Sinne heiße ich Sie nochmals herzlichst willkommen.



Programm

Polizeisozialwerk
Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Saarland

Neujahrsempfang in der Bel étage der Saarbrücker Spielbank



**Transatlantic
Showband**
– we´ve got your music!



TRANSATLANTIC ist seit 15 Jahren auf allen erdenklichen Bühnen im europäischen Raum präsent. Die Band präsentiert in einem Feuerwerk aus Musik, Show und guter Laune die besten Songs aus fünf Jahrzehnten in edlem Sound, mit ausdrucksstarken Gesängen, virtuosen Instrumentalisten und vor allem mitreißenden Rhythmen, zu denen Sie sich unweigerlich bewegen werden!

„Halbzeit! Klartext für die Zukunft! Misch Dich ein!“

Mitgliederbefragung 2015 der GdP (Landesbezirk Saarland)

Saarbrücken und Speyer, September 2015

Eine Auswahl von Ergebnissen in Kürze Schlussfolgerungen und Empfehlungen der GdP

PD Dr. Ulrike Becker-Beck

Privatdozentin für Psychologie an der
Universität des Saarlandes

Apl. Prof. Dr. Dieter Beck

Außerplanmäßiger Professor für Psycho-
logie an der Deutschen Universität für
Verwaltungswissenschaften Speyer

Dr. Kai Masser

Forschungsreferent Deutsches
Forschungsinstitut für öffentliche
Verwaltung (FÖV) Speyer

Ralf Porzel

Landesvorsitzender GdP (Landesbezirk Saarland)



HALBZEIT!
KLARTEXT FÜR DIE ZUKUNFT!
MISCH DICH EIN!

„Halbzeit der Polizeireform 2020“ – Zeit für eine Bestandsaufnahme der ersten fünf Jahre

Ralf Porzel, Landesvorsitzender der GdP Saarland

Warum eine GdP-Mitgliederbefragung im Landesbezirk Saarland im Jahr 2015? Im Englischen gibt es eine schöne Redewendung, die da heißt „to make a long story short“. Hier also die wesentlichen Aspekte in aller Kürze:

1. Aufgrund der Haushaltsnotlage des Landes muss auch die Polizei seit 2010 „ihren“ Teil an den als notwendig erachteten Personaleinsparungen „bringen“. Stellt der Stabilitätsrat des Bundes die Nicht-Einhaltung der vereinbarten Sparmaßnahmen fest, könnten dem Land Konsolidierungshilfen des Bundes von ca. 260 Mio./Jahr verloren gehen.
2. Vereinbart wurde zwischen Landesregierung, Innenministerium und Polizeiführung unter Beteiligung der GdP ein Stufenmodell für den Personalabbau von 300 Polizeivollzugsstellen mit den folgenden zentralen Eckpunkten:
 - a. Der angestrebte Stellenabbau soll durch organisatorische (und technische) „Innovationen“ wie die Führungs- und Lage-Zentrale (FLZ), ein vollflexibles Arbeitszeitmodell, bedarfsorientierter Personaleinsatz, Zentralisierung bzw. Regionalisierung von Aufgaben (zentraler Ermittlungs- und Servicedienst, Regionalisierung der Kriminalitätsbekämpfung) erfolgen.
 - b. Für die Bürgerinnen und Bürger sollte die Reform keine negativen Auswirkungen haben. In der Fläche sollte die Polizei durch (große) A-Polizeiinspektionen, B-Polizeiinspektionen (mit sukzessivem Stellenabbau und teilweise Nachtschließungen) sowie Polizeiposten, die nicht mehr permanent besetzt sind, zumindest „für den Augenschein“ im gleichen Maße vorhanden sein. Im Bedarfsfall sollen die A-Inspektionen, unterstützt durch die FLZ, dafür sorgen, dass schnell ausreichend Interventionskräfte in allen Landesteilen verfügbar sind.

Halbzeitbilanz der Reform: Wo stehen wir und was ist zu tun?

Heute, im Jahr 2015, ist „Halbzeit“ der im Jahr 2010 gestarteten Reform, die im Jahr 2020 abgeschlossen sein soll. Der Begriff der „Halbzeit“ signalisiert, wie im Sport, dass nun der Zeitpunkt gekommen ist, den bisherigen Verlauf des „Spiels“ zu analysieren und gegebenenfalls die notwendigen Konsequenzen zu ziehen. Ist der Spielstand gut, müssen die Spieler lediglich für die zweite Hälfte motiviert werden. Ist der Spielstand aber nicht zufriedenstellend, so ist zu überlegen, wie das „Ruder herumgerissen“ werden kann. Hierzu stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung: a) Appellieren an die „Spieler“, es in der zweiten Halbzeit besser zu machen (bedeutet: Die gleiche Reform intensiver vorantreiben), b) Ändern der Taktik (bedeutet: Maßnahmen, die nicht gegriffen haben, ändern oder neue Instrumente versuchen oder c) neue Spieler (bedeutet: „Neue Besen kehren gut“).

Aus Sicht der GdP wurden bislang mehr Stellen abgebaut als verabredet, indem auch Tarifbeschäftigten abgebaut worden sind, obwohl diese den Stellenabbau im Bereich der (Vollzugs)beamten eigentlich „abfedern“ sollten, indem zum Beispiel administrative Büroarbeiten übernommen werden und die Beamten für den Streifendienst, die Kriminalitätsbekämpfung und vieles mehr „frei werden“. Weitere Maßnahmen, wie eine flächendeckende Aufgabenkritik, sollten die Polizei von „sachfremden“ Aufgaben entlasten und dadurch, trotz Stellenabbau, die Zahl der für den operativen, d.h. für die Bevölkerung sichtbaren und wirkungsvollen Einsatz zur Verfügung stehenden Polizistinnen und Polizisten sogar erhöhen.

Bei vielen Kolleginnen und Kollegen ist der Eindruck entstanden, dass das „Verlaufsmodell der Reform“ nicht funktioniert. Insbesondere scheinen die geplanten organisatorischen Maßnahmen entweder nicht stattzufinden (zum Beispiel Übernahme von „polizeifremden Tätigkeiten“ durch Tarifbeschäftigte), oder sie „greifen nicht richtig“ (zum Beispiel „vollflexibles Arbeitszeitmodell“).

Aus Sicht der GdP schien es, anhand der deutlich sichtbar werdenden Probleme, die aus den Reihen der Mitglieder immer wieder berichtet wurden und die auch selbst im Arbeitsalltag aufgetreten sind, wichtig, die Rückmeldung von den Mitgliedern in die laufende Evaluation der Polizeireform 2020 durch die Evaluierungskommission (EvaKom) einzuspeisen.

Befragung der Beschäftigten: Das Wissen und die Erfahrungen der Polizeiexpertinnen und -experten im Land nutzen

Von Seiten der GdP entstand die Idee, durch eine Mitarbeiterbefragung die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen in die Evaluation einzubringen. Das wurde von Seiten der Politik und Polizeiführung abgelehnt mit dem Tenor: „Was soll das zum jetzigen Zeitpunkt bringen?“ Man kann also, was das Ergebnis der Evaluation angeht, heute schon die Schlussfolgerung ziehen: „Aus Sicht von Politik und Polizeiführung hat man eine sehr erfolgreiche Reform durchgeführt, „die Polizei hat das aber überhaupt nicht mitbekommen“.

Nachdem eine Mitarbeiterbefragung von der Führung der saarländischen Polizei abgelehnt worden ist, ist bei der GdP, und hier ist insbesondere Jordana Becker aus dem GdP-Vorstand als treibende Kraft hervorzuheben, die Idee einer Mitgliederbefragung entstanden. Da die GdP aktuell ca. 70 Prozent der Beschäftigten im saarländischen

Polizeidienst vertritt, konnte die GdP hier im Grunde die Arbeit, die der Arbeitgeber im Rahmen seiner „Fürsorgepflicht“ für seine Beschäftigten hat, übernehmen; obwohl dies natürlich keine „originäre“ Aufgabe einer Gewerkschaft ist. Da die mehr als 2.000 Beschäftigten im Saarländischen Polizeidienst von der Evaluation der Polizeireform faktisch ausgeschlossen worden sind, hat sich die GdP nach intensiven Diskussionen dazu entschlossen, auf eigene Kosten eine Mitgliederbefragung durchzuführen. Mit einem Organisationsgrad von ca. 70 Prozent der Beschäftigten in der saarländischen Polizei ist die GdP die einzige Organisation, die die Interessen der Beschäftigten im Rahmen der Reform flächendeckend abdecken kann.

Im Jahr 2001 hatte das Deutsche Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung in Speyer (FÖV) bereits eine große Mitarbeiterbefragung für die saarländische Landesverwaltung (alle Ministerien, einige Landesämter sowie die Finanzverwaltung (d.h. nicht die Polizei)) durchgeführt¹. Die GdP Landesbezirk Saarland (Jordana Becker) hat daher Kontakt mit dem FÖV aufgenommen. Die GdP hat in der Folge mit Unterstützung von Prof. Dr. Dieter Beck (Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer) und Priv.-Doz. Dr. Ulrike Becker-Beck (Universität Saarbrücken und beide Büro für Angewandte Psychologie, Saarbrücken) sowie Dr. Kai Masser (Forschungsreferent am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer) eine eigenständige Mitgliederbefragung durchgeführt.

Die Saarbrücker Zeitung (SZ) hat am 9. Juli 2015 bereits über den Start der Befragung berichtet, nicht ohne auf das hohe Risiko für die GdP hinzuweisen. Wie bei allen Befragungen (Mitarbeiter- wie auch Kunden- und Bürgerbefragungen) ist die Beteiligungsquote im Grunde das zentrale Erfolgskriterium. Die inhaltlichen Ergebnisse sind wenig Wert, wenn die Beteiligung gering war. 50 Prozent, so die SZ, mussten mindestens erreicht werden, um die Verausgabung von GdP-Mitgliedsbeiträgen zu rechtfertigen. Es sind 66 Prozent geworden, ein im Vergleich zu anderen Befragungen guter Wert. Zwei Drittel der Mitglieder der GdP im aktiven Polizeidienst haben sich an der Befragung beteiligt. Die aktuell in Ausbildung befindlichen Mitglieder können zur Polizeireform aufgrund der fehlenden Erfahrungen keine sinnvollen Aussagen machen. Die Meinungen der sich im Ruhestand befindlichen Mitglieder mögen interessant sein, für die Reform 2020 sind aber die Meinungen und Einschätzungen derjenigen relevant, die sich aktuell im aktiven Polizeidienst befinden.

Erfolgsfaktor „hohe Beteiligung der Mitglieder“

Die GdP-Mitgliederbefragung kann nicht allein aufgrund der hohen Beteiligung als sehr erfolgreich angesehen werden; auch die Themen- und Fragensauswahl war sehr erfolgreich. Das ist darauf zurückzuführen, dass sowohl die funktionalen (insbes. Direktionen) als auch die regionalen Gliederungen (insbes. Inspektionen) der Polizei sowohl bei der Entwicklung des Fragebogens als auch bei der Organisation der Befragung intensiv beteiligt worden sind. Diese Aufgaben mussten, nachdem die Politik und Behördenleitung eine Mitarbeiterbefragung abgelehnt hatten, in sehr kurzer Zeit durchgeführt werden, um die Ergebnisse der Mitgliederbefragung möglichst noch in die Arbeit der Evaluierungskommission (EvaKom) einbringen zu können. Konzeption, Durchführung und Auswertung der Befragung mussten in weniger als sechs Monaten geleistet werden.

Sowohl bei der Konzeption der Befragung (Erarbeitung des Fragebo-

¹ Am FÖV wurden seit 1990 über 80.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen befragt. Unter anderem über 20.000 Beschäftigte der Deutschen Zollverwaltung.

gens sowie Organisation und Durchführung) wurden die GdP-Mitglieder intensiv beteiligt:

1. Die Entscheidung zur Durchführung der Befragung wurde intensiv in den Gremien der GdP diskutiert und damit die Gremien in die Entscheidungsfindung einbezogen. Gleichwohl hat der Vorstand die Entscheidung getroffen und damit die Verantwortung für „Erfolg oder Misserfolg“ der Aktion übernommen.
2. Mit Vertretern aller Bereiche (Organisationseinheiten wie Polizeinspektionen, ESD usw. sowie Arbeitsfelder wie Intervention, Kriminalitätsbekämpfung usw.) sowie der Frauenbeauftragten wurde in sehr intensiven Workshops die Befragung konzipiert, durchgeführt sowie die Ergebnisse interpretiert und bewertet, bevor diese der Öffentlichkeit präsentiert werden konnten.
3. Auch die „Fläche“, d.h. die regionalen Vertreter der GdP, wurden in Form der Vertrauensleute in die Konzeption und Durchführung der Befragung intensiv eingebunden. So wurde ein Fragebogenentwurf mit den Vertrauensleuten diskutiert und viele Anregungen und Verbesserungsvorschläge eingearbeitet. Darüber hinaus wäre die Organisation der Befragung (Verteilung der „Einladungen/Anschreiben“ für die Befragung) ohne das ehrenamtliche Engagement der Vertrauensleute nicht möglich gewesen. Die Vertrauensleute wurden im Anschluss der Befragung als Erste über die Ergebnisse informiert und die Interpretation und das weitere Vorgehen, wie man mit den Ergebnissen weiter umgehen will, mit den Vertrauensleuten abgestimmt.

mungsbild zur Polizeireform im Saarland erhoben werden. Zugleich sollen daraus auch Impulse für eine konstruktive Mitgestaltung des fortlaufenden Veränderungsprozesses aus Sicht der Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei (Landesbezirk Saarland) abgeleitet werden. Die Ergebnisse sollen in die Arbeit der Evaluierungskommission einfließen, um so eine optimale Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben für die saarländische Bevölkerung bei gleichzeitig fairen Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Vorgehensweise

empirisch und wissenschaftlich fundierte Befragung aller Mitglieder im GdP Landesbezirk Saarland; gemeinsame Entwicklung des Befragungsdesigns durch eine GdP-Projektgruppe und die wissenschaftliche Begleitung

Mit Unterstützung eines Wissenschaftlerteams aus Vertretern der Verwaltungswissenschaften (Dr. Kai Masser, Forschungsreferent am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, Speyer) und der Organisationspsychologie (Priv.-Doz. Dr. Ulrike Becker-Beck und apl. Prof. Dr. Dieter Beck, Büro für Angewandte Psychologie, Saarbrücken) wurde gemeinsam mit einer Projektgruppe der Gewerkschaft der Polizei (Landesbezirk Saarland) das Design für die Mitgliederbefragung (Zielsetzung und Konzept, Fragebogenkonstruktion, Sicherung der Anonymität, Begleitinformation, Auswertungsstrategie und Ergebnisdarstellung) entwickelt.

Der Fragebogen umfasst dabei folgende Themenfelder:



Vorbereitung der Mitgliederbefragung in Speyer am 28.07.2015

Ausgangslage und Zielsetzung

Halbzeit im Reformprozess, Erfassung eines Stimmungsbilds und Entwicklung von Impulsen zur Mitgestaltung des Reformprozesses für eine optimale Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben für die saarländische Bevölkerung

Ausgangspunkt der geplanten Befragung der Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Saarland sind die seit etwa 2010 eingeleiteten Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation der saarländischen Polizei.

Im Rahmen einer wissenschaftlich begleiteten Mitgliederbefragung sollte zur Halbzeit ein wissenschaftlich und empirisch fundiertes Stim-

mungsbild zur Polizeireform im Saarland erhoben werden. Zugleich sollen daraus auch Impulse für eine konstruktive Mitgestaltung des fortlaufenden Veränderungsprozesses aus Sicht der Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei (Landesbezirk Saarland) abgeleitet werden. Die Ergebnisse sollen in die Arbeit der Evaluierungskommission einfließen, um so eine optimale Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben für die saarländische Bevölkerung bei gleichzeitig fairen Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Angesprochen wurden im Rahmen einer Vollerhebung alle Mitglieder der GdP im Landesbezirk Saarland.

Die Befragung wurde online und anonym unter Verantwortung der wissenschaftlichen Begleitung im Zeitraum vom 29.6. bis 20.7.2015 durchgeführt.

Hohe Beteiligung von 66 Prozent der im Polizeidienst aktiven Mitglieder

Weitgehend repräsentative Zusammensetzung der Befragungsteilnehmer/innen

Insgesamt wurden 2004 Mitglieder des GdP-Landesbezirks Saarland angeschrieben, von denen 1.219 an der Befragung teilgenommen haben. Von den Angeschriebenen sind 1.746 im aktiven Polizeidienst und 258 sind Anwärter/innen und Auszubildende. Von diesen haben sich 1.147 aus dem aktiven Dienst und 72 Anwärter/innen und Auszubildende beteiligt. Die Beteiligung liegt somit deutlich höher als bei einer vergleichbaren Mitgliederbefragung des GdP Landesbezirks Niedersachsen im Jahr 2006, bei der die Beteiligung bei 51 Prozent lag.

Die Zusammensetzung der Befragungsteilnehmer/innen ist weitgehend repräsentativ für die Mitgliederstruktur der GdP (Landesbezirk Saarland) in Bezug auf die großen Organisationseinheiten der saarländischen Polizei. Eine kleinere Abweichung gilt für die Mitglieder aus den Inspektionen, die von der Polizeireform besonders betroffen sind. Sie haben sich relativ gesehen etwas stärker beteiligt (56 Prozent der Befragungsteilnehmer/innen), als es von ihrem Anteil an der Mitgliederstruktur zu erwarten (50 Prozent) war. Die Beteiligung aus den vier Direktionen des Landespolizeipräsidiums (31 Prozent) entspricht fast genau ihrem Anteil an den Mitgliedern (32 Prozent). Die Beteiligung der weniger von der Reform betroffenen Organisationseinheiten wie Präsidialstab, FHSV, Ministerium für Inneres und Sport und Sonstige fällt etwas geringer aus (13 Prozent), gemessen an deren Anteil an den Mitgliedern (18 Prozent).

- Die Befragten aus den vier Direktionen des Landespolizeipräsidiums und dem Präsidialstab sind signifikant in höherem Maße mit ihrer Tätigkeit zufrieden (+/- 70 Prozent) als der Durchschnitt – mit Ausnahme der Dir. LPP 1.
- Hingegen sind die in der „Fläche“ tätigen Mitarbeiter/innen (Polizeiinspektionen und Polizeiposten +/- 50 Prozent bzw. 55 Prozent) in deutlich geringerem Maße mit ihrer Tätigkeit zufrieden. Betrachtet man die Zufriedenheit in den verschiedenen Arbeitsfeldern, so ergibt sich
- insbesondere im Bereich der Bereitschaftspolizei ein sehr geringer Anteil von Befragten, die mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind (39 Prozent).
- Ebenfalls gering ist der Anteil im Bereich der Ermittlungs- und Servicedienste (50 Prozent).
- Der Bereich Intervention liegt mit 56 Prozent genau im Durchschnitt aller Befragten.
- Auffallend ist die hohe Zufriedenheit im Bereich Planung etc. (75 Prozent), Verkehrssicherheitsarbeit (68 Prozent) sowie FLZ, Spezialeinheiten etc. (66 Prozent).

Weitere differenzierende Analysen ergeben:

- Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit nimmt zu, je mehr Führungsverantwortung jemand trägt. Auffallend ist zudem der hohe Anteil der „Unzufriedenen“ (21,9 Prozent) in der Gruppe der Personen mit Führungsverantwortung für 6 bis 10 Personen.
- Die Personengruppe mit einem Dienstalster zwischen drei und zehn Jahren ist mit deutlichem Abstand am zufriedensten. Ist man

Prof. Beck (stehend) erläutert Innenpolitikern und Polizeiführern die Ergebnisse im Lebacher Rathaus am 02. September 2015



Ausgesuchte Ergebnisse der Mitgliederbefragung

Tätigkeit und Arbeitsbelastung

Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit

Vergleichsweise geringe Zufriedenheit mit der Tätigkeit insbesondere in der Fläche sowie in den Arbeitsfeldern Bereitschaftspolizei und ESD; höhere Zufriedenheit in den Direktionen des Landespolizeipräsidiums und dem Präsidialstab sowie in den Arbeitsfeldern Planung, Verkehrssicherheitsarbeit, FLZ und Spezialeinheiten

Obwohl eine Mehrheit der Befragten (ca. 56 Prozent der Befragten) sich mit Ihrer aktuellen Tätigkeit als zufrieden oder sehr zufrieden geäußert hat, ist dieser Wert, im Vergleich zu anderen Befragungen, etwas geringer.

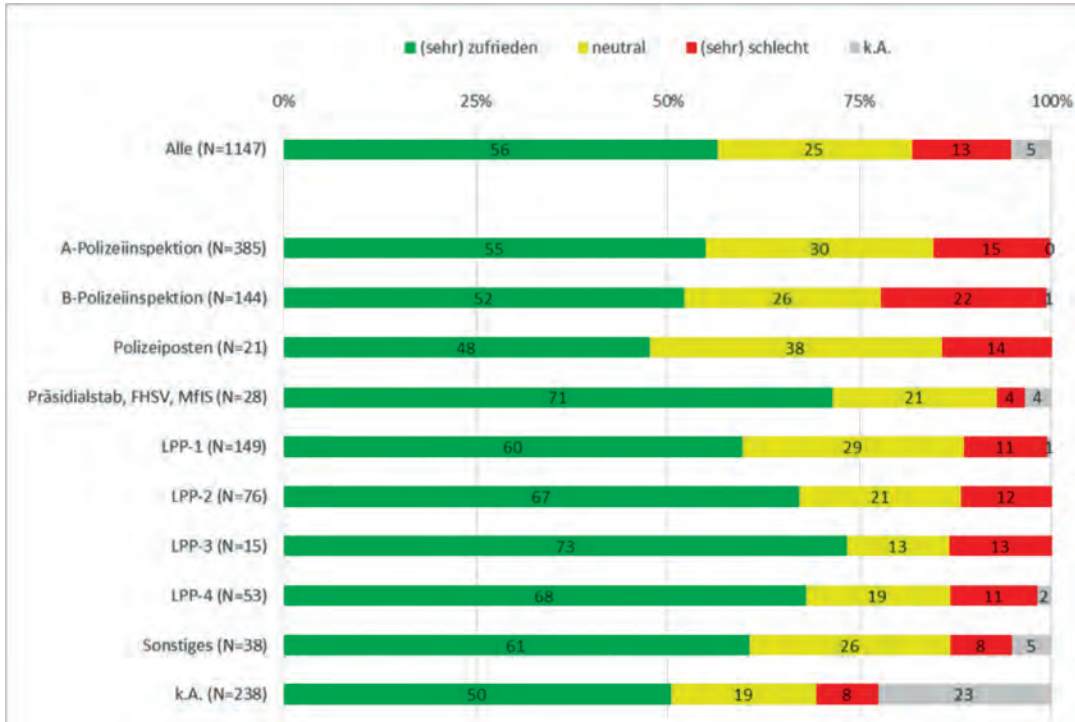
Die Analyse der allgemeinen Zufriedenheit für die verschiedenen Organisationseinheiten ergibt folgendes Bild:

länger als zehn Jahre im Polizeidienst, nimmt die Zufriedenheit mit der Tätigkeit jedoch ab.

- Die Frauen scheinen etwas zufriedener mit der Tätigkeit als Polizistinnen als ihre männlichen Kollegen. Der Unterschied ist aber nur gering.
- Die große Gruppe der Vollzugsbeamten ist in deutlich geringerem Maße mit ihrer Tätigkeit zufrieden als die der Verwaltungsbeamten und der Tarifbeschäftigten.
- In Bezug auf die Dienstzeitmodelle sind die Befragten, die im Tageswechsellendienst arbeiten, mit Abstand am wenigsten mit ihrer Tätigkeit zufrieden (46,9 Prozent). Die Gruppe derjenigen, die im Tagesdienst arbeiten, ist deutlich am zufriedensten (63,1 Prozent). Hinsichtlich des Wechselschicht-Dienstes besteht die höchste Zufriedenheit bei den Befragten mit „starrem Dienstgruppenmodell“ (65,7 Prozent). Der Anteil der Zufriedenen liegt damit noch etwas höher als bei denjenigen, die im Tagesdienst arbeiten.

Bewertung der Zufriedenheit nach Organisationseinheiten

Tatsächlich ergibt sich fast das gleiche Bild, wie in der Befragung 2001.

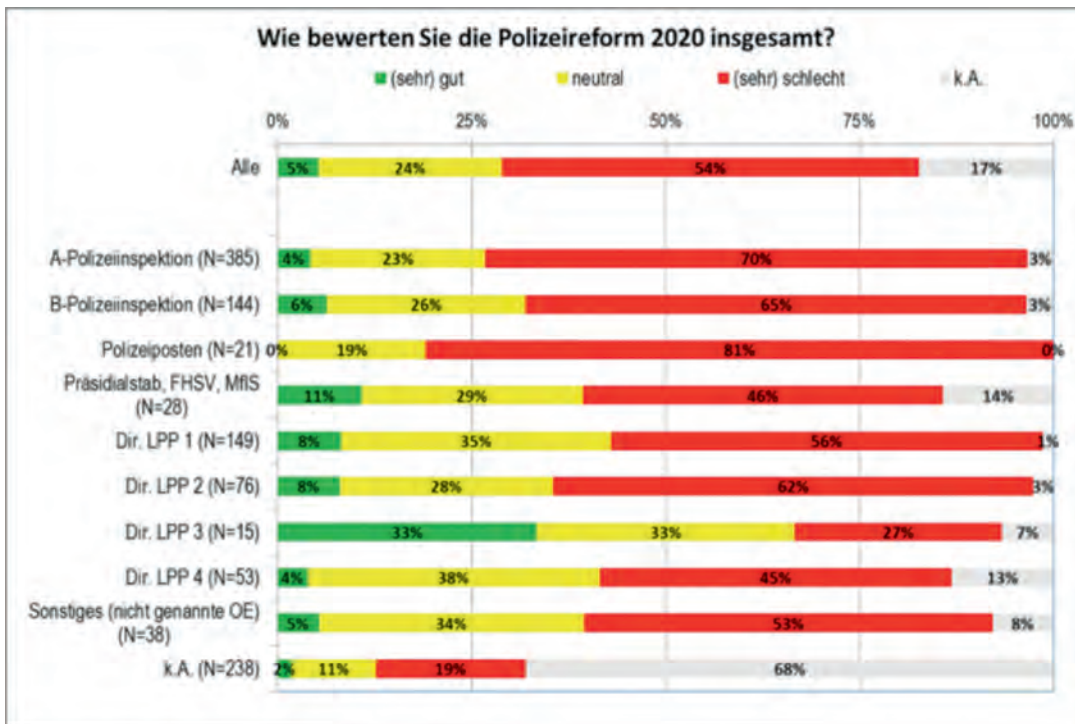


Einschätzungen zur Polizeireform 2020

Bewertung der Polizeireform 2020 insgesamt

Eine erste Sicht auf die Polizeireform insgesamt erfolgt über alle im Polizeidienst aktiven Befragten sowie differenziert nach den großen Organisationseinheiten in der saarländischen Polizei. Die Frage lautet: „Wie bewerten Sie die Polizeireform 2020 insgesamt?“

Die Ergebnisse sind in der Abbildung zusammengefasst.



Bewertung der Reform insgesamt über alle Befragten und differenziert nach den verschiedenen Organisationseinheiten (Datengrundlage: 1147 im Polizeidienst aktive Mitglieder)

Folgerungen, Handlungsableitungen und Empfehlungen der GdP zur weiteren Gestaltung der Polizeireform 2020

Ralf Porzel, Landesvorsitzender der GdP Saarland

Die Zielsetzung der durchgeführten Mitgliederbefragung lag für die

GdP in der Erfassung eines empirisch fundierten Stimmungsbildes in der saarländischen Polizei im Allgemeinen sowie zur Polizeireform im Besonderen. Zugleich sollten daraus auch Impulse für eine konstruktive Mitgestaltung des fortlaufenden Veränderungsprozesses aus Sicht der Mitglieder abgeleitet werden.

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung sollen „Kompass“ für die gewerkschaftliche Arbeit der Zukunft sein. Aktuell sollen die Ergebnisse in die Arbeit der Evaluierungskommission einfließen, um so eine optimale Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben für die saarländische Bevölkerung bei gleichzeitig fairen Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Mittel- und langfristig soll die Mitgliederbefragung über den polizeilichen Organisationsentwicklungsprozess hinaus einen Orientierungsrahmen für die Arbeit der GdP im Rahmen des Projektes „Zukunftssichere Landesverwaltung“ geben.



Vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung steht der gesamte Öffentliche Dienst des Landes vor tiefgreifenden Verwaltungsreformen, die sich auch auf die kommunalen Strukturen erstrecken werden. Mögliche Veränderungen in den Strukturen der Landkreise und/oder der Kommunen werden Wechselwirkungen im Hinblick auf die Polizei verursachen, bei denen die Gewerkschaft der Polizei im Interesse ihrer Mitglieder sprachfähig sein muss.

Auf der Grundlage des Ergebnisberichtes und dessen Präsentation führte die Projektgruppe der GdP unter wissenschaftlicher Begleitung von Dr. Kai Masser, Priv.-Doz. Dr. Ulrike Becker-Beck und Prof. Dr. Dieter Beck Ende August 2015 einen Auswertungs-Workshop durch. In dessen Rahmen wurden aus den Ergebnissen erste Folgerungen und Handlungsempfehlungen für das weitere Vorgehen im Reformprozess erarbeitet. Viele Einzelthemen, für die sich aus gewerkschaftlicher Sicht Handlungsnotwendigkeiten ergeben, wurden dabei betrachtet. Die Workshop-Teilnehmer wollten sich aber in einem ersten Schritt der Bewertung auf die sich deutlich abhebenden Themen konzentrieren, um sie mit dem Projektbericht auch in die Arbeit der Evaluierungskommission einfließen zu lassen.

Nach der Veröffentlichung des Projektberichtes als einem ersten Meilenstein will die GdP-Projektgruppe ihre Arbeit fortsetzen. Die Auswertung aller freitextlichen Antworten der Mitgliederbefragung sowie tiefergehend zu betrachtende Einzelthemen sollen im Rahmen der weiteren Begleitung des Organisationsentwicklungsprozesses als Anlagen zum Projektbericht nachgeliefert werden.

Zentrale Ergebnisse

Kritisches Gesamtbild der Reform – insbesondere in den operativen Bereichen

Alles in allem überwiegt im Ergebnis ein kritisches Bild der Polizeireform. Mehr als die Hälfte der im aktiven Polizeidienst Befragten (54 Prozent) bewerten die Reform kritisch. Besonders kritisch wird die Reform in den operativen Organisationseinheiten (Polizeiinspektionen, Polizeiposten sowie Direktionen LPP 1 und LPP 2) gesehen. Die Beschäftigten dieser Bereiche sind auch in deutlich geringerem Maße mit ihrer Tätigkeit zufrieden als in anderen Bereichen.

Dieses Bild verdichtet sich und wird differenzierter bei der Betrachtung der Arbeitsbereiche. Besonders kritisch wird die Reform sowohl in ihrer Wirkung für die Arbeit der Polizei insgesamt als auch für die Beschäftigten persönlich in den Ermittlungs- und Servicediensten, der Bereitschaftspolizei, der Intervention und der Kriminalitätsbekämpfung gesehen. Die Arbeitsbelastung sowie die Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit und dem Arbeitsklima werden dort besonders negativ empfunden.

Grundannahmen und wichtige Voraussetzungen sind nicht erfüllt!

Die im Arbeitsauftrag der AG 2020 definierten Leitlinien und Prinzipien sind nicht in vollem Umfang umgesetzt oder entfalten ihre angenom-

mene Wirkung nicht. Erklärte Reformziele wie die Gewährleistung der Bürgernähe und die Sicherung der Zukunftsfähigkeit durch eine effektivere Aufbau- und Ablauforganisation sind aus Sicht der im aktiven Polizeidienst beschäftigten Mitglieder nicht erreicht worden.

Bei der Gesamteinschätzung des Veränderungsprozesses ergibt sich aus der Befragung ein ein-

heitliches Bild:

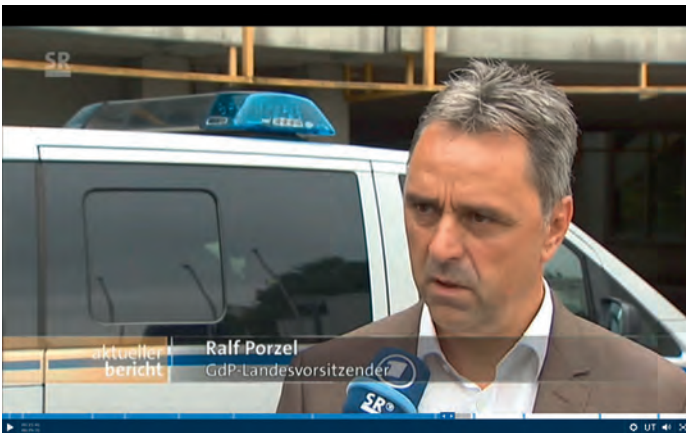
- Die Effektivität der Polizeiarbeit im Sinne einer Entlastung im administrativen Bereich hat sich nicht verbessert.
- Die Übernahme von Aufgaben im Vollzugsdienst durch Tarifbeschäftigte ist nicht im geplanten Umfang erfolgt.
- Eine flächendeckende Aufgabenkritik mit einer Konzentration auf originär vollzugspolizeiliche Aufgaben ist nicht durchgeführt und umgesetzt worden.
- Die Einführung flexibler Dienstzeitmodelle führt zu einem geringeren Zusammenhalt in der Dienstgruppe.
- Bezüglich des Veränderungsprozesses würden sich die Befragten eher einen klaren Schnitt wünschen als langfristig angelegte Veränderung.
- Bedarfsorientierter Personaleinsatz wird in der Intervention besonders kritisch gesehen.

12-Punkte-Programm zur Weiterentwicklung der Polizeireform aus gewerkschaftlicher Sicht

Im Folgenden werden aus gewerkschaftlicher Sicht zwölf Punkte herausgestellt, die für die Weiterentwicklung der Polizeireform von entscheidender Bedeutung sind:

- Die Bürgernähe der Polizei darf nicht verloren gehen und muss verbessert werden.
- „B“-Polizeiinspektionen müssen schnellstmöglich fortentwickelt werden.
- Die Arbeitsbelastung sollte zugunsten originärer Aufgaben verringert werden.
- Überprüfen der ESD-Strukturen
- Die Belastungs-, Arbeitszeit- und Ausbildungssituation in der Bereitschaftspolizei müssen überprüft werden.
- Sondereinsatzinheit (SEE) und gleichzeitiger flexibler, bedarfsorientierter Personaleinsatz sind inkompatibel. SEE-Strukturen müssen verändert werden.
- Nicht hoheitliche und vollzugsfremde Aufgaben müssen identifiziert und im Sinne einer Aufgabenkritik überprüft werden.
- Stärken der Reform als Potenziale für den weiteren Reformprozess nutzen!
- Stärkere Einbindung von Führungsverantwortlichen
- Überprüfung der Auswirkungen der Reform auf das „Binnenklima“ und das „subjektive Sicherheitsgefühl“ der Beschäftigten selbst
- Personelle Absicherung der Reform und nachhaltige Personalentwicklung
- Einbindung der Beschäftigten durch die Entwicklung eines Ideenmanagements

Diese werden im Folgenden näher erläutert.



Die Bürgernähe der Polizei darf nicht verloren gehen und muss verbessert werden.

Die Gewährleistung der Bürgernähe und damit auch der Bürgerzufriedenheit wird durch die Reform als gefährdet angesehen. Eine stark schwindende Bürgernähe wird gesehen. Eine personelle Unterbesetzung der Fläche wird beklagt mit der Folge, dass die Polizei den Anforderungen an Bürgernähe nicht gerecht werden kann. Die Klärung der Zusammenhänge zwischen Personalabbau, bedarfsorientiertem Personaleinsatz sowie Gewährleistung der Bürgernähe und Prävention muss erfolgen.

Wichtig für die Interpretation des Begriffs „Bürgernähe“ ist auch die Frage, welcher Bestimmungsfaktor das Bild eher prägt. Ist es die sichtbare Präsenz oder das schnellstmögliche Eintreffen der Polizei bei einem Bürgerersuchen (ähnlich einer gesetzlich geregelten „Hilfsfrist“)? Die Frage des bedarfsorientierten Personaleinsatzes ist eng gekoppelt mit der Frage der Bürgernähe und der Prävention.

Wir sehen die Entwicklung weg von einer bürgernahen Polizei mit einem ausgedehnten Netz an Kontaktbereichsbeamten hin zu einer Interventionspolizei mit überwiegender „Feuerwehrfunktion“ äußerst kritisch. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass eine eingeschränkte Handlungsfähigkeit auch zu fehlenden Erfolgserlebnissen bei den Mitarbeiter/innen hinsichtlich des polizeilichen Selbstverständnisses führt. Daraus ergeben sich vielfältige Folgen wie zum Beispiel Demotivation.

„B“-Polizeiinspektionen müssen schnellstmöglich fortentwickelt werden.

Die Einrichtung von „B“-Polizeiinspektionen mit kontinuierlichem Personalabbau und Nachtschließungen wird hinsichtlich der Wirkungen für die Arbeit der Polizei als auch für die Beschäftigten selbst durchgängig von allen Arbeitsbereichen als sehr negativ bewertet.

Die Personalgrößen machen eine Vorplanung der Intervention unter Berücksichtigung von wechselnden Schließzeiten schwierig. Zusätzliche Belastungen wie personelle Unterstützung der Sondereinsatzeinheiten (SEE) führen in der Interventionsplanung bei einem kleinen, unflexiblen Personalkörper zu ständigen Dienstplanänderungen und damit fehlender Planungssicherheit für die Beschäftigten. Der Zustand wird von den Beschäftigten als Dienst auf „Zuruf“ beschrieben. Das Unterschreiten des administrativen Bedarfes wird zur Regel, kurzfristige Erkrankungen von Mitarbeitern führen sehr oft zur Handlungsunfähigkeit. Der planerische und administrative Aufwand, um auch zur Nachtzeit eine einzige Streifenwagenbesatzung „auf die Straße“ zu bringen, steht dazu in keinem vernünftigen Verhältnis.

Bezogen auf den Erhalt aller Polizeiinspektionen ist fachlich und politisch zu prüfen, ob die „Zerfaserung“ der Aufbauorganisation in Klein- und Kleinsteinheiten die Präsenz in der Fläche und Handlungsfähigkeit tatsächlich noch gewährleistet oder ob nicht „Potemkinsche Dörfer“

aufrechterhalten werden. Die Verantwortlichen müssen sich an dieser Stelle „ehrlich machen“!

Bei einer unveränderten, eingeschränkten personellen Ausstattung dieser Dienststellen wäre die Konzentration auf belastungsstarke Zeiten (Kernzeiten), eine konsequente Schließung zu belastungsschwachen Zeiten sowie die Entpflichtung von Zusatzbelastungen (zum Beispiel SEE Verpflichtung) eine Handlungsalternative. Eine stärkere Präsenz zu belastungsstarken Zeiten unter Beibehaltung eines Ermittlungs- und Servicedienstes (ESD) zur Bearbeitung und Bekämpfung der einfachen lokalen Kriminalität führten am Ende auch zu einem deutlich geringeren Planungsaufwand bei gleichzeitig hoher Planungssicherheit für die Beschäftigten.

Es wäre auch die Frage zu klären, inwieweit die jetzige Ablauforganisation der „B“-Polizeiinspektionen die Leistungsfähigkeit von „A“-Inspektionen einschränkt und welche positiven Wechselwirkungen, bezogen auf die Stärkung der A-Inspektionen, mit einer Veränderung erzielt werden können. Bei einer auch für zukünftige Entwicklungen stabilen Personalgröße von „B“-Inspektionen könnte zum Beispiel darüber hinaus zu verteilendes Personal der Stärkung von „A“-Inspektionen dienen.

Größere, flexiblere „A“-Inspektionen wären auch unter Beibehaltung der Dienstgruppenstrukturen in der Lage, einen bedarfsorientierten Personaleinsatz zu organisieren, und könnten gleichzeitig besser auf Sofortlagen reagieren.

Die Arbeitsbelastung sollte zugunsten originärer Aufgaben verringert werden.

Die persönliche Einschätzung der tatsächlichen Arbeitsbelastung liegt in einem hohen, aber „normalen“ Bereich (72 Prozent schätzen ihre Arbeitsbelastung als „hoch“ oder „sehr hoch“ ein). Problematisch ist jedoch ein vergleichsweise hoher Wert bei dem Wunsch nach weniger Belastung. Einhergehend mit der Einschätzung einer hohen Belastung wünschen sich 43 Prozent dieser doch großen Gruppe (457 Befragte) weniger Belastung. Die Frage der Arbeitsbelastung erzeugt nicht zu unterschätzende Wechselwirkungen, etwa hinsichtlich der Bewertung der Reform insgesamt oder der Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit bis hin zur „Inneren Kündigung“. Besondere Betroffenheit ist im Bereich der Intervention und der Kriminalitätsbekämpfung festzustellen.

Bei der Betrachtung der Arbeitsbereiche heben sich die Ermittlungs- und Servicedienste sowie die Bereitschaftspolizei deutlich ab. In diesen Organisationseinheiten arbeitet auch nur ein sehr geringer Anteil an Befragten, die mit Ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Wechselwirkungen werden auch bei der Frage nach einer erneuten Entscheidung für den Polizeidienst deutlich erkennbar.

Die Gewährleistung der polizeilichen Handlungsfähigkeit durch eine bedarfsgerechte personelle und sächliche Ausstattung sowie die Homogenisierung von Arbeitsbelastung durch Schaffung vergleichbarer Arbeitsbereiche sind Organisationsziele, deren Erreichung an dieser Stelle eine entscheidende Rolle spielen.

Überprüfung der ESD-Strukturen

Die Personalsituation in den Ermittlungs- und Servicediensten ist bewusst geprägt von einem hohen Altersdurchschnitt und einem verhältnismäßig hohen Anteil an eingeschränkt verwendungsfähigen Beschäftigten. Mit Einrichtung dieser Organisationseinheit (OE) sollte auch der ungünstigen demographischen Entwicklung der Polizei Rechnung getragen und lebensälteren Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, sich aus dem operativen Wechselschichtdienst heraus in ein anderes Tätigkeitsfeld zu verändern.

Viele Beschäftigte in Ermittlungs- und Servicediensten wurden zum

ersten Mal bei hoher Fallbelastung mit strukturierter Kriminalitäts-sachbearbeitung konfrontiert. Eingeschränkte Leistungsfähigkeit, größere krankheitsbedingte Ausfallzeiten und mangelnde Vorbereitung auf die wachzunehmenden Aufgaben führen am Ende möglicherweise zu den negativen Wirkungen und Einschätzungen in diesem Arbeitsfeld.

Vorbereitungslehrgänge bzw. Fortbildungsangebote im Bereich der Sachbearbeitung einfacher lokaler Kriminalität waren angedacht („kleiner QLK“), wurden bisher aber nicht umgesetzt. Bei der Betrachtung der Personalisierungssituation ist nicht nur die Anzahl der „Köpfe“ entscheidend, sondern vorgenannte Faktoren wie Altersstruktur, Verwendungseinschränkungen und längerfristige Personalausfälle müssen im Blick behalten werden, um Überbelastung zu vermeiden.

Die Belastungs-, Arbeitszeit- und Ausbildungssituation in der Bereitschaftspolizei müssen überprüft werden.

Die 7-Tage-Woche wird in der Bereitschaftspolizei nicht nur zu besonderen Anlässen wie dem G7-Gipfel, sondern immer öfter auch im dienstlichen „Alltagsgeschäft“ zur Realität. An vielen Wochenenden in Folge häufen sich Einsatzlagen aus unterschiedlichsten Anlässen innerhalb und außerhalb des Saarlandes. Bereitschaftspolizisten sind neben dem Wach- und Streifendienst immer öfter Polizisten ohne Wochenende. Dies bedeutet: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Fehl-anzeige!

„Bereitschaft“ heißt in Zeiten des Personalabbaus in der Polizei immer öfter „Lückenbüßer“ und „Service-Pool“ für unterschiedlichste Aufgaben wie zum Beispiel Abschiebungen, Wachdienste, Begleitung von Schwertransporten, Ermittlungsgruppen und Unterstützung der Intervention zu sein. Für die eigentliche Ausbildung im geschlossenen Verband und z. B. an technischem Gerät sowie darauf aufbauende Übungen bleibt kaum noch Platz.

Parallel zu einer steigenden Einsatzbelastung zieht sich der Bund immer weiter aus der Finanzierung und Ausstattung der Bereitschaftspolizeien der Länder zurück. Eine immer ältere und mangelhafte technische Ausstattung ist die Folge. Die oft überalterten, renovierungsbedürftigen großen Liegenschaften und Unterkünfte tun ihr Übriges zur Motivationslage und dem Bild der Polizei gerade bei jungen Berufseinsteigern.

Sondereinsatzinheit (SEE) und gleichzeitiger flexibler, bedarfsorientierter Personaleinsatz sind inkompatibel. SEE-Strukturen müssen verändert werden.

Ein über Kennzahlen gesteuerter, am Bedarf orientierter Personaleinsatz im Bereich der Intervention ist nicht in Einklang zu bringen mit der ursprünglichen Konzeption der Sondereinsatzinheit (SEE) als Nachfolgeorganisation der Alarmhundertschaften².

Die Aufrufeinheit SEE, die in den Wach- und Streifendienst integriert ist und für Zeit- als auch Sofortlagen „ad hoc“ zur Verfügung stehen soll, führt bei einer fünfwöchigen Dienstvorplanung zu ständigen Veränderungsbedarfen und dem Anfall von Mehrdienststunden. Ein Nachsteuern bei kurzfristig veränderter Lagebewertung ist auch kaum möglich. Der Einsatzwert der Einheit sinkt durch mangelnde Möglichkeiten der gemeinsamen Aus- und Fortbildung. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt im Nebenamt, was zu einer nicht unerheblichen zusätzlichen Belastung der SEE-verpflichteten Beamtinnen und Beamten führt.

Nur 27 Prozent der Befragten sehen den Erhalt der SEE-Strukturen negativ, dagegen 24 Prozent positiv und 20 Prozent neutral, sodass die SEE grundsätzlich nicht in Frage gestellt wird. Überprüft werden

² „Erlass über die Einrichtung von Sondereinsatzeinheiten der saarländischen Polizei“ vom 17.12.1993

müssen aus unserer Sicht die Struktur, die Personalisierung und die organisatorische Anbindung.

Nicht hoheitliche und vollzugsfremde Aufgaben müssen identifiziert und im Sinne einer Aufgabenkritik überprüft werden.

Ein wesentlicher Ansatz der Polizeireform besteht in der Entlastung und Stärkung der Intervention. Trotz Personalabbaus sollen zeitliche Kapazitäten frei werden, um die originäre Polizeiarbeit effektiver zu machen. Die Entlastung von administrativen, vollzugs- und ausbildungsfremden Aufgaben kann weitere Entlastungspotenziale schaffen, um dem Gesamtziel einer effektiven Ablauforganisation näher zu kommen. Sie kann eine Brückenfunktion übernehmen zwischen der Zielsetzung „Bürgernähe“ und der Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation. Die knappen Personalressourcen können besser auf originäre Aufgaben konzentriert werden und die angespannte Personalsituation in der Fläche abmildern.

Ohne eine umfassende Aufgabenkritik und eine damit einhergehende Entlastung der Vollzugspolizei von vollzugsfremden oder nicht hoheitlichen Aufgaben wird der Abbau von 300 Polizeivollzugsstellen aus unserer Sicht nicht zu verkraften sein. Es muss der Widerspruch zwischen dem zusätzlichen Abbau von bis zu 50 Tarifstellen und einer gleichzeitigen Entlastung der Vollzugspolizei durch Tarifbeschäftigte geklärt werden. Gerade in der Übernahme von vollzugsfremden Aufgaben durch Tarifbeschäftigte sah die AG 2020 ein nicht unerhebliches Entlastungsmoment. Neben der Übernahme von Aufgaben durch Tarifbeschäftigte sind die Möglichkeiten des Outsourcings von Aufgaben an private Dienstleister oder Beliehene zu prüfen.

Stärken der Reform als Potenziale für den weiteren Reformprozess nutzen!

Während die Reform insgesamt eher kritisch gesehen wird, werden die Reformmaßnahmen im Einzelnen durchaus unterschiedlich bewertet. So werden einzelne Maßnahmen sogar überwiegend positiv gesehen:

- Einführung des Ein-Behörden-Modells
- Einführung (voll)flexibler Dienstzeitmodelle
- Einrichtung einer landesweiten Führungs- und Lagezentrale
- Arbeitsteilung zwischen Start- und Endsachbearbeitung/ Einrichtung der ESD
- Stärkung der Intervention durch Entlastung von administrativen Tätigkeiten

Andere Reformaspekte werden zwar überwiegend negativ bewertet, aber es gibt immer auch nennenswerte Anteile an Befragten, die positive Auswirkungen sehen (mindestens 15 Prozent der Befragten). Dies gilt zum Beispiel für:

- Erhaltung aller Standorte der Polizeiinspektionen
- Regionalisierung der Kriminaldienste
- Einführung des Mehrlinien-Prinzips mit direkter Anbindung der Inspektionen an die vier Fachdirektionen unter Wegfall der Polizeibezirke
- Erhaltung der Sondereinsatzeinheiten
- Einführung eines neuen Beurteilungssystems infolge der flexiblen Dienstzeitmodelle
- bedarfsorientierter Personaleinsatz

Hier wäre zu prüfen, inwieweit die positiven Ansätze dieser Maßnahmen gestärkt oder alternative Ansätze entwickelt werden können.

Stärkere Einbindung von Führungsverantwortlichen

Insgesamt ergibt sich ein positives Bild der Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten über alle Befragten. Lediglich ein Anteil von 13 Prozent ist (sehr) unzufrieden. 19 Prozent machten keine Angaben. Dies gilt auch bei der Differenzierung nach Führungsverantwortung.

Die Einschätzungen der Befragten mit und ohne Führungsverantwortung fallen mit 62 Prozent gleich positiv aus. Stärken werden insbesondere bei der Durchsetzungsfähigkeit, der Kollegialität und dem Vertrauen in die Führungskräfte gesehen.

Das Führungsverhalten ist besonders ausbaufähig im Hinblick auf das Informationsverhalten, die Klarheit von Anweisungen, die Förderung bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben, bei der Leistungsbeurteilung³ und beim Konfliktmanagement.

Man kann sagen, dass insgesamt eine gute Basis zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeiter/Innen besteht. Die positive Bewertung der Vorgesetzten auf den verschiedenen Ebenen erscheint uns als eine gute Voraussetzung für die weitere Gestaltung des Reformprozesses.

Führungskräfte an der Schnittstelle zum Mitarbeiter fühlen sich am stärksten in einer sogenannten „Sandwich“-Position, da sie gleichzeitig den Mitarbeitern und den Organisationsvorgaben gerecht werden müssen. Eine enge Einbindung dieser Führungskräfte in Prozesse, Delegation von Verantwortung und Arbeiten mit Zielvereinbarungen können positive Wirkungen für den Gesamtprozess der Reform bewirken.

Überprüfung der Auswirkungen der Reform auf das „Binnenklima“ und das „subjektive Sicherheitsgefühl“ der Beschäftigten selbst

Fast 60 Prozent der Befragten gaben an, dass durch die Einführung flexibler Dienstzeitmodelle der Zusammenhalt in den Dienstgruppen verloren geht. Diese Kultur des Zusammenhaltes ist aus unserer Sicht für das Binnenklima gerade in Bereichen, in denen die Beschäftigten einer hohen physischen und psychischen Belastung ausgesetzt sind, besonders wichtig. Wo in besonderen Einsatzlagen vor allem auch Teamfähigkeit gefordert wird, ist ein Prozess der Entsolidarisierung schädlich. Weitere Problemfelder, die aus dem Personalabbau und der starken Bedarfsorientierung resultieren, haben im Bereich der Intervention Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl der Beschäftigten selbst. Die Frage, ob ein im ländlichen Raum benötigtes Unterstützungskommando in einer Notlage rechtzeitig eintrifft, scheint viele Befragte zu beschäftigen. Durch den starken Altersumbruch gerade im Bereich der Intervention entsteht häufig die Situation, dass sehr junge Beschäftigte mit wenig Diensterfahrung in Einsatzsituationen gemeinsam Dienst verrichten. Neben der Unsicherheit, die im Bereich der fachlichen Bewältigung von Einsatzlagen entsteht, hat dies auch nicht unerhebliche Auswirkungen auf das persönliche Sicherheitsempfinden.

Personelle Absicherung der Reform und nachhaltige Personalentwicklung

Eine wesentliche Grundlage des Organisationsentwicklungskonzeptes der AG 2020 war die personelle Unterfütterung der Reform mit durchschnittlich 100 – 110 Neueinstellungen bis zum Jahr 2020. Dadurch sollte eine für die Umsetzung des Reformprozesses als unabdingbar angesehene Personalgröße erhalten werden. Hierzu aus dem Abschlussbericht der AG 2020⁴:

„Ein Korridor, der unterhalb von 100 bis 110 Neueinstellungen jährlich bis 2020 läge, führte unweigerlich dazu, dass ...

³ Hier wurde im Auswertungsworkshop herausgearbeitet, dass dies auf Schwächen des Leistungsbewertungssystems selbst zurückzuführen ist, in dessen Rahmen die Führungskräfte handeln müssen.

⁴ Vgl. Abschlussbericht der AG 2020, vom 01. Juli 2011, Seite 3



Pressefrühstück zur Vorstellung der Befragungsergebnisse auf der GdP Geschäftsstelle am 3.09.2015

- das von der Projektgruppe vorgeschlagene Organisationsmodell nicht umsetzbar ist,
- zwingend weitere Dienststellen zusammengeführt und bisherige Standorte aufgegeben werden müssen,
- innerhalb der Vollzugspolizei eine weitergehende Aufgabenkritik notwendig wird mit dem Ziel der Übertragung weiterer Aufgabenbereiche auf andere staatliche Stellen (zum Beispiel Ortspolizeibehörden) oder deren Privatisierung,
- in der Bekämpfung der Kriminalität und der Wahrnehmung vollzugspolizeilicher Verkehrssicherheitsaufgaben deutlich als bisher Priorisierungen erfolgen müssen.“

Neben der personellen Absicherung der Reform bedarf es auch einer nachhaltigen Personalentwicklung: einerseits, um den lebensälteren Beschäftigten, welche die Reform am negativsten bewertet haben und die für den Wissenstransfer an jüngere unentbehrlich sind, eine Perspektive zum Berufsende hin aufzuzeigen, andererseits für die große Anzahl von jungen Berufsanfängern, die in der Masse ihrer Alterskolleginnen und -kollegen keine persönliche Perspektive mehr für sich ausmachen können. Ihnen müssen erkennbare Karriereentwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Die Fortentwicklung (Durchschlüsselung?) der Dienstpostenbewertung und die perspektivische Planung der Beförderungssituation in diesen beiden Altersgruppen könnten hier Hilfestellung leisten.

Einbindung der Beschäftigten durch die Entwicklung eines Ideenmanagements

Der „klassische“ Verbesserungsvorschlag ist immer noch ein bewährtes Instrument, Beschäftigte in Entwicklungsprozesse und Abläufe einzubinden. Viele gute Ideen, die aus Erfahrungen und Feststellungen von Mitarbeitern bei der praktischen Arbeit vor Ort resultieren, könnten dann strukturiert und gewinnbringend für die Organisation im Bereich der Organisationsentwicklung erfasst und zusammengeführt werden.

Arbeitsunterstützende Verfahren und Abläufe mit positiver Wirkung, die in den verschiedenen Dienststellen heute schon genutzt werden, könnten auch für andere von Interesse und hilfreich sein. Nach dem Prinzip der „guten Praxis“ könnten durch den Vergleich mit anderen Ideen integriert oder auf die eigene Situation angepasst werden.

Die Gesamtergebnisse der Mitgliederbefragung sind auch über www.gdp-saarland.de zu beziehen.