

Sicherheitstest 2009



GDP - Sicherheitstest zur Landtagswahl 2009 Fragen an die im Landtag vertretenen Parteien

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die GdP-Saarland hat vor der am 30. August 2009 stattfindenden Landtagswahl die im Landtag vertretenen Parteien einem Sicherheitstest unterzogen. Basierend auf Schwerpunktthemen unserer gewerkschaftlichen Arbeit wurde hierzu eigens ein Fragenkatalog entwickelt, der den Parteien in Beantwortung der gestellten Fragen Gelegenheit geben sollte, zu besonders interessierenden Themen Aussagen zu treffen. Wie die Parteien diesen Sicherheitstest bestanden haben, müsst Ihr entscheiden. Von daher hat die GdP die Antworten der Parteien in diesem Sonderdruck veröffentlicht, um Euch eine Orientierungshilfe für Eure Wahlentscheidung geben zu können.

Unsere Fragen haben beantwortet:



**Peter
Müller**

Landesvorsitzender
CDU-Saar



**Heiko
Maas**

Landesvorsitzender
SPD-Saar



**Dr. Christoph
Hartmann**

Landesvorsitzender
FDP-Saar



**Hubert
Ulrich**

Landesvorsitzender
Die Grünen Saar



**Rolf
Linsler**

Landesvorsitzender
Die Linke Saar



Personalentwicklung

- *Welche Vorstellungen haben Sie – insbesondere angesichts der Altersstruktur der saarländischen Polizei - hinsichtlich der erforderlichen Einstellungszahlen in den nächsten fünf Jahren?*
- *Welche Planungen existieren, um zur weiteren Entlastung der Polizei von polizeifremden Tätigkeiten weitere Tarifbeschäftigte einzustellen? Werden Sie den Tarifbeschäftigten weitere Qualifizierungen, verbunden mit Aufstiegen in der Entgeltstruktur, ermöglichen?*
- *Ist von Ihnen vorgesehen, zur Kompensation der Inanspruchnahme von Familien- und Erziehungszeiten bei den jungen Polizeibeamtinnen und –beamten einen Zuschlag bei den Einstellungszahlen vorzunehmen?*

Arbeitszeit, Eintritt in den Ruhestand

- *Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich der Lebensarbeitszeit, d. h. dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, und der Wochenarbeitszeit in der Polizei?*
- *Welche Planungen existieren hinsichtlich der Berücksichtigung (Faktorisierung) der geleisteten besonders belastenden Dienste (z.B. Wechselschichtdienstzeiten) für die Festlegung der Wochenarbeitszeit bzw. der Lebensarbeitszeit?*

Besoldung und Versorgung, Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven

- *In der aktuellen Legislaturperiode ist es gelungen, bei der Polizei faktisch die zweigeteilte Laufbahn einzuführen. Dennoch besteht nicht zuletzt wegen der vorgenommenen Funktionsbewertung auch weiterhin ein großer Bedarf an Beförderungen sowie weiteren strukturellen Verbesserungen im Stellenplan, insbesondere im Bereich der A 12/ A 13.*
 - *Welches Beförderungsbudget wollen Sie im Polizeibereich in den nächsten fünf Jahren aufwenden?*
 - *Planen Sie die Schaffung weiterer Stellen A 12/ A 13 im Haushalt?*
 - *Werden Sie am von der GdP initiierten Generationenpakt festhalten?*
 - *Wie stehen Sie - angesichts der neuen eigenständigen Kompetenz des Saarlandes nach der Föderalismusreform I - zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, der vollen Gewährung von Erschwerniszulagen und der Erhöhung der Beträge für Dienst zu ungünstigen Zeiten (GdP-Forderung 5€ DuZ!)?*
 - *Beabsichtigen Sie, den Laufbahnabschnitt des mittleren Dienstes aus der Laufbahnverordnung Polizei zu streichen?*
 - *Beabsichtigen Sie, die künftigen Gehaltserhöhungen bei den Beamtinnen und Beamten in gleicher Höhe und zeitgleich auf die Versorgungsempfänger zu übertragen?*
 - *Wollen Sie für das Saarland an der Tarifgemeinschaft deutscher Länder festhalten?*

Polizeiorganisation

- *Welche Schwachstellen sehen Sie bei der derzeitigen Polizeiorganisation?*
- *Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich einer Änderung der aktuellen Polizeiorganisation?*



Personalentwicklung



Peter Müller

Landesvorsitzender
CDU-Saar

Welche Vorstellungen haben Sie – insbesondere angesichts der Altersstruktur der saarländischen Polizei – hinsichtlich der erforderlichen Einstellungszahlen in den nächsten fünf Jahren?

Auf Grund des Personalabbaus in den 90´er Jahren besteht in der saarländischen Polizei eine ungünstige Altersstruktur. Nach der Regierungsübernahme durch die CDU wurde der Personalbestand sukzessive wieder erhöht. Ziel der CDU war und ist, die Polizei personell so auszustatten, dass sie ihre vielfältigen Aufgaben auch erfüllen kann. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Zahl von Ruhestandsversetzungen ab dem Jahr 2013 werden in diesem Jahr bereits deutlich über 100 Kommissaranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt. Auch in den kommenden Jahren werden wir uns an der Anzahl künftiger Ruhestandsversetzungen orientieren.

Welche Planungen existieren, um zur weiteren Entlastung der Polizei von polizeifremden Tätigkeiten weitere Tarifbeschäftigte einzustellen?

Werden Sie den Tarifbeschäftigten weitere Qualifizierungen, verbunden mit Aufstiegen in der Entgeltstruktur, ermöglichen?

Seit der Regierungsübernahme hat die CDU den Weg beschritten, das Personal in der Polizei effizient und effektiv einzusetzen. Insbesondere wurde darauf geachtet, dass Polizeivollzugsbeamte für die Wahrnehmung von Aufgaben eingesetzt werden, die eine vollzugspolizeiliche Ausbildung erfordern. In der Vergangenheit wurden zahlreiche Tarifbeschäftigte eingestellt, die durch die Übernahme von sog. polizeifremden Tätigkeiten bereits zu einer Entlastung der Polizeivollzugsbeamten beigetragen haben. Auch zukünftig wird aufgabenkritisch untersucht werden, welche Stellen in der Polizei eine vollzugspolizeiliche Ausbildung erfordern. Wo dies nicht der Fall ist, werden die Stellen mit Tarifbeschäftigten bzw. Verwaltungsbeamten besetzt werden. Hierzu werden auch die stellenplanmäßigen und auch sonstigen Voraussetzungen geschaffen.

Die CDU Landesregierung hat in der Vergangenheit immer Wert auf die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten gelegt und hat deshalb auch entsprechende Qualifizierungslehrgänge angeboten. Dadurch haben zahlreiche Beschäftigte die Möglichkeit der Höhergruppierung erhalten und genutzt. Durch den beabsichtigten verstärkten Einsatz von Tarifbeschäftigten in geeigneten Bereichen der Polizei werden in Zukunft für diese Personengruppe mehr Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und damit zur Höhergruppierung entstehen.

Ist von Ihnen vorgesehen, zur Kompensation der Inanspruchnahme von Familien- und Erziehungszeiten bei den jungen Polizeibeamtinnen und –beamten einen Zuschlag bei den Einstellungszahlen vorzunehmen?

Die CDU-geführte Landesregierung ist ständig darum bemüht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Bereits in der Vergangenheit konnte hier einiges erreicht werden. Dies ermöglicht gerade den jungen Polizeibeamtinnen und –beamten, Familien- und Erziehungszeiten in Anspruch zu nehmen. Da sich auch zukünftig die Einstellungszahlen an einer bedarfsgerechten Aufgabenerfüllung der Polizei orientieren werden, wird dies bei den Einstellungszahlen berücksichtigt.

Arbeitszeit, Eintritt in den Ruhestand

Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich der Lebensarbeitszeit, d.h. dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, und der Wochenarbeitszeit in der Polizei?

Derzeit bildet das vollendete 60. Lebensjahr die Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte. An eine generelle Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das 60. Lebensjahr hinaus ist zurzeit nicht gedacht. Vielmehr setzt die Landesregierung hier auf das Prinzip der Freiwilligkeit: Wer das 60. Lebensjahr erreicht hat, freiwillig seinen Dienst verlängern will und dies im Interesse des Dienstherrn liegt, kann bereits heute einen solchen Antrag stellen. Eine zwangsweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist gerade mit Blick auf die ungünstige Altersstruktur der saarländischen Polizei nicht sachgerecht.

Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamte ist derzeit nicht angedacht.

Welche Planungen existieren hinsichtlich der Berücksichtigung (Faktorisierung) der geleisteten besonders belastenden Dienste (z. B. Wechselschichtdienstzeiten) für die Festlegung der Wochenarbeitszeit bzw. der Lebensarbeitszeit?

Die CDU hat sich schon immer dafür eingesetzt, dass die Menschen, die während ihres Dienstes besonderen Belastungen ausgesetzt sind, hierfür einen Ausgleich erhalten bzw. angemessen entlohnt werden. Dies erfolgt zum einen durch Zahlung von entsprechenden Zulagen, zum anderen wird darauf geachtet, dass durch geschickten Personaleinsatz und das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit der individuellen Planung der Dienstzeit weitgehend nach den Bedürfnissen des Einzelnen erfolgen kann. Planungen, für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die besonders belastende Dienste abgeleistet haben, die Wochen- oder Lebensarbeitszeit zu verkürzen, bestehen nicht. An eine Verlängerung - s. o. - ist nicht gedacht, so dass sich keine Notwendigkeit zur „Faktorisierung“ ergibt.

Besoldung und Versorgung, Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven

In der aktuellen Legislaturperiode ist es gelungen, bei der Polizei faktisch die zweigeteilte Laufbahn einzuführen. Dennoch besteht nicht zuletzt wegen der vorgenommenen Funktionsbewertung auch weiterhin ein großer Bedarf an Beförderungen sowie weiteren strukturellen Verbesserungen im Stellenplan, insbesondere im Bereich der A 12/ A 13

Welches Beförderungsbudget wollen Sie im Polizeibereich in den nächsten fünf Jahren aufwenden?

Die CDU-geführte Landesregierung hat in den zurück liegenden Jahren als verlässlicher Partner der Polizei dafür gesorgt, dass die Beförderungsbudgets eine zuvor nie gekannte Höhe erreicht haben. Dabei wurden von Anfang an auch Sonderbeträge zur Verfügung gestellt. Trotz sich verschärfender Rahmenbedingungen wird auch in Zukunft dafür Sorge getragen, dass die anspruchsvolle Arbeit der saarländischen Polizei durch Beförderungen honoriert werden kann.

Planen Sie die Schaffung weiterer Stellen A 12/ A 13 im Haushalt?

Die CDU hat in der Vergangenheit - allein seit 2005 wurden 93 Stellen nach A12 und 13 Stellen nach A13 angehoben - für eine qualitative Verbesserung des Stellenplans der Polizei gesorgt. Für den Stellenplan 2010 sind weitere Hebungen in diesem Bereich geplant. Im Rahmen haushaltsrechtlicher Möglichkeiten werden wir durch kontinuierliche Stellenhebungen den Stellenplan weiter strukturell verbessern.



Werden Sie an dem von der GdP initiierten Generationenpakt festhalten?

Zur schnelleren Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn wurde gemeinsam mit der GdP der so genannte Generationenpakt „Jung für Alt“ in der saarländischen Polizei geschlossen. Diesem Generationenpakt liegt der Gedanke zu Grunde, bei neueingestellten Anwärtnerinnen und Anwärtern die Eingangsbesoldung für ein Jahr abzusenken, um im Gegenzug das Beförderungsbudget zu erhöhen. Mit diesem erhöhten Beförderungsbudget ist es gelungen, die Beamtinnen und Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes schneller ins Endamt der Laufbahngruppe zu befördern und sie anschließend in den gehobenen Dienst überzuleiten und die Stellenstruktur – und damit auch die Beförderungsmöglichkeiten - im gehobenen Dienst gerade im Bereich von A 9 nach A 10 zu verbessern. Da die Besoldungsabsenkung auf ein Jahr begrenzt ist und die neueingestellten Polizeibeamtinnen und -beamten in der Zukunft sehr stark von der verbesserten Stellenplanstruktur und damit einhergehend verbesserten Beförderungsmöglichkeiten profitieren, wird an dem so genannten „Generationenpakt“ festgehalten.

Wie stehen Sie – angesichts der neuen eigenständigen Kompetenz des Saarlandes nach der Föderalismusreform I – zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, der vollen Gewährung von Erschwerniszulagen und der Erhöhung der Beträge für Dienst zu ungünstigen Zeiten (GdP-Forderung 5€ DuZ!)?

Die Landesregierung ist der Auffassung, dass außergewöhnliche Belastungen während des Dienstes honoriert und ausgeglichen werden müssen.

Nachdem im Jahr 1990 die meisten Stellenzulagen – u.a. auch die Polizeizulage – für ruhegehaltsfähig erklärt worden waren, wurde diese Regelung mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 zum 01. Januar 1999 wieder gestrichen. Dies wurde mit dem Grundgedanken des Bundesbesoldungsgesetzes begründet, wonach Stellenzulagen nur für die Dauer der Wahrnehmung einer höherwertigen Funktion gewährt werden dürfen. Da sich die Belastungen der Beamten nur während der aktiven Dienstzeit ergeben und im Ruhestand nicht fortwirken, sollten die Zulagen auch nicht versorgungswirksam werden.

Eine Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wird nur im Kontext der Länderregelungen möglich sein, da sich das Saarland als Haushaltsnotlageland gerade auch vor dem Hintergrund der vereinbarten Teilentschuldung keine Standards leisten können, die über denen der anderen (Geber-) Länder liegen. Gleiches gilt für Gewährung von Erschwerniszulagen. Klar ist aber, dass Dienst zu ungünstigen Zeiten besonders belastend ist, weshalb hier die Zahlung einer entsprechenden Zulage auch besonders wichtig ist. Die Landesregierung wird deshalb auch hier darauf achten, dass dienstliche Erschwernisse für saarländische Polizeivollzugsbeamte auch in Zukunft so ausgeglichen werden, wie dies im Bund und bei den anderen Ländern der Fall ist.

Beabsichtigen Sie, den Laufbahnabschnitt des mittleren Dienstes aus der Laufbahnverordnung Polizei zu streichen?

Die CDU-geführte Landesregierung hat durch die Erhöhung des Beförderungsbudgets, das zur Verfügung-Stellen von Sonderbeträgen und den Abschluss des sog. Generationenpaktes mit der GdP dafür gesorgt, dass die zweigeteilte Laufbahn im Saarland faktisch eingeführt ist. Es befinden sich jedoch noch einige Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst, so dass bei der kurzfristig anstehenden Änderung der Laufbahnverordnung der Polizei der mittlere Dienst nicht gestrichen werden kann. Die CDU bekennt sich jedoch klar zur zweigeteilten Laufbahn,

so dass in die überarbeitete Fassung der LVO der Polizei eine Regelung aufgenommen wird, wonach der mittlere Dienst ausläuft.

Beabsichtigen Sie, die künftigen Gehaltserhöhungen bei den Beamtinnen und Beamten in gleicher Höhe und zeitgleich auf die Versorgungsempfänger zu übertragen?

Das Ziel der CDU ist eine leistungsgerechte Besoldung der Beamtinnen und Beamten und eine sich daraus ergebende Versorgung. Deshalb hat die CDU für herausragende Beförderungsbudgets gesorgt, die dies ermöglichen. Im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wird die CDU auch zukünftig dafür Sorge tragen, dass die Beamtinnen und Beamten des Saarlandes, auch als Haushaltsnotlageland, von Besoldungs- und Versorgungsentwicklungen im Bund und den Ländern nicht „abgehängt“ werden.

Wollen Sie für das Saarland an der Tarifgemeinschaft deutscher Länder festhalten?

An einen Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist nicht gedacht.

Polizeiorganisation

Welche Schwachstellen sehen Sie bei der derzeitigen Polizeiorganisation?

Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich einer Änderung der aktuellen Polizeiorganisation?

Wegen des Sachzusammenhangs werden die beiden Fragen zur Polizeiorganisation im Zusammenhang beantwortet:

Die CDU-geführte Landesregierung hat unmittelbar nach ihrem Regierungsantritt im Jahr 1999 initiiert, dass – von der Polizei für die Polizei – eine moderne und bürgernahe Polizeiorganisation geschaffen und die Aufgaben der Polizei neu verteilt worden sind. Die im Jahre 2001 so geschaffene Aufbau- und Ablauforganisation wurde inzwischen behutsam weiterentwickelt. Reagiert wurde damit auf veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen, u.a. durch Einrichtung einer eigenen Abteilung Polizeilicher Staatsschutz im Landeskriminalamt insbesondere in Folge der Terrorbekämpfungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Entwicklung des internationalen islamistischen Terrorismus.

Wir haben inzwischen veranlasst, dass die Polizeiorganisation evaluiert und insbesondere im Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen einer Analyse unterzogen worden ist. Wesentliches Ergebnis ist, dass sich unter den aktuellen Rahmenbedingungen die derzeitige Polizeiorganisation grundsätzlich bewährt hat und keine Schwachstellen erkennen lässt, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine grundlegende Organisationsveränderung erfordern würde.

Wir sind uns allerdings bewusst, dass wegen der perspektivischen Rahmenbedingungen u. a. in den Bereichen Bevölkerungsentwicklung, Personalentwicklung in der Vollzugspolizei (u.a. Ruhestandsversetzungen, Personalstärke, Altersstruktur) und der andauernden Haushaltsnotlage des Saarlandes sowie im Hinblick auf eine optimale Nutzung von Leistungspotenzialen der neuen Führungs- und Lagezentrale (FLZ) es mittelfristig unabdingbar sein wird, die aktuelle Aufbau- und Ablauforganisation der Vollzugspolizei des Saarlandes fortzuentwickeln. Belastbare Aussagen über die tatsächlichen Leistungspotenziale der FLZ und ihre Auswirkungen auf Aufbau- und Ablauforganisation können allerdings erst nach praktischen Erfahrungen im Wirkbetrieb gemacht werden. Dazu gehört auch, dass sich interne Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit mit den Dienststellen der Vollzugspolizei erst einspielen müssen. Daher ist zu erwarten, dass die FLZ ihre volle Wirkung nur sukzessiv erreichen kann. Wir gehen davon aus, dass bei Inbetriebnahme im Jahr 2009 valide Bewertungen im Jahr 2010 möglich sind. Wir sind heute schon davon überzeugt, dass die rund 13 Mio. EURO an Bau- und Technikkosten, die wir nach



Fertigstellung der FLZ dann aufgewandt haben, eine gute Investition für die Sicherheit der Menschen unseres Landes ist. Zudem werden die Rahmenbedingungen für den Polizeieinsatz wesentlich verbessert.

Im Hinblick auf die Fortentwicklung werden wir neben den für eine moderne Polizeiorganisation aus unserer Sicht wesentlichen Merkmalen wie Effizienz und Effektivität und vor allem Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger sowie der Polizeibeschäftigten besonderen Wert auf die Aufgabenerfüllung legen. Die Polizei muss in allen Bereichen, für die sie Verantwortung trägt, weiterhin professionell ihre Aufgaben erfüllen können, auch bei besonderen Herausforderungen. Das gilt vor allem für die operative Aufgabenwahrnehmung in der Kriminalitätsbekämpfung und Gefahrenabwehr. Dazu gehört eine angemessene hohe sichtbare Präsenz. Als Orientierung für die Fortentwicklung haben wir die Untersuchungen aus dem Jahr 2007 der internen Arbeitsgruppe Polizeiorganisation (AG POG) des Innenministeriums zur Verfügung. Wir werden allerdings zu gegebener Zeit nochmals eine breit angelegte Diskussion führen müssen, u.a. mit den Personal- und Berufsvertretungen. Dabei werden wir natürlich auch die fachlichen Vorstellungen der GdP mit einbeziehen. Unser Ziel ist es, die Vollzugspolizei des Saarlandes „Fit für die Zukunft“ zu machen.

Ende 



Heiko Maas

Landesvorsitzender
SPD-Saar

Personalentwicklung

Mit unseren nachfolgenden Antworten auf die Fragen zur Entwicklung der Polizeiorganisation verdeutlichen wir unsere Wahrnehmung, dass bereits heute die Aufgabensituation (z.B. Anstieg der Aufgaben, Zunahme der qualitativen Anforderungen an ihre Bewältigung) und Personalsituation der Polizei (u.a. Anzahl, Verfügbarkeit, Struktur und Personalverwendung) einerseits sowie die derzeitige Aufbau- und Ablauforganisation andererseits grundsätzlich nicht mehr miteinander im Einklang stehen. Es geht deshalb einer SPD-geführten Landesregierung um eine behutsame, allerdings dennoch wirkungsvolle Fortentwicklung der Organisation der Polizei.

In diesem Zusammenhang sind systematisierte Personal(entwicklungs)-maßnahmen erforderlich. Eine SPD-geführte Landesregierung wird als Bestandteil eines Gesamtkonzeptes zur Fortentwicklung der Organisation der Vollzugspolizei gemeinsam mit der Polizei, den Personal- und Berufsvertretungen ein modernes und bedarfsgerechtes Personalkonzept entwickeln und umsetzen. Die Vorschläge der sog. AG Polizeiorganisation in ihrem Bericht aus dem Jahre 2007 bieten dabei einen Orientierungsrahmen, den wir uns im Detail anschauen wollen.

Bestandteil des Konzeptes werden zum einen Maßnahmen sein, die sich unmittelbar auf die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten auswirken. Die derzeitigen eher nebeneinanderher laufenden Personalmaßnahmen (z.B. Dienstpostenbewertung, Beurteilungsrichtlinien, Beförderungsauswahlkriterien, Fortbildungs- und Einstellungskonzepte) müssen überprüft, vernetzt und ggf. fortgeschrieben sowie durch neue Maßnahmen (z.B. individuelle Aufstiegs- und Fördermaßnahmen nach Eignung, Leistung und Befähigung, soziale sowie Gesundheits- und Präventionsmaßnahmen, Personalgewinnungskonzepte) ergänzt werden. Ein zentraler Aspekt des Konzeptes sind aber auch verlässliche, Planungssicherheit gebende und organisationsverträgliche Einstellungszahlen von Polizeibeamtinnen und –beamten.



Wir wollen hier dauerhaft ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Neueinstellungen und Ruhestandsversetzungen herstellen.

Zum anderen gehören zum Konzept Maßnahmen für einen effektiveren und effizienteren Einsatz des gesamten Personals, also auch von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten sowie Tarifbeschäftigten. Neben einem stärker am Arbeitsaufkommen orientierten Personaleinsatz müssen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte zukünftig vor allem dort stärker eingesetzt werden, wo Aufgaben wahrzunehmen sind, die tatsächlich auch eine vollzugspolizeiliche Ausbildung erfordern. Im Umkehrschluss müssen Aufgaben und Funktionen in der Polizei definiert und konzeptionell aufbereitet werden, die grundsätzlich von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten oder Tarifbeschäftigten erledigt werden können.

Tarifbeschäftigte leisten einen wertvollen Beitrag zur Sicherheitsarbeit im Saarland. Sie unterstützen die wichtige Arbeit unserer Polizei in vielen Bereichen. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte können sich auf die Kernbereiche der Polizeiarbeit in der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung konzentrieren, wenn für reine Verwaltungsaufgaben, so z.B. der Wirtschaftsverwaltung oder Aufgaben der Daten- und Systempflege von DV-Anwendungen, qualifizierte Tarifbeschäftigte eingesetzt werden. Dem wird von der derzeitigen Landesregierung nicht angemessen Rechnung getragen. Es mangelt aus unserer Sicht zudem an den tatsächlichen Möglichkeiten einer dem Arbeitsfeld angemessenen Einstufung in die Entgeltgruppen und damit auch an angemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ebenso muss eine Befristung der Arbeitsverträge auf Einzelfälle beschränkt werden, denn sie verunsichert die Menschen und bringt aufgrund der fehlenden Kontinuität Probleme für die Polizei mit sich. Eine SPD-geführte Landesregierung wird für die Anliegen der Beschäftigten ein offenes Ohr haben und mit Personalvertretungen und Gewerkschaften für Sicherheit und Beschäftigung der Menschen Sorge tragen. Dabei werden wir auch ein Auge auf die Stellenpläne haben.

Gerade im Bereich der Technik wird – wie am Beispiel der bereits eingestellten System- und Anwenderbetreuer deutlich geworden ist – zukünftig der Bedarf an spezialisiertem Personal noch stärker. Auf diesen Bedarf müssen wir angemessen reagieren. Wir müssen dazu zunächst den Bedarf valide feststellen und prüfen, ob im Hinblick auf das aufgabenbezogene Anforderungsprofil Neueinstellungen vorgenommen werden müssen oder durch Weiterqualifizierung und ständige Fortbildung u.a. verfügbare Tarifbeschäftigte eingesetzt werden können. Eine Weiterqualifizierung für die Übernahme einer spezialisierten Aufgabe muss dabei auch grundsätzlich zu einem Aufstieg in der Entgeltstruktur führen. Getreu dem Grundsatz: „Gute Arbeit muss gerecht entlohnt werden“ wird eine SPD-geführte Landesregierung ohnehin grundlegend prüfen, ob und inwieweit generell die Einkommenssituation der Polizeibeschäftigten des Saarlandes innerhalb der finanziellen Möglichkeiten verbessert werden kann; die Entgeltstruktur der Stellen von Beschäftigten gehört dazu.

Was Ihre letzte Teilfrage anbelangt, vorab Folgendes: Wichtige gesellschafts- und familienpolitische Zielsetzungen für das Erwerbsleben bleiben für eine SPD-geführte Landesregierung, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen und der absehbaren ungünstigen Entwicklung des Anteils junger Erwerbssuchender in den nächsten Jahren, die nachhaltige Gewährleistung und der Ausbau von Instrumenten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine aktive Frauenförderung und Verhinderung von Benachteiligungen. Wir erinnern daran, dass es eine SPD-geführte Landesregierung war, die kurz nach ihrer Regierungsübernahme im Jahr 1986 damit begonnen hat, regelmäßig Frauen in den Polizeivollzugsdienst einzustellen, und die Voraussetzungen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen hat. In dem breiten Berufsspektrum hat sich dabei der Einsatz von Frauen bewährt und ist für



eine gute Sicherheitsarbeit unserer Polizei unverzichtbar. Ihr Anteil am Gesamtpersonal liegt im Saarland heute leider noch unter dem Bundesdurchschnitt. Aus unserer Sicht stellen geburts- oder erziehungsbedingte Ausfallzeiten im Dienst momentan noch keine zu priorisierende Problemlage dar. Vor dem Hintergrund der Realisierung unserer gesellschafts- und familienpolitischen Zielsetzungen in den nächsten Jahren werden wir jedoch im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Personalkonzeptes auch prüfen, ob und inwieweit zur Kompensation von sog. Familien- und Erziehungszeiten stellenplanwirksame Zuschläge bei den Neueinstellungszahlen berücksichtigt werden müssen oder Alternativen in Betracht kommen.

Arbeitszeit, Eintritt in den Ruhestand

Polizeibeamtinnen und -beamte leisten tagtäglich einen wertvollen, oft belastenden Beitrag zu unserer Sicherheit. Insbesondere im Wach- und Streifendienst, aber auch in Spezialverwendungen sind sie ganz besonderen Gefahren und ungünstigen Einflussfaktoren ausgesetzt. Dem werden die derzeitigen Regelungen zu Lebensarbeitszeit und Ruhestand grundsätzlich gerecht. Das finden wir als SPD gut und richtig.

Wir setzen auf die engagierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei. Eine SPD Landesregierung wird daher die Bemühungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den 24-Std.-Diensten ebenso wie im Tageswechsel- und Tagesdienst, die aus den Reihen der Polizei selbst kommen, nachhaltig unterstützen. Auch so kann die Personalentwicklung im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten, aber auch die Altersentwicklung kreativ begleitet und Problemstellungen entschärft werden. Eine SPD-geführte Landesregierung wird die Kultur des Miteinanders in der Polizei wieder fördern. Wir sind für Anregungen offen und dankbar.

Es müssen sowohl für die Lebensarbeitszeit als auch für die Wochenarbeitszeit tragfähige, berechenbare sowie nachvollziehbare Lösungen für unsere Polizeibeamtinnen und -beamten und Tarifbeschäftigten gefunden werden. Dies wollen wir in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften und Personalvertretungen gewährleisten.

Im Falle einer Anpassung der Lebensarbeitszeit ist für die SPD ein gerechtes und verlässliches Verfahren unter Einbindung der Betroffenen zwingend notwendig. So müssen zum Beispiel die im Verlauf der Dienstzeit geleisteten Einsatzzeiten in belastenden Bereichen ausreichend berücksichtigt werden. Die Rahmenbedingungen hierfür wollen wir nicht ohne die Beteiligung der Betroffenen vorgeben. Diese werden wir natürlich in enger Abstimmung mit den Personalvertretungen und den Gewerkschaften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln. Harte Brüche sind ebenso zu vermeiden wie unzumutbare Härten für die engagierten Beschäftigten bei der Polizei.

Besoldung und Versorgung, Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven

Wir in der SPD sind der Überzeugung, dass qualifizierte Arbeit im öffentlichen Dienst, und natürlich gerade auch bei der Polizei, strukturell und konkret entsprechend angemessen entlohnt werden muss. Dies ist als wesentlicher Grundsatz in unserem jüngst verabschiedeten Regierungsprogramm definiert. Das kann allerdings nur gelingen, wenn die notwendigen Grundlagen im Haushalt bzw. den Stellenplänen geschaffen werden. Wir stehen grundsätzlich zu der in den Jahren 2003 und 2004 entwickelten Stellen- bzw. Funktionsbewertung in der saarländischen Polizei. Diese ergibt allerdings nur Sinn, wenn die entsprechend dotierten Stellen auch im Personalhaushalt abgebildet werden. Damit Perspektiven entstehen, bedarf es einer entsprechenden Durchschlüsselung der Stellen im gehobenen Dienst. Und es ist vor allem ein angemessenes Beförderungsbudget erforderlich, um die oben bezeichneten Ideen auch in die Tat umzusetzen.



Eine SPD-geführte Landesregierung wird sich die Realisierung dieser Ideen zum Ziel setzen. Dabei sichern wir zu, dass das Beförderungsbudget, insbesondere unter Berücksichtigung der Mittel aus dem sog. Generationenpakt, auf dem derzeitigen Niveau erhalten bleibt. Gleiches gilt für die schrittweise Anpassung der Stellenpläne der Polizei an die Ergebnisse der Funktionsbewertung.

Im Frühjahr 2007 ist der sog. „Generationenpakt“ nach unserer Kenntnis von der Gewerkschaft der Polizei vorgeschlagen worden. Hiernach wurde, beginnend mit dem Einstellungsjahr 2007, verfahren. Im Wesentlichen beinhaltet der Generationenpakt die Idee, dass ab dem Jahr 2007 neu Einstellende zwar nach Abschluss des Studiums an der FHSfV grundsätzlich in die Besoldungsgruppe A 9 gD eingestuft werden, mit § 3 b des saarländischen Besoldungsgesetzes aber für ein Jahr eine Absenkung der tatsächlich ausgezahlten Bruttoeinkünfte auf das Niveau der Besoldungsgruppe A 8 erfolgt. Nach diesem Jahr wird dann automatisch eine „normale“ Bezahlung erfolgen. Dieser Vorschlag ist seinerzeit sowohl in den Anhörungen im Innenausschuss als auch bei den gesetzlichen Beratungen und Entscheidungen im Landtag von allen Parteien mitgetragen worden.

Die Verfahrensweise verursacht eine sehr positive Wirkung auf das Beförderungsbudget in der Polizei, weil das normale Budget sich um etwa 35 % erhöht. Wie uns aus der Polizei und vom Innenministerium berichtet wird, sind mit diesem Verfahren erhebliche Ausweitungen der Beförderungszahlen insbesondere im gehobenen Dienst verbunden. Zusätzlich wird sich mittel- und langfristig eine Wartezeitverkürzung bei den Beförderungen derer ergeben, die vom Verfahren betroffen sind, denn die „Warteschlange“ bei der Beförderung nach A 10, in die man sich einreihen muss, ist bei weitem nicht mehr so lang wie unter unveränderten Bedingungen.

Mit Blick auf die zeitliche Begrenztheit für die Betroffenen, die Wirkungen und die große Akzeptanz bei den Beschäftigten stehen wir dem Verfahren sehr positiv gegenüber und werden daran festhalten.

Wie bereits dargestellt, erkennt die SPD die wertvolle und gute Arbeit unserer Polizeibeschäftigten an. Die schlüssige Konsequenz daraus ist eine im Grundsatz wie im Detail angemessene Entlohnung. Nun dient gerade die Polizeizulage ja insbesondere zur finanziellen Anerkennung/Abgeltung der besonderen Erschwernisse und Gefahren des Polizeiberufes an sich. Daher ist es aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, dass diese Zulage keine Anpassung bei Tarif- bzw. Besoldungsanpassungen erfährt. Eine Dynamisierung wäre daher für uns der richtige Schritt. Die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit lehnen wir zwar nicht grundsätzlich ab, man muss allerdings die Komplexität der Besoldungs- und Zulagebestandteile insgesamt sehen und dabei bewerten, welche Teile die vielfältige Arbeit im aktiven Dienst finanziell abgelden und was dem Prinzip der lebenslangen Alimentation folgend Versorgungsgrundlage sein kann. Dabei dürfen die zukünftigen sich sprunghaft entwickelnden Versorgungslasten insgesamt nicht außer Acht bleiben.

Hinsichtlich der weiteren Zulagen ist feststellen, dass der schon seit geraumer Zeit auf gleichem Niveau liegende Ansatz für die Zulage bei Dienst zu ungünstigen Zeiten etwa dem Vergleich zu Beträgen, die in der freien Wirtschaft für solche Zeiten (Wochenenden, Feiertage, Nachtarbeit) gezahlt werden, nicht standhält. Daher sind wir der Überzeugung, dass dieser Zulage auf einer Skala der Prioritäten ein Platz ganz weit oben gebührt. Aus Sicht der SPD wäre es darüber hinaus wichtig und sinnvoll, die Grundlagen zur Bemessung der Zulagesätze insgesamt auf den Prüfstand zu stellen. Dabei wäre es besonders wichtig, den Begriff der „besonders belasteten bzw. belastenden Zeit“ neu zu definieren und gleichzeitig auf die fortschreitende Notwendigkeit zum flexibleren Personaleinsatz zu reflektieren. Auch hier gilt für uns der Grundsatz der engen Abstimmung mit Gewerkschaften und Personalräten.



Im Sinne der o.g. Prinzipien gilt für uns der Grundsatz, dass Polizeiarbeit grundsätzlich dem gehobenen Dienst zuzuordnen ist. In diesem Zusammenhang wollen wir daran erinnern, dass es die SPD war, die im Jahre 1993 die ausschließliche Einstellung zum gehobenen Dienst bei der Polizei eingeführt hat. Da mittlerweile alle Beamtinnen und Beamte mindestens in Besoldungsgruppe A 9 angesiedelt sind, kann das Prinzip der zweigeteilten Laufbahn aus Sicht der SPD folgerichtig auch in der Laufbahnverordnung abgebildet werden.

In der Fortentwicklung des Besoldungs- und Versorgungswesens gelten für eine SPD-geführte Landesregierung zwei wesentliche Grundsätze. Einerseits stehen wir zu den Prinzipien der Tarifpolitik. Wir halten lohnpolitische Auseinandersetzungen zwischen öffentlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern für etwas Normales. Wir stehen zur Zugehörigkeit des Saarlandes zur Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL und der Akzeptanz dort ausgehandelter Ergebnisse für saarländische Beschäftigte. Das gilt auch für die Übertragung dieser Ergebnisse auf Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger. Andererseits wird eine SPD-geführte Landesregierung die Möglichkeiten der Föderalismusreform I im schon oben beschriebenen Sinne nutzen, um das Besoldungs- und Versorgungsrecht auch unter belastungs- und erschwernisorientierten Gesichtspunkten fortzuentwickeln. Dabei steht für uns die intensive Abstimmung mit den Gewerkschaften und Personalvertretungen im Mittelpunkt. Wir wollen hier im Rahmen der haushalterischen Möglichkeiten tatsächlich aus- und verhandeln und nicht verordnen!

Polizeiorganisation

Unsere Polizei ist an den Grenzen der Belastbarkeit angekommen. Ihre Aufgaben sind stetig gewachsen und komplexer geworden, aber auch die Anforderungen an ihre Erfüllung. Nicht zuletzt wird diese Entwicklung, ausweislich der polizeilichen Kriminalstatistik, belegt durch den exorbitanten Anstieg der Straftaten in den letzten zehn Jahren mit einem Höhepunkt im Jahr 2008 mit über 78.000 Fällen. Die Einsätze im täglichen Dienst, insbesondere im Wach- und Streifendienst, nehmen zu, ebenso die personalaufwendigen Sondereinsätze wie beispielsweise aus Anlass von Demonstrationen, Fußballspielen oder der Unterstützung anderer Länder. Auch die Qualität – vor allem bei den täglichen Einsätzen – hat sich verändert. Polizistinnen und Polizisten werden zunehmend tätlich angegriffen, auch in scheinbar harmlosen Einsatzsituationen.

Im Gegensatz dazu ist die Entwicklung der personellen Rahmenbedingungen u.a. gekennzeichnet von einer hohen und zunehmenden Anzahl an eingeschränkt verwendungsfähigen Polizistinnen und Polizisten, einer ungünstigen Entwicklung der Altersstruktur und den insbesondere ab 2011 zu erwartenden überdurchschnittlich hohen Personalverlusten allein durch reguläre Ruhestandsversetzungen.

Bereits heute lassen diese Rahmenbedingungen in der derzeitigen Organisation der Polizei nur noch eine eingeschränkte Erfüllung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben zu. Nicht zuletzt aus vielen Gesprächen mit Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten nehmen wir wahr, dass neben einem ausgewogenen Ausgleich der Ruhestandsversetzungen und anderen flankierenden Personalmaßnahmen (z.B. Entlastung der Polizei von Tätigkeiten, für die eine vollzugspolizeiliche Aus- und Fortbildung nicht notwendig ist) auch die im Jahre 2001 unter maßgeblicher Mitwirkung der Polizei geschaffene Aufbau- und Ablauforganisation dringend, aber behutsam weiterentwickelt werden muss.

Eine SPD-geführte Landesregierung wird dies zügig gemeinsam mit der Polizei sowie den Personalvertretungen angehen und damit die Weichen für die Zukunft stellen. Für uns geht es dabei nicht zuletzt darum, mehr Personal für die operative Aufgabenwahrnehmung einzusetzen, diese dadurch zu stärken und die sichtbare Präsenz in der Fläche zu erhöhen. Damit wollen wir auch einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Sicherheit der Polizistinnen und Polizisten leisten.



Insgesamt haben wir die Vorstellung, dass wir über eine Polizeiorganisation verfügen, die im Rahmen eines wirtschaftlichen Personal- und Sachmitteleinsatzes eine vertrauensvolle, bürgernahe und professionelle Polizeiarbeit nachhaltig ermöglicht und fördert. Auch auf plötzliche und unvorhergesehene Ereignisse oder Herausforderungen (z.B. wie die demografische Entwicklung in unserem Land oder neue Kriminalitätsphänomene und Einsatzbrennpunkte) muss zeitnah und angemessen reagiert werden können, ohne dass eine Organisation ständig mit erheblichem Personalwechsel umgebaut werden muss. Uns erscheint es dabei u.a. bedeutsam, für eine ausgewogene Aufgabenverteilung und Arbeitsbelastung der Dienststellen, aber auch für einen stärker am Arbeitsaufkommen orientierten Personaleinsatz zu sorgen. Die Bürgerinnen und Bürger müssen nicht nur objektiv sicher sein, sondern sich auch subjektiv sicher fühlen.

Eine SPD-geführte Landesregierung wird ebenso besonderen Wert darauf legen, dass die Beschäftigten der Polizei motiviert und zufrieden ihre Aufgaben erfüllen können. Dazu gehören u.a. eine angemessene Personalausstattung und angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten (z.B. individuelle Arbeitszeitsouveränität), eine entsprechende zeitgemäße Ausstattung mit Führungs- und Einsatzmitteln sowie Unterbringung und eine gute sowie fundierte Aus- und Fortbildung. Dazu gehören aber auch eine faire, berechenbare, verbindliche und vertrauensbildende Führungs- und Organisationskultur und die Förderung von Karriereplanungen auf der Grundlage von Eignung, Leistung und Befähigung.

Im Bericht der sog. AG Polizeiorganisation aus dem Jahr 2007 wurde eine Reihe von Optimierungspotenzialen sowie -vorschlägen aufgezeigt. Diese zielen beispielsweise auf eine Beseitigung oder Reduzierung von Bearbeitungsschnittstellen oder Doppelzuständigkeiten in der Kriminalitätsbekämpfung, eine ausgewogene Nutzung von Leistungspotenzialen der zukünftigen Führungs- und Lagezentrale der Vollzugspolizei oder die Straffung von Führungsstrukturen ab. Die Vorschläge der AG dienen als Orientierung. Diese wollen wir genauer unter die Lupe nehmen. Dazu wird die GdP mit ihrer Fachkompetenz ein wichtiger Gesprächs- und Verhandlungspartner sein.

Ende



Personalentwicklung



Dr. Christoph Hartmann

Landesvorsitzender
FDP-Saar

Welche Vorstellungen haben Sie – insbesondere angesichts der Altersstruktur der saarländischen Polizei - hinsichtlich der erforderlichen Einstellungszahlen in den nächsten fünf Jahren?

Im Hinblick auf die anstehende Pensionierungswelle fordert die FDP Saar jährliche Neueinstellungen in einer Höhe von deutlich über 100. Die Landtagsfraktion der FDP hat sich gerade angesichts der frühzeitig absehbaren demographischen Entwicklung in der saarländischen Polizei in den Beratungen zum Landeshaushalt regelmäßig für verstärkte Neueinstellungen eingesetzt.

Welche Planungen existieren, um zur weiteren Entlastung der Polizei von polizeifremden Tätigkeiten weitere Tarifbeschäftigte einzustellen? Werden Sie den Tarifbeschäftigten weitere Qualifizierungen, verbunden mit Aufstiegen in der Entgeltstruktur, ermöglichen?



Die Entlastung von polizeifremden Tätigkeiten muss optimiert werden, damit PolizeivollzugsbeamtInnen besser ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden können. Die Antwort der Landesregierung auf eine Anfrage der FDP-Landtagsfraktion hat dabei in dieser Legislaturperiode Verbesserungspotenziale aufgezeigt. Dies betrifft etwa den Bereich der IuK-Technik. Qualifizierungsmöglichkeiten mit entsprechend verbesserten Entgeltaussichten müssen sichergestellt sein, damit Beschäftigte berufliche Perspektiven erhalten.

Ist von Ihnen vorgesehen, zur Kompensation der Inanspruchnahme von Familien- und Erziehungszeiten bei den jungen Polizeibeamtinnen und -beamten einen Zuschlag bei den Einstellungszahlen vorzunehmen?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Möglichkeit, sich für die Kinderbetreuung zu entscheiden, sind unverzichtbarer Bestandteil einer guten Familienpolitik. Die entstehende personelle Inanspruchnahme ist neben der anstehenden Pensionierungswelle ein weiterer Faktor, der bei der Höhe der Neueinstellungen berücksichtigt werden muss.

Arbeitszeit, Eintritt in den Ruhestand

Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich der Lebensarbeitszeit, d. h. dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, und der Wochenarbeitszeit in der Polizei?

Die Ruhestandsgrenze für die Polizei hat sich bewährt und ist wegen der höheren Belastung gerechtfertigt. Insgesamt gilt, dass statt der Anhebung starrer Pensionsgrenzen noch mehr Flexibilität erreicht und verstärkt auf Freiwilligkeit gesetzt werden muss, da die Ausgangssituation für jeden Beamten eine andere ist. Dazu ist die bestehende Möglichkeit, freiwillig zu verlängern, auszubauen. BeamtInnen sind finanzielle Anreize zu bieten, wenn sie freiwillig verlängern, da das Land in einem solchen Fall sogar Geld einspart. Ein entsprechender Antrag der FDP-Fraktion im Landtag des Saarlandes wurde von allen anderen Fraktionen abgelehnt. Die Wochenarbeitszeit will die FDP Saar grundsätzlich nicht ändern.

Welche Planungen existieren hinsichtlich der Berücksichtigung (Faktorisierung) der geleisteten besonders belastenden Dienste (z.B. Wechselschichtdienstzeiten) für die Festlegung der Wochenarbeitszeit bzw. der Lebensarbeitszeit?

Besondere Belastungen erfordern entsprechende Berücksichtigung. Dies kann bei der Lebensarbeitszeit, aber auch bei der Wochenarbeitszeit erfolgen. Zunächst müssen die Auswirkungen dieser Dienste eingehend untersucht werden, um aussagekräftige Daten zu erhalten. Auf der Grundlage dieser Daten befürwortet die FDP Saar eine Faktorisierung.

Besoldung und Versorgung, Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven

In der aktuellen Legislaturperiode ist es gelungen, bei der Polizei faktisch die zweigeteilte Laufbahn einzuführen. Dennoch besteht nicht zuletzt wegen der vorgenommen Funktionsbewertung auch weiterhin ein großer Bedarf an Beförderungen sowie weiteren strukturellen Verbesserungen im Stellenplan, insbesondere im Bereich der A 12/ A 13.

Welches Beförderungsbudget wollen Sie im Polizeibereich in den nächsten fünf Jahren aufwenden?

Beförderungen sind für die Motivation der Beamtinnen und Beamten und damit für einen leistungstarken öffentlichen Dienst unverzichtbar. Die FDP Saar setzt sich deshalb für eine Erhöhung ein. Der Umfang bleibt jedoch von den künftigen finanziellen Möglichkeiten des Landes abhängig.

Planen Sie die Schaffung weiterer Stellen A 12/ A 13 im Haushalt?

Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Landes wird dies von der FDP Saar befürwortet.

Werden Sie am von der GdP initiierten Generationenpakt festhalten?

Die Absenkung der Eingangsbesoldung, um im Sinne eines Generationenvertrags das Beförderungsbudget im Polizeivollzugsdienst zu erhöhen, wurde von der FDP im Landtag mitgetragen. Da es sich um eine Ausnahmeregelung handelt, setzt sich die FDP Saar dafür ein, die erfolgte Absenkung zu überprüfen.

Wie stehen Sie - angesichts der neuen eigenständigen Kompetenz des Saarlandes nach der Föderalismusreform I - zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, der vollen Gewährung von Erschwerniszulagen und der Erhöhung der Beträge für Dienst zu ungünstigen Zeiten (GdP-Forderung 5 € DuZI)?

Die FDP-Fraktion im Landtag des Saarlandes hatte sich bereits im Rahmen von Haushaltsberatungen für die Fortführung der ruhegehaltsfähigen Polizeizulage ausgesprochen, für ihr Anliegen aber keine Mehrheit gefunden. Die FDP Saar teilt diese Auffassung und setzt sich mit ihrem Landtagswahlprogramm dafür ein. Die Höhe bleibt von den künftigen finanziellen Möglichkeiten des Landes abhängig. Gleiches gilt bei Erschwerniszulagen und dem Dienst zu ungünstigen Zeiten.

Beabsichtigen Sie, den Laufbahnabschnitt des mittleren Dienstes aus der Laufbahnverordnung Polizei zu streichen?

Ja.

Beabsichtigen Sie, die künftigen Gehaltserhöhungen bei den Beamtinnen und Beamten in gleicher Höhe und zeitgleich auf die Versorgungsempfänger zu übertragen?

Ja.

Wollen Sie für das Saarland an der Tarifgemeinschaft deutscher Länder festhalten?

Ja.

Polizeiorganisation

Welche Schwachstellen sehen Sie bei der derzeitigen Polizeiorganisation?

Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich einer Änderung der aktuellen Polizeiorganisation?

Die gegenwärtige Organisation stellt eine gute Basis für die Zukunft der saarländischen Vollzugspolizei dar. Gleichwohl haben die Organisationsanalyse der LPD und des LKA (AG Polizei 2000plus neu) und der Abschlussbericht der Abteilung Polizeiangelegenheiten des Innenministeriums Verbesserungsbedarf aufgezeigt. Aus diesen Analysen sind in einem offenen Dialog zwischen Polizei, Gewerkschaften und Politik Lösungen für eine weiterhin zukunftsorientierte Struktur der Vollzugspolizei zu entwickeln.

Ende





Hubert Ulrich

Landesvorsitzender
Die Grünen Saar

Personalentwicklung

Welche Vorstellungen haben Sie – insbesondere angesichts der Altersstruktur der saarländischen Polizei – hinsichtlich der erforderlichen Einstellungszahlen in den nächsten fünf Jahren?

Die demografische Entwicklung, veränderte finanzielle Rahmenbedingungen im Landeshaushalt und die Personalentwicklung in der Vollzugspolizei (hier insbesondere die Altersstruktur) werden schon bald zu einer überdurchschnittlich hohen Zahl von Ruhestandsversetzungen führen. Darauf muss angemessen und möglichst schnell reagiert werden, damit die saarländische Polizei auch in Zukunft ihre Aufgaben gemäß dem gesetzlichen Auftrag und den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger erfüllen kann. Für eine bürgernahe Polizeistruktur brauchen wir mehr Polizistinnen und Polizisten!

Die Einstellungszahlen sollen sich deshalb sowohl an Ausbildungszeiten als auch an bevorstehenden Ruhestandsversetzungen und dem Aufgabenzuwachs der Polizei orientieren. Die saarländische Polizei muss in den nächsten fünf Jahren insgesamt personell verstärkt und gleichzeitig verjüngt werden, denn es werden zukünftig zahlreiche Polizistinnen und Polizisten in den Ruhestand treten. Deshalb muss rechtzeitig mit dem Aufbau einer altersgemischten Polizei und der Ausbildung junger Polizistinnen und Polizisten begonnen werden, um die ausscheidenden Beamten zu kompensieren. Nur unter Einbeziehung all dieser Faktoren kann die saarländische Polizei auch in Zukunft ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen.

Welche Planungen existieren, um zur weiteren Entlastung der Polizei von polizeifremden Tätigkeiten weitere Tarifbeschäftigte einzustellen? Werden Sie den Tarifbeschäftigten weitere Qualifizierungen, verbunden mit Aufstiegen in der Entgeltstruktur, ermöglichen?

Die Grünen wollen grundsätzlich das vorhandene Personal der Polizei optimal nutzen. Dazu muss die saarländische Polizei in stärkerem Maße als bisher von polizeifremden Aufgaben entlastet werden. Reine Verwaltungsaufgaben können vielfach von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden, die keine spezielle polizeiliche Ausbildung durchlaufen haben. Wir begrüßen deshalb die Einstellung weiterer qualifizierter Tarifbeschäftigter zur Entlastung. Diese besitzen jedoch oftmals nur befristete Arbeitsverträge und kämpfen um eine Höhergruppierung. Tarifbeschäftigte sollen deshalb die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung erhalten, ebenso ist ihr Aufstieg in der Entgeltstruktur im Sinne einer leistungsgerechten Besoldung erstrebenswert.

Ist von Ihnen vorgesehen, zur Kompensation der Inanspruchnahme von Familien- und Erziehungszeiten bei den jungen Polizeibeamtinnen und -beamten einen Zuschlag bei den Einstellungszahlen vorzunehmen?

Wie bereits in Frage 1 ausgeführt, sollen sich die Einstellungszahlen künftig an mehreren Faktoren orientieren: dazu gehören Ausbildungszeiten, bevorstehende Ruhestandsversetzungen sowie der polizeiliche Aufgabenzuwachs. Auch die Zahl der übergangsweise ausfallenden Beamtinnen und Beamten infolge von Familien- und Erziehungszeiten müssen dabei berücksichtigt werden, so dass ein effizientes Arbeiten der saarländischen Polizei gewährleistet wird. Es geht uns grundsätzlich um eine Entlastung der Polizeikräfte durch den möglichst wirtschaftlichen Einsatz von Personal und verfügbaren Sachmitteln. Wobei die personelle Verstärkung der Polizei im Hinblick auf die Zukunft unabdingbar ist.



Arbeitszeit, Eintritt in den Ruhestand

Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich der Lebensarbeitszeit, d.h. dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, und der Wochenarbeitszeit in der Polizei?

Wir Grüne setzen uns für eine Beibehaltung der bisherigen Ruhestandsgrenze für die Polizei bei 60 Jahren ein. Dabei sollen aber freiwillige Verlängerungen durchaus möglich sein.

Hinsichtlich der Wochenarbeitszeit ist von Seiten der Grünen keine weitere Erhöhung geplant, wir setzen uns stattdessen für personelle Verstärkung und speziell mehr Nachwuchs bei der saarländischen Polizei ein, um die anfallende Arbeit auf mehr Personal verteilen zu können. Der aktuelle Überstundenberg beeinträchtigt nicht nur die Qualität der Polizeiarbeit, er stellt auch eine Belastung für die Polizistinnen und Polizisten sowie ihre Familien dar und sollte deshalb reduziert werden.

Welche Planungen existieren hinsichtlich der Berücksichtigung (Faktorisierung) der geleisteten belastenden Dienste (z.B. Wechselschichtdienstzeiten) für die Festlegung der Wochenarbeitszeit bzw. der Lebensarbeitszeit?

Medizinische Untersuchungen bestätigen eine besondere Belastung z.B. im Wechselschichtdienst, diese Tatsache sollte gegenüber dem „normalen Tagesdienst“ in der Wochen- bzw. in der Lebensarbeitszeit berücksichtigt werden. Belastende Dienste sollten auch entsprechend auf die Lebensarbeitszeit angerechnet werden, indem bspw. Wechselschicht-Beamten bei einer eventuellen Verlängerung der Lebensarbeitszeit Sonderregelungen erfahren.

Besoldung und Versorgung, Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven

In der aktuellen Legislaturperiode ist es gelungen, bei der Polizei faktisch die zweigeteilte Laufbahn einzuführen. Dennoch besteht nicht zuletzt wegen der vorgenommenen Funktionsbewertung auch weiterhin ein großer Bedarf an Beförderungen sowie weiteren strukturellen Verbesserungen im Stellenplan, insbesondere im Bereich der A 12/ A13. Welches Beförderungsbudget wollen Sie im Polizeibereich in den nächsten fünf Jahren aufwenden?

Im Sinne der Mitarbeiterzufriedenheit - wesentliches Merkmal einer modernen und effizient arbeitenden Polizei - sollte das Beförderungsbudget auf einem hohen Niveau bleiben. Der Anspruch einer gerechten Besoldung wird erst durch die Möglichkeit der Beförderung bzw. Höhergruppierung tatsächlich umgesetzt. Denn was nützen die besten Stellenpläne, wenn die Inhaber nicht entsprechend bezahlt werden? Dieser Tatsache sind sich die Grünen bewusst, und deshalb muss das Beförderungsbudget zur Gewährleistung einer gerechten Besoldung weiterhin in angemessenem Umfang zur Verfügung stehen.

Planen Sie die Schaffung weiterer Stellen A12/A13 im Haushalt?

Wir plädieren für einen Ausbau der nach A12/A13 bewerteten Dienstposten im Haushalt. Denn das Saarland braucht eine Polizei, deren Beamtinnen und Beamte motiviert sind. Voraussetzung dafür ist eine leistungsgerechte Bezahlung, die der erheblichen Verantwortung unserer Polizistinnen und Polizisten Rechnung trägt.



Werden Sie am von der GdP initiierten Generationenpakt festhalten?

Im sog. „Generationenpakt“ wurde die Vereinbarung über ein reduziertes Eingangsgehalt für PolizeianwärterInnen getroffen, dadurch wurden zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten geschaffen. Wir haben diese Gehaltsminderung für die jungen Studierenden bei Berufseinstieg jedoch vehement abgelehnt, da es keinen Grund gibt, dass die absolut notwendigen Beförderungen zu Lasten der Berufsanfänger erfolgen. Hier dürfen die Interessen beider Gruppen nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Wie stehen Sie – angesichts der neuen eigenständigen Kompetenz des Saarlandes nach der Föderalismusreform I – zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, der vollen Gewährung von Erschwerniszulagen und der Erhöhung der Beträge für Dienst zu ungünstigen Zeiten (GdP-Forderung 5 € DuZ)?

Zum Ruhegehalt: Wir Grüne setzen uns dafür ein, dass die Polizeizulage dynamisiert und wieder ruhegehaltsfähig wird. Diese Zulage war in der Vergangenheit dafür gedacht, die besonderen Erschwernisse der Polizeiarbeit zu würdigen. An den Erschwernissen hat sich nichts geändert. Wir Grüne setzen uns deshalb dafür ein, dass diese Amtszulage wieder ruhegehaltsfähig wird.

Zur Erschwerniszulage: Die Polizei muss rund um die Uhr präsent sein, auch an Sonn- und Feiertagen. Daraus ergeben sich für die PolizistInnen Dienste zu ungünstigen Zeiten und dafür erstattete Erschwerniszulagen. Diese Zulagen sind jedoch eher gering im Vergleich zu Zulagen, wie sie in der freien Wirtschaft gezahlt werden. Die Erschwerniszulagen sollten deshalb in vollem Umfang gewährt werden.

Dienst zu ungünstigen Zeiten: Statt die Dienste insgesamt - und auch die Dienste zu ungünstigen Zeiten - weiter zu erhöhen, setzen wir Grüne uns dafür ein, mehr Personal einzustellen. Wenn Dienste zu ungünstigen Zeiten schon erhöht werden, so halten wir es für angebracht, dass es gleichzeitig zu einer Erhöhung der Zulagen kommt. Die Polizei hat die öffentliche Sicherheit schließlich rund um die Uhr und das ganze Jahr über zu gewährleisten – dies muss auch finanziell anerkannt werden. Und dafür reicht keine zusätzliche Zahlung von ca. 1 € pro Stunde, diese Zulage muss deutlich höher ausfallen.

Beabsichtigen Sie, den Laufbahnabschnitt des mittleren Dienstes aus der Laufbahnverordnung Polizei zu streichen?

Grundsätzlich halten wir an einer weiteren Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn fest. Untersuchungen hierzu haben ergeben, dass der anspruchsvolle Dienst von PolizeibeamtInnen in der Gehaltstufe des gehobenen und höheren Dienstes einzuordnen ist. Der mittlere Dienst soll deshalb nach und nach reduziert und langfristig aus der Laufbahnverordnung der Polizei gestrichen werden.

Beabsichtigen Sie, die künftigen Gehaltserhöhungen bei den Beamtinnen und Beamten in gleicher Höhe und zeitgleich auf die Versorgungsempfänger zu übertragen?

Unser Ziel ist es, die Gehaltserhöhungen generell auch auf die Versorgungsempfänger zu übertragen.

Wollen Sie für das Saarland an der Tarifgemeinschaft deutscher Länder festhalten?



Das Saarland sollte an der Tarifgemeinschaft deutscher Länder festhalten. Es gibt unserer Ansicht nach keine schlüssigen Argumente, die dafür sprechen würden, im Saarland eigene Wege zu gehen.

Polizeiorganisation

Welche Schwachstellen sehen Sie bei der derzeitigen Polizeiorganisation?

Die derzeitige Organisationsstruktur der saarländischen Vollzugspolizei basiert auf der Organisationsfortschreibung aus dem Jahr 2001. In vielen Bereichen haben sich die Rahmenbedingungen bereits geändert oder werden sich in den nächsten Jahren gravierend ändern. Dies führt zu Problemen, und deshalb muss man zukünftig folgende Schwachstellen bedenken und durch Reformvorschläge verbessern:

- veränderte finanzielle Rahmenbedingungen im Landeshaushalt und der Personalentwicklung bei der Vollzugspolizei, speziell die Altersstruktur
- die zukünftig daraus resultierende überdurchschnittlich große Anzahl von Ruhestandsversetzungen
- Erhöhung der Wochenarbeitszeit, massiver Überstundenberg

Merkmale von modernen Polizeiorganisationen und somit Ziele unserer Politik sind:

- eine professionelle Aufgabenerledigung, auch hinsichtlich neuer besonderer Herausforderungen
- eine bürgernahe Polizeiarbeit
- die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- der wirtschaftliche Einsatz von Personal und Sachmitteln

Welche Vorstellungen haben Sie hinsichtlich einer Änderung der aktuellen Polizeiorganisation?

Auf die genannten Probleme muss angemessen und möglichst bald reagiert werden, damit die saarländische Polizei auch in Zukunft ihre Aufgaben gemäß dem gesetzlichen Auftrag und den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürgern erfüllen kann. Eine aufgabenorientierte Organisationsstruktur würde die Polizei zukunftsfähiger machen. Die Polizeireform der CDU-Landesregierung hingegen hat dazu geführt, dass Polizeiwachen zentralisiert und die Polizeipräsenz in der Fläche reduziert wurde. Das ist für eine effektive und bürgernahe Polizeiarbeit langfristig kontraproduktiv. Hier hat die Landesregierung auf Kosten der Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger gespart. Scharfe Gesetze und scharfes Sparen – das passt nach unserer Auffassung nicht zusammen. Die Polizei muss personell gestärkt werden, eine Verjüngung bzw. ausgewogene Altersstruktur ist unabdingbar. Für eine möglichst bürgernahe Polizeistruktur brauchen wir mehr Polizistinnen und Polizisten. Diese müssen außerdem noch besser für den Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern ausgebildet werden.

Außerdem sollen die Kapazitäten optimal eingesetzt werden: Damit die Polizei ihre personellen und sachlichen Kapazitäten für ihre Kernaufgaben wie die Kriminalitätsbekämpfung optimal einsetzen kann, sollen kostspielige Großeinsätze der Polizei bei kommerziellen Großereignissen künftig grundsätzlich unter finanzieller Beteiligung der privaten Veranstalter stattfinden. Durch diese organisatorischen Ansätze wollen wir die Polizeiarbeit im Saarland verbessern. Allgemein gilt der Grundsatz: eine moderne, zukunftsfähige Polizei braucht motivierte, gut ausgebildete Kräfte!



Ende





Rolf Linsler

Landesvorsitzender
Die Linke Saar

Personalentwicklung

Polizeiarbeit ist besondere Arbeit, sie ist belastend und gefährlich, aber auch vielfältig und verantwortungsvoll. Daher ist die Zuordnung der Arbeit in der derzeitigen Laufbahnstruktur zum gehobenen Dienst aus unserer Sicht grundsätzlich richtig. Man darf allerdings nicht die Augen vor den derzeitigen und künftigen gesamtwirtschaftlichen Realitäten verschließen. In dieser schwierigen Zeit werden sich die Ruhestandsversetzungen in der Polizei nahezu verdoppeln. Wir wollen den Personalbestand grundsätzlich auf dem derzeitigen Niveau erhalten. Dazu müssten über einige Jahre Einstellungen (zum geh. Dienst) erfolgen.

Vor diesem Hintergrund müssen aus unserer Sicht auch Überlegungen im Zusammenhang etwa mit einer weiteren Aufgabenkritik angestellt werden. Es ist für uns denkbar, bei einer weiteren grundsätzlichen Zuordnung der Polizeiarbeit zum geh. Dienst verstärkt auch an den Einsatz von

Tarifbeschäftigten in Aufgabenbereichen zu denken, die nicht zwingend von Vollzugsbeamten zu erledigen sind. Dies ist dann auch durchaus ein Modell für die Beschäftigung von Spezialisten mit besonderem Fachwissen, etwa zur Bekämpfung der Internetkriminalität. Es bietet gleichsam die Möglichkeit, bei vorhandenen Tarifbeschäftigten Befristungen zu Festanstellungsverhältnissen umzuwandeln, Qualifizierungen anzubieten und an neuen Tätigkeitsprofilen orientierte Höhergruppierungen vorzunehmen.

Der Staat im Allgemeinen, und insbesondere in der Regierung Verantwortliche, müssen wissen, dass Handeln, dass Entscheidungen oft auch bevölkerungspolitische Auswirkungen haben. Das richtige und sinnvolle Bekenntnis dazu, den Polizeiberuf nicht als reinen Männerberuf anzusehen, und zu sehen, dass auch Frauen gute Arbeit als Polizeibeamtinnen leisten, verursacht aber auch familienpolitische Konsequenzen. Auch Polizeibeamtinnen werden Mütter, und das ist gut so! Ihnen darf man die personellen Konsequenzen, die durch geburts-, betreuungs- und erziehungsspezifische Verpflichtungen entstehen, nicht anlasten. Wenn man, wie oben bereits dargestellt, zu einem definierten Personalbedarf steht und weiß, dass Familienplanung Ausfälle verursacht, muss man halt die errechenbaren Ausfallzeiten durch zusätzliches Personal ausgleichen. Das geschieht in anderen Tätigkeits- und Berufsfeldern schon und muss aus unserer Sicht auch für die Polizei gelten.

Arbeitszeit, Eintritt in den Ruhestand

Wir stehen zur besonderen Lebensarbeitsgrenze in der Polizei. Nach unserer Auffassung gibt es aber in der Polizei sehr unterschiedliche individuelle Berufsabläufe. Die einen verrichten jahrzehntelang Wechselschichtdienst, die anderen überwiegend Tagesdienst. Die einen sind den besonderen Gefahren des Polizeidienstes im Außendienst ständig ausgesetzt, die anderen verrichten überwiegend Innendienst. Für alle gilt derzeit aber eine einheitliche vorgezogene Lebensarbeitszeitgrenze. Hier könnten wir uns eine stärkere Orientierung an den individuellen Abläufen im Berufsleben vorstellen. Wer sein (Berufs-) Leben lang die besonderen Erschwernisse trägt, soll nach unserer Vorstellung deutlich früher mit vollen Versorgungsansprüchen in Ruhestand gehen können.

Die treffenden und gerechten Verfahren - etwa im Sinne der von Ihnen angesprochenen „Faktorisierung“ von Wechselschichtdienstzeiten - und Grenzen festzulegen, sollte Aufgabe des öffentlichen Arbeitgebers und der Gewerkschaften und Berufsvertretungen sein.

Die Ausweitung der Wochenarbeitszeit wäre arbeitsmarktpolitisch ein völlig falsches Instrument und wird daher von uns nicht angedacht.



Besoldung und Versorgung, Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven

Nach der Föderalismusreform I kann, muss und wird das Saarland die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Verhältnisse der Beschäftigten im öffentlichen Dienst neu und Saarland-spezifisch regeln. Für uns ist es dabei wichtig, dass die in einer Berufsgruppe zu leistende Arbeit dem Grunde nach angemessen entlohnt wird und besondere individuelle Gefahren und Belastungsmomente durch Zulagen entsprechend zusätzlich abgegolten werden.

Das gilt grundsätzlich auch für die aus der Besoldung zu aktiven Zeiten entstehenden Versorgungsansprüche. Wie nun die insgesamt zur Verteilung zur Verfügung stehenden bzw. gestellten haushalterischen Ressourcen im Detail „aufgeteilt“ werden, sollte mit den Gewerkschaften und Personalräten verhandelt und festgelegt werden. So wäre etwa denkbar, dass es überhaupt keine Sonderzuwendungen mehr gibt, weil die entsprechenden Beträge in die Monatslöhne eingearbeitet sind.

Die Entwicklung weiterer nach A 12 und A 13 „dotierten“ Stellen im Haushalt sollte wie bisher schrittweise erfolgen, damit die durch das Beförderungsbudget möglichen Beförderungen nicht an Stellenplandefiziten scheitern. Aus unserer Sicht sollte das Beförderungsbudget auf derzeitigem Niveau erhalten bleiben; das gilt vor allem für das Prinzip und die Mittel des sogenannten „Generationenpaktes“.

Wie bereits oben erwähnt, stehen wir - bei gleichzeitiger Aufgabenkritik und Zuordnung von Tätigkeiten zu Tarifbeschäftigten - zur Zuordnung der Polizeiarbeit zum gehobenen Dienst. Aus unserer Sicht ist es konsequent, dies auch in Laufbahnvorschriften zum Ausdruck zu bringen.

Die Entwicklung von Tarifverträgen sowie die Anpassung etwa von Löhnen und Arbeitszeit ist im System der Bundesrepublik Deutschland den Tarifvertragsparteien zugeordnet. Die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst auf Länderebene haben sich seit Jahren in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zusammengeschlossen. Dieses Prinzip gewährleistet möglichst einheitliche Beschäftigungs- und Lohnverhältnisse über Ländergrenzen hinweg. Die Mitgliedschaft des Saarlandes ist richtig, wir werden hier nichts ändern.

Polizeiorganisation

Die derzeitige Organisationsstruktur der saarländischen Polizei ist im Jahre 2001 von der AG Polizei 2000 plus, in der Beschäftigte der Polizei bestimmend mitarbeiteten, entwickelt worden. Sie ist in den Jahren 2006 und 2007 evaluiert worden mit dem Ergebnis, dass nur wenig Veränderungsbedarf bestand. Daher gehen auch wir davon aus, dass eine größere bzw. umfassende Veränderung der Organisation eher nicht erforderlich ist.

Gleichwohl sehen wir, dass die Kritik bzw. Vorschläge zur Fortentwicklung der Polizeiorganisation durchaus überlegenswert sind. Dies bezieht sich auf den Gedanken, dass im Verhältnis zur Anzahl der vorhandenen Polizeibeschäftigten die Organisation doch recht filigran ist, dass es in der Landespolizeidirektion eine recht große Führungsspanne gibt und dass das Nebeneinander von LKA und KPI Schnitt- und Nahtstellenprobleme in der Bekämpfung der Schwerekriminalität verursacht. In diesen Bereichen sehen wir durchaus Optimierungsmöglichkeiten, die wir konkretisierend gemeinsam mit den Beschäftigten und Personalvertretungen ausloten wollen. Für uns steht dabei die Präsenz der Polizei in der Fläche im Vordergrund.

Ende

DIE LINKE.
LANDESVERBAND SAAR

Impressum:

Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Saarland

Kaiserstraße 258, 66133 Saarbrücken

Tel.: 0681 / 841 24-10 · Fax: 0681 / 841 24-15

www.gdp-saarland.de · gdp-saarland@gdp-online.de

Redaktion: Hugo Müller (V.i.S.d.P.), Landesvorsitzender

Herstellung:

Media-Design GmbH

Tholeyer Straße 58, 66822 Lebach

Tel.: 06881 / 9226-0

info@mediadesign-saar.de

