



**Gewerkschaft
der Polizei**
Baden-Württemberg

Nr. 01-24

27. Februar 2024

Digit@1



Interview mit Polizeipräsident Dettweiler

Reizthema Hinausschieben des Ruhestandes - nachgefragt bei Polizeipräsident Christian Dettweiler

Von Gundram Lottmann

Das Thema „Lebensarbeitszeitverlängerung“ ist derzeit in der Diskussion, Gegenstand gewerkschaftlicher Publikationen, medialer Berichterstattung und politischer Anfragen. Anlass genug für die Gewerkschaft der Polizei, direkt bei einer Dienststelle nachzuhaken, die aktuell für ihre Praxis in der Kritik steht. Daher traf sich unser Vorsitzender Gundram Lottmann mit dem Leiter des Polizeipräsidiiums Pforzheim, Christian Dettweiler.



GL: Herr Dettweiler – die Praxis des PP Pforzheim in Sachen Hinausschieben des Ruhestandeintritts steht derzeit in der medialen und gewerkschaftlichen Kritik. Die Pforzheimer Zeitung nannte die Verfahrensweise des Präsidiums kürzlich einen „Sonderweg“. Danach ist in der Goldstadt nicht alles Gold, was glänzt. Oder wie ist Ihre Rechtsauffassung dazu?

CD: Früher war der einschlägige § 39 LBG so auszulegen, dass Anträgen auf Hinausschieben des Ruhestandeintritts stattzugeben war. Sie durften nur abgelehnt werden, wenn einer Verlängerung dienstliche Interessen entgegenstanden.

Diese Rechtslage hat sich Ende 2015 geändert, ja geradezu ins Gegenteil verkehrt. Seither kann der Ruhestand auf Antrag nur noch hinausgeschoben werden, wenn dies „im dienstlichen Interesse“ liegt. Die Rechtsprechung brachte dies auf einen Nenner: Der Antragsteller muss für die Polizei unverzichtbar sein. Diese Unverzichtbarkeit, also ein dienstliches Interesse, liegt beispielsweise vor, wenn ein komplexes Projekt oder ein umfangreiches Ermittlungsverfahren abgeschlossen werden sollen und die Einarbeitung eines Nachfolgers auf der Zielgeraden ineffektiv und unsinnig wäre. Ein weiteres Beispiel wäre, wenn wir trotz aller personalplanerischer Überlegungen für eine sehr spezifische Aufgabe noch keine geeignete Nachfolge gefunden hätten. Bloße Nachteile, wie sie mit jeder

normalen Ruhestandsversetzung verbunden sind – wie etwa der Verlust von Wissen oder Einarbeitungszeit für einen Nachfolger – erfüllen die rechtlichen Voraussetzungen nicht. Und auch ein vorübergehendes allgemeines Personaldefizit stellt für sich genommen kein dienstliches Interesse dar.

Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Wir haben in der Polizei viele Funktionen, die durch ihre Bewertung attraktiv sind und für die Bewerber sozusagen Schlange stehen. Hier wird man ein dienstliches Interesse nicht begründen können. Nehmen wir als Beispiele einen Dienstgruppenleiter in A12 in einem Stadtrevier oder einen Einsatzreferenten im Stab in A13. Für mich sind die häufig genannten persönlichen Gründe wie „Meine Frau arbeitet noch drei Jahre und wir wollen zusammen aufhören“ oder „Ich bin gesund und arbeite gerne“ absolut nachvollziehbar, verständlich und sogar ehrenhaft – nur: Sie begründen kein dienstliches Interesse.

GL: Diese Rechtsauffassung wird aber nicht überall geteilt?

CD: Nein, die Rechtslage ist klar. Es mag nur in der Auslegung, also in der Bewertung eines Einzelfalls andere Verfahrensweisen geben. Bei uns im PP haben drei Juristinnen das Thema aufgearbeitet. Diesem Papier haben die Leitungsrunde und die Personalvertretung - und damit auch alle dort vertretenen Polizeigewerkschaften - zugestimmt. Es ist seit über einem Dreivierteljahr den maßgeblichen Entscheidungsträgern im Innenministerium bekannt. Dort sitzt sehr viel juristischer Sachverstand. Im Übrigen kennen es seither auch die Landesspitzen der großen Polizeigewerkschaften, die ja auch ausgezeichnete juristische Beratung haben. Es wurde in einem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Karlsruhe bestätigt. Wir handeln also rechtens. Und wir handeln vernünftig. Manch einer „vergisst“ leider bei seiner Kritik dazuzusagen, dass sich das PP Pforzheim rechtskonform verhält.

GL: Und wie haben Sie das intern genau umgesetzt?

CD: Wir haben uns in einem, wie ich meine richtungsweisenden Verfahren mit dem örtlichen Personalrat, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Schwerbehindertenvertretung im Frühjahr 2023 über die Rechtslage ausgetauscht. Wir haben Regeln vereinbart und unsere internen Prozesse festgelegt. Soweit ich weiß, ist das die bislang einzige verbindliche verschriftete Ausarbeitung zu diesem Thema in der Polizei Baden-Württemberg. Uns allen war wichtig, dass wir für alle Kolleginnen und Kollegen transparent, berechenbar und verlässlich verfahren.

Und das sieht so aus: Jeder Antrag wird von den betreffenden Vorgesetzten bewertet und anschließend von der Verwaltung geprüft. Jeder Einzelfall wird dann im obersten Leitungsgremium der Dienststelle entschieden. Wenn wir auf diesem Weg zu einem ablehnenden Prüfergebnis kommen, wird der Antragsteller angehört und um eine Stellungnahme gebeten. Hierbei weisen wir ihn auch aktiv auf sein Recht zur Beteiligung des ÖPR hin.

GL: Und sie entscheiden ausschließlich nach dienstlichem Interesse?

CD: Ja, mit einer Ausnahme. Wir haben nämlich eine Härtefallklausel vereinbart, die schon öfters angewandt wurde, obwohl strenggenommen kein dienstliches Interesse vorlag. Wenn ein Mitarbeiter die Verlängerung für die Ruhegehaltsfähigkeit der aktuellen Besoldungsgruppe benötigt. Und dann ist mir noch ein Fall in Erinnerung, in dem wir - durch eine einvernehmliche Entscheidung aller Vorgesetzten und Gremien - einen Kollegen nach einem schweren privaten Schicksalsschlag durch eine Verlängerung unterstützen konnten. Diese Härtefallklausel und deren Anwendung im Einzelfall ist mir und ist allen Verantwortlichen sehr wichtig.

GL: Was hätten Sie getan, wenn der ÖPR die Verfahrensweise abgelehnt hätte?

CD: Dann gäbe es sie nicht. Sie wäre ersatzlos im Reißwolf gelandet. Und das war von vorneherein Geschäftsgrundlage. Gerade in Pforzheim weiß man aus der Vergangenheit, dass Streitereien zwischen Dienststellenleitung und Personalrat ausschließlich den Beschäftigten schaden und niemandem nützen.

GL: Welche Vorteile hat die Pforzheimer Verfahrensweise denn noch?

CD: Die wesentlichen Vorteile - und dies war auch unserem Personalrat besonders wichtig - liegen beispielsweise in der Personalentwicklung. Wenn ein Beamter in A13 in den Ruhestand geht, macht er nicht nur seinen Dienstposten für einen anderen Beamten frei, sondern zugleich auch eine Beförderungsmöglichkeit nach A13 für einen zweiten. Diese beiden Beamten machen wiederum einen Dienstposten in A12 und Beförderungen nach A12 und letztlich nach A11 frei - und dies sehr schnell, weil wir inzwischen keine Beförderungswartezeiten mehr haben. Schiebt der Beamte in A13 allerdings seinen Ruhestand hinaus, werden diese zwei Dienstposten nicht frei, die drei möglichen Beförderungen werden verzögert oder gar verhindert. Das sollte man auch berücksichtigen, wenn man diese Entscheidung treffen muss. Man tut einem etwas Gutes, benachteiligt aber fünf andere.

GL: Das muss doch aber jeder verstehen?

CD: Ja, die Folgen für Dritte bei einer Lebensarbeitszeitverlängerung sehen bei uns die meisten - sie liegen ja auch auf der Hand. Schwierig wird es halt in der Praxis, das dienstliche Interesse zu verneinen und damit einen Antrag abzulehnen, selbst wenn es sich bei dem Antragsteller um einen herausragenden Beamten mit einer bravourösen Lebensleistung handelt. Einem, der bei allen Kollegen beliebt ist und über ein umfassendes Netzwerk in unserem Präsidium und vielleicht darüber hinaus verfügt. Jetzt nur das dienstliche Interesse zu sehen, erfordert von allen Verantwortungsträgern Neutralität, Sachlichkeit, Disziplin und manchmal auch Courage. Das fällt nicht immer und nicht jedem leicht. Netzwerkerei darf aber nicht unser Maßstab sein - und er ist es in Pforzheim auch nicht.

Es wäre jedoch schön, wenn wirklich alle in Personalverantwortung einmal so über die Folgen für Dritte nachdenken würden und nicht nur engstirnig an den einen Antragsteller. Man kann dann immer noch zu einer anderen Bewertung kommen als die Dienststelle – aber man sollte nicht so tun, als ob es diese Nebenwirkungen nicht gäbe.

GL: Nochmal zum Thema Beförderungen: Da gibt es doch Poolstellen für diejenigen, die ihren Ruhestand hinausschieben?

CD: Richtig. Wissen Sie, wie viele das PP Pforzheim hat? Ich sage es Ihnen: Neun. Acht davon sind aktuell besetzt durch zum Beispiel Kollegen, die im Rahmen unserer Härtefallregelung die Ruhegehaltsfähigkeit ihrer Besoldungsgruppe erreichen sollen. Bei der neunten Stelle handelt es sich um eine im mittleren Dienst in A10/Z. Die kann allein deshalb nicht besetzt werden, weil alle unsere in der Verlängerung Befindlichen und alle Antragsteller im gehobenen Dienst sind. Wir nutzen also die uns vom Land zugewiesenen Poolstellen vollumfänglich aus. Und jede weitere Lebensarbeitszeitverlängerung hätte die eben genannten Folgen für Dritte.

Ich weiß, dass diese Stellen immer wieder als Argument ins Feld geführt werden, aber auch hier wird nur die halbe Wahrheit erzählt.

GL: Sie haben vorhin von einem Gerichtsverfahren gesprochen. Worum ging es da?

CD: Ein Mitarbeiter wollte seine Weiterbeschäftigung gerichtlich erzwingen. Er arbeitete sogar in einem recht spezialisierten Bereich, in der Verkehrsprävention, und war hier durchaus ein Experte.

Dennoch hat das Verwaltungsgericht die Dienststelle bestätigt, dass hier kein dienstliches Interesse vorlag. Mehr noch: Der Beamte hatte sich darauf berufen, dass seine zwei vorherigen Anträge auf Verlängerung bewilligt worden sind und es ja nicht sein könne, dass dies beim dritten Mal abgelehnt werde. Hierzu hat das VG ausgeführt, dass diese vorherigen Bewilligungen des Hinausschiebens des Ruhestands zu Gunsten des Antragstellers wahrscheinlich rechtswidrig gewesen seien. Das Wort „rechtswidrig“ steht wörtlich im Urteil!

GL: Ist die Rechtslage so bekannt?

CD: Ja, in der Polizei gewiss. Auch bei den Kritikern der Pforzheimer Linie. Warum sie es aber verschweigen, dürfen Sie mich nicht fragen.

GL: Warum handhaben aber andere Dienststellen das Thema anders?

CD: Jede Dienststelle hat ihre Besonderheiten und Rahmenbedingungen, ihre Demografie, und vor allem ihre eigene Personalstrategie. Es steht mir nicht zu zu beurteilen, wie andere mit diesem Thema umgehen. Das hat etwas mit Respekt zu tun. Ich gehe davon aus, dass sich jede Dienststelle mit dem Thema auseinandergesetzt und eine spezifisch für sie richtige und verantwortungsvolle Entscheidung getroffen hat. Denn das Thema hat viele Facetten und jede Linie hat ihre positiven wie negativen Auswirkungen.

GL: Da muss ich einhaken. Wo sehen Sie die negativen Auswirkungen des Pforzheimer Weges und warum haben Sie sich trotzdem für ihn entschieden?

CD: Unsere Linie führt dazu, dass wir Kollegen, die gerne weiterarbeiten möchten, das versagen. Es trifft dabei auch Mitarbeiter, die gerne arbeiten, gute Leistungen bringen und sich mit unserem Beruf identifizieren. Das fällt nicht leicht.

Zur Wahrheit gehört auch, dass wir uns für den Moment personell schwächen, denn bei Gewährung der Verlängerung hätten wir weiterhin einen Mitarbeiter, den wir mit seiner ganzen Kompetenz und Erfahrung nicht sofort ersetzt bekommen, sondern frühestens zum nächsten Versetzungstermin.

Und man muss auch einräumen, dass bei der Polizei längst nicht mehr alle ihre Ausbildung auch beenden. Wir bekommen also unsere Stellen nicht mehr voll besetzt. Aber sollten wir deshalb - entgegen einer Rechtslage und eines Verwaltungsgerichtsurteils, in dem die frühere Praxis als wahrscheinlich rechtswidrig angeprangert wird - lebensältere Kollegen weiterbeschäftigen? Oder doch besser etwas an unserem Einstellungsverfahren ändern? Oder insgesamt die Attraktivität unseres Berufs bei jungen Menschen weiter verbessern?

GL: Sie haben eben gesagt, dass Sie sich nur für den Moment schwächen?

CD: Zur personellen Schwächung muss man sagen, dass dies eine kurzfristige Betrachtung ist. Personalverteilung bemisst sich maßgeblich an Erfüllungsständen. Und unser Erfüllungsstand bleibt bei Gewährung einer Verlängerung erstmal gleich. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, beim nächsten Versetzungstermin einen Nachersatz zu bekommen, sinkt. Was man auch bedenken muss: Wer stellt diese Anträge? Der weit überwiegende Teil derer, die ihren Ruhestand hinauschieben wollen, ist a) im gehobenen Dienst, b) hier in A13 oder A12, als „QLer“ im Endamt A11 und c) im Tagesdienst. Eine Lebensarbeitszeitverlängerung im Tagesdienst nützt den personell dünn aufgestellten Dienstgruppen nicht nur nichts. Sie mindert sogar die Chance auf Zuweisung von jungen Kollegen zum nächsten Versetzungstermin auf die Dienstgruppen.

Ansonsten hatte ich Ihnen unsere Überlegungen schon dargestellt. Gerade unserem Personalrat war wichtig, lieber mehreren Kollegen Entwicklungs- und Beförderungsperspektiven zu geben anstatt einem einzelnen Kollegen eine längere Dienstzeit mit mehr Geld. Ein mitdiskutierter Aspekt waren das Vier-Säulen-Modell und seine Auswirkungen, der neu entstandene „A10er Bauch“. Natürlich behebt unsere Praxis diesen Zustand nicht, dazu bedürfte es umfassender Strukturverbesserungen in der Besoldung. Aber sie mindert die Auswirkungen, anstatt sie weiter zu verschärfen.

GL: Sie verstehen aber auch diejenigen, die mit dem Thema anders umgehen?

CD: So lange man sachlich alle Fakten und Argumente auf den Tisch legt, das Für und Wider abwägt und dann eine konsequente, verlässliche und rechtskonforme Entscheidung trifft, ist das völlig in Ordnung. Ich unterstütze es ausdrücklich auch, wenn jemand sein Recht wahrnimmt, sich gewerkschaftlich vertreten lässt und die Entscheidung der Dienststelle gerichtlich hinterfragt. Nicht in Ordnung ist es, wenn man Tatsachen verschweigt, Fakten verzerrt, Nebenwirkungen ignoriert und Mitarbeiter wie Öffentlichkeit einseitig und mit Halbwahrheiten informiert.

GL: Verlässlichkeit scheint Ihr Zauberwort zu sein?

CD: Als Dienststellenleiter in der Polizei haben Sie ein einziges Kapital. Das ist ihre Verlässlichkeit in Personalangelegenheiten. Es ist schwer, ein Vertrauen in sie aufzubauen, aber leicht, sie zu verlieren. Deswegen sollte man mit diesem Kapital sehr, sehr sorgsam umgehen.

GL: Reden wir einmal über Zahlen. In der Medienberichterstattung entsteht der Eindruck, in Pforzheim würden alle Anträge abgelehnt und es sei eine Vielzahl von Beamten betroffen.

CD: Dieser Eindruck ist sicher beabsichtigt. Nicht umsonst wird in diesem Zusammenhang mit relativen Werten oder Prozentzahlen anstatt mit objektiven Zahlen operiert. Zu den Fakten: Wir hatten im Jahr 2023 in Pforzheim 28 Anträge auf freiwillige Weiterarbeit. Hiervon wurden 18 positiv beschieden, sieben abgelehnt, drei Prüfungen laufen noch. Hinzu kommen noch vier von 23 Anträgen, die bereits in 2022 gestellt und negativ beschieden wurden. 19 Anträgen aus 2022 wurde also stattgegeben. In den Jahren davor wurden alle Anträge positiv beschieden.

GL: Diese wenigen Ablehnungen widersprechen aber der Berichterstattung.

CD: Ja.

GL: Schon im Januar haben der DPoIG-Vorsitzende und ein Abgeordneter die freiwillige Weiterarbeit auch als eine Chance gesehen, der Personalmisere in der Polizei zu begegnen und das Sicherheitsgefühl zu erhöhen.

CD: Jeder seriöse Gewerkschafter weiß doch ganz genau, woher unser derzeitiges Personaldefizit kommt. Ich sage es Ihnen einmal am Beispiel des PP Pforzheim, ohne dass Sie mich jetzt bitte nach ganz detaillierten Zahlen fragen dürfen:

Pforzheim hat ein Haushaltssoll von etwa 1.190 Stellen in Vollzug und Nichtvollzug. 13 Stellen sind gerade unbesetzt. Und wir verzeichnen aktuell ein Defizit von knapp 190 Mitarbeitenden. Damit fehlt fast jeder sechste Mitarbeiter.

Woher kommt dieses Defizit? Das beginnt mit über 50 Personen, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden. Fast 40 weitere Mitarbeiter fehlen uns rechnerisch, weil viele Personen in Teilzeit arbeiten. Circa 25 Mitarbeiter drücken die Schulbank an der HfPolBW. Knapp 20 Personen sind langzeitkrank. 15 Kolleginnen und Kollegen sind zu anderen Dienststellen abgeordnet, davon alleine zwölf ins

Ministerium und zur Hochschule. Hinzu kommen viele weitere Gründe für Personalausfälle, wie Beurlaubungen, Sabbatjahre, Spitzensportförderung, Wiedereingliederung usw.

Ein weiteres Beispiel? Das PP Pforzheim hat 28 Stellen des höheren Dienstes. Stand heute arbeiten allerdings nur 13 Angehörige des „hD“ bei uns. Die Aufgaben vom Rest müssen vom gehobenen Dienst übernommen werden.

Nun gibt es tatsächlich Personen, die sich in Kenntnis dieser Zahlen hinstellen und Menschen glauben machen, die Ursache für das Defizit von 190 VZÄ sei die versagte Lebensarbeitszeitverlängerung von sieben Personen im Jahr 2023. Und die Lösung wären sieben Genehmigungen. Wer das tut, täuscht die Öffentlichkeit, die Politik und die Polizeibeschäftigten in unglaublicher Weise.

GL: Wo sehen Sie denn selbst die Lösung für das Personaldefizit?

CD: Wie viele Stunden haben Sie Zeit (lächelt)? Nein ernsthaft, dafür bräuchten wir ein eigenes Gespräch, daher nur ein paar Blitzlichter:

Wichtig wäre eine zukunftsorientierte Personalplanung unter den hierfür notwendigen haushalterischen Rahmenbedingungen. Die Einstellungsoffensive unseres Innenministers war der richtige erste Schritt. Doch wir müssen weiter denken. So hat man lange gebraucht, um festzustellen, dass Frauen schwanger werden können, bis man das in der Einstellungsplanung für die Polizei mit erhöhten Einstellungszahlen berücksichtigt hat. Aber es geht noch weiter: Nehmen wir die jungen Generationen Y und vor allem Z. Sie haben ganz andere Lebensentwürfe als wir beide sie zu Berufsbeginn hatten. Work-Life-Balance hat einen anderen Stellenwert – deshalb wird der Anteil der Teilzeitbeschäftigten noch weiter steigen als dies die Pforzheimer Zahlen schon heute ausweisen. Bei Männern wie Frauen und aktuell zum Nachteil unserer Personalsituation.

Auch die hohe Abbrecherquote in der Ausbildung ist generationstypisch. Man wählt generell nicht mehr – wie zu unserer Zeit – einen Lebensberuf. Familiengerechte Arbeitswelt, Teilzeitbeschäftigung und Berufswechsler werden nach meiner Ansicht nicht im richtigen Maß mit über die Einstellungsquote hinausgehenden Einstellungszahlen berücksichtigt. Das wissen die Polizeichefs, das wissen Sie als Gewerkschaftsvorsitzender der GdP. Wir müssen hier alle konstruktiv mitdenken und wir müssen im Zweifel sogar mehr Menschen einstellen, als wir für die gesamte Landespolizei im Landeshaushalt Stellen haben. Bis zur Übernahme der neu ausgebildeten Kollegen in den Polizeieinzeldienst hat sich das wieder ausgeglichen. Was wir heute nicht denken, holt uns auf den Revieren in wenigen Jahren ein.

Noch ein Beispiel: Warum entscheiden sich so viele Kolleginnen und Kollegen gegen eine Laufbahn im höheren Dienst oder brechen auf dem Weg ab? Sind der lange Weg, die Rahmenbedingungen und die Perspektiven noch die richtigen für die junge Generation an Führungskräften? Liegt es auch am Führungskräfte-Bashing aus diversen Ecken, das sich einfach nicht mehr jeder antun will? Karriereverweigerung oder die Verweigerung einer Verantwortungsübernahme auch in Spitzenfunktionen des gehobenen Dienstes sind Alarmsignale für jede Organisation.

Thema Krankenstände: Wir haben Dienststellen, bei denen der durchschnittliche Mitarbeiter zwischen 27 und 33 Tage im Jahr krank ist. Das sind weit höhere Zahlen als diejenigen, die wir von den Krankenkassen kennen. Wir müssen uns alle viel mehr - im Interesse der gesamten Polizei - um das Gesundheitsmanagement und notwendige Verbesserungen kümmern. Es ist definitiv ein schlimmes Signal, wenn der HPR eine Einladung zu einer Projektgruppe des IM zum Thema Gesundheitsmanagement

ablehnt, wie es gerade passierte.

Wer jedenfalls die Verlängerungspraxis des PP Pforzheim als das Problem und deren Änderung als die Lösung für das Personaldefizit der Polizei darstellt, macht sich unglaubwürdig.

GL: Welche Motive vermuten Sie bei Ihren Kritikern?

CD: Bei dieser Frage fällt mir mein alter Lateinlehrer ein: Cui bono? Wem nützt das? Ich möchte mich gar nicht an Spekulationen beteiligen – aber es kann sich doch jeder einmal selbst die Frage beantworten, ob ihm persönlich das Agieren mancher Organisationen oder Personen wirklich nützt. Und wenn nicht, wem es dann nützt... .

GL: Der Vorsitzende der DPoIG äußert in einem aktuellen Zeitungsartikel, das PP Pforzheim sei „auf dem besten Wege, dass die Politik eine harte Regelung trifft und die gesamte Altersgrenze nach oben setzt“. Was sagen Sie dazu?

CD: Das Risiko verpflichtender längerer Arbeitszeit sehe ich auch. Allerdings nicht wegen unserer Handvoll abgelehnter Anträge, sondern weil er selbst offensiv zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit auffordert, weil sich ein Spitzenvertreter einer Gewerkschaft für eine freiwillige längere Lebensarbeitszeit einsetzt. Wie will man vor diesem Hintergrund, wenn irgendwann eine große Anzahl der Mitarbeiter verlängert, noch glaubhaft machen, dass unser Beruf wirklich psychisch und physisch so belastend ist, dass eine frühere Altersgrenze berechtigt ist, dass man Polizei nicht mit anderen Berufen in der Landesverwaltung gleichsetzen kann? Unser Beruf ist - und das zeigt sich jeden Tag auf der Straße, bei Einsätzen, bei den hohen Belastungen durch den Wechselschichtdienst sowie der zunehmenden Gewalt gegen unsere Kollegen - ein sehr verantwortungsvoller und belastender Beruf. Und weil das so ist und eigentlich einen früheren Eintritt in den Ruhestand rechtfertigt, können Gewerkschaften doch nicht fordern, freiwillig länger arbeiten zu dürfen. Wir dürfen uns hier kein Eigentor schießen und die bisherige Attraktivität unseres Berufes für den dringend benötigten Nachwuchs schwächen.

Völlig absurd wird es, wenn unsere Kritiker versuchen, eine drohende verpflichtende längere Arbeitszeit dem PP Pforzheim in die Schuhe zu schieben. Das müssen Sie sich mal auf der Zunge zergehen lassen: Die einen ermuntern tausende Kollegen, freiwillig länger zu arbeiten, aber wenn die Politik den Ball dankbar aufnehmen würde, wäre das kleinste Regionalpräsidium schuld, weil es in einem Jahr sieben Anträge auf freiwillige Weiterarbeit rechtskonform abgelehnt hat. Aber ich bin mir sicher, unsere Kollegen durchschauen das.

GL: Sie klingen gerade eher wie ein Gewerkschafter...

CD: Oh nein, das bin ich nicht. Aber ich bekomme mein Geld auch dafür, weil ich die Pflicht habe, über den aktuellen Zeitpunkt hinauszudenken.

Unsere Gewerkschaften klagen völlig zu Recht über Personalknappheit und die hohen Belastungen des Berufs. Aber sie haben keine klare Strategie. Zumindest einzelne Gewerkschafter setzen sich vehement für Lebensarbeitszeitverlängerung ein und lehnen beispielsweise die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ab, wie sie der aktuelle Koalitionsvertrag der Landesregierung vorsieht - ein wie ich finde übrigens sehr mitarbeiterorientiertes Modell. Das alles ist schlicht inkonsequent. Eine logische Argumentation wäre „Polizeidienst ist belastend. Besonders Schichtdienst. Deswegen fordern wir: Mehr Personal, kürzere (und nicht längere) Lebensarbeitszeit, kürzere Wochenarbeitszeit, eine Faktorisierung von Schichtarbeit, die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, eine angemessene Besoldungsstruktur usw.“. Achtung - ich rede hier nur über Logik und Konsequenz in der Argumentation, nicht

darüber, ob das alles mach- und vor allem auch finanzierbar ist!

Ich finde ja die Methoden vom Herrn Weselsky von der Lokführergewerkschaft auch überzogen. Aber ihn habe ich noch nicht sagen hören „Lokführer ist ein anstrengender und verantwortungsvoller Beruf. Bitte liebe Arbeitgeber, lasst uns alle freiwillig länger arbeiten“.

GL: Ganz aktuell lese ich, dass der Arbeitskreis Innere Sicherheit Pforzheim/Enzkreis eine Gesetzesänderung fordert, um einen Gleichlauf mit anderen Präsidien zu erreichen. Wie denken Sie darüber?

CD: Das hat mich auch verwundert. Wenn wir alles falsch machen, bedarf es doch keiner Gesetzesänderung. Dann bedürfte es nur eines kurzen Schreibens aus dem Ministerium an das PP Pforzheim, dass wir uns doch bitte rechtskonform verhalten sollen. Das kam aber „seltsamerweise“ bislang nicht.

Aber zur Sache: Wenn eine Gesetzesänderung käme, die beispielsweise wieder den Rechtsstatus vor 2015 aufleben ließe, respektieren wir natürlich - wie bislang auch - geltendes Recht. Dann würden wir, die Dienststellenleitung und der Personalrat, unser Papier in den Mülleimer werfen und ein neues schreiben.

GL: Noch eine persönliche Frage: Die Führung im PP Pforzheim und vor allem Sie selbst stecken gerade viel Kritik ein. Wie gehen Sie damit um?

CD: Ich hätte mir bis vor kurzem nicht ausmalen können, dass wir als Polizei etwas Rechtmäßiges tun und dafür in der Zeitung und in Publikationen lesen müssen, dass ich die Sicherheit oder sogar die Demokratie gefährde, Machtmissbrauch betreibe oder „den falschen Kräften in unserem Land Vorschub leiste“.

Wer solche Sätze in der heutigen Zeit sagt, schiebt einen bewusst in eine bestimmte politische Ecke, um ihn zu diffamieren und ist nicht zu einem sachlichen Diskurs bereit. Ich finde das überzogen und verantwortungslos, gerade von gewählten Vertretern einer demokratischen Gewerkschaft. Verantwortungslos nicht mir, sondern unserem Berufsstand und unserer Wertekultur gegenüber.

Irgendwer hat einmal sinngemäß gesagt „Worte sind wie Pfeile. Wenn sie die Sehne verlassen haben, kann man sie nicht mehr zurückrufen“. Darüber sollte mancher nachdenken, wenn er sich in einer verantwortungsvollen öffentlichen Position befindet.

Das Thema Lebensarbeitszeitverlängerung ist nicht nur ein rechtliches. Es ist auch ein emotionales – es geht um Fragen der Lebensplanung und von Berufsperspektiven – von Antragstellern wie von mittelbar Betroffenen. Wir haben vorhin über Verlässlichkeit und Vertrauen in diesem Zusammenhang gesprochen. Hier haben alle Beteiligten die große Verantwortung, sachlich zu handeln und vollständig sowie korrekt zu informieren, auch wenn man im Einzelfall unterschiedlicher Auffassung ist. Polemik und Diffamierung von Menschen sind hier fehl am Platz. Und das Abladen angeblicher Schuld auf einen von „denen da oben“ zur reinen Effekthascherei ist es auch. Ich jedenfalls wollte so von meinen gewählten Mandatsträgern nicht vertreten werden.

Wenn man sich im Recht wähnt, wäre in einem demokratischen Rechtsstaat der richtige Weg, ganz ruhig und selbstbewusst den Rechtsweg innerhalb der Polizei und bei der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu beschreiten. Hierbei kann und sollte man sich jeglichen Beistands bedienen, den der Rechtsstaat vorsieht. Natürlich auch von den Personalräten und Polizeigewerkschaften. Und diese sollen unsere Kollegen beraten und unterstützen. Ganz ohne Begleitung durch Getöse, Fehlinformationen und Hetzkampagnen. Denn das hat man doch nicht nötig, wenn man sich im Recht wähnt.

Zu Ihrer Frage, wie ich persönlich damit umgehe: Ich rede mir ein, dass nicht ich als Person gemeint bin, sondern mein Amt. Das gelingt mir auch ab und zu. Ansonsten bin ich menschlich tief enttäuscht, dass gewisse Kritiker nur über uns reden, aber nicht mit uns. Aber das ist wohl die neue Diskussionskultur in unserer Gesellschaft. Insofern bin ich Ihnen und der GdP dankbar, dass wir das Thema heute sachlich erörtern konnten und Sie mir heute auch Fragen gestellt haben, die bislang in der Diskussion nicht gestellt wurden.

GL: Ich danke Ihnen für das Gespräch und die offenen Worte.



Service für GdP-Mitglieder

ACE – Autoclub der DGB Gewerkschaften



Copyright-Info: ACE Auto Club Europa

Unterwegs so sicher fühlen wie zu Hause. Dafür steht der ACE Auto Club Europa. Seit 1965 ist der ACE als starke Gemeinschaft für alle modernen mobilen Menschen da, egal mit welchem Verkehrsmittel sie unterwegs sind. Genieße das gute Gefühl der Sicherheit.

Unterwegs wie zu Hause. Von den Gewerkschaften gegründet leistet der ACE – rund um die Uhr, 24 Stunden, 7 Tage die Woche – sichere Unfall- und Pannenhilfe.

ACE-Mitglieder haben einen 360° MOBILITÄTSSCHUTZ. Er beinhaltet umfassenden Schutz auch für die im Haushalt lebenden Ehe- bzw. Lebenspartner sowie ihre minderjährigen Kinder und für alle privaten Fahrzeuge. In ganz Europa. Gewerkschaftsmitglieder profitieren heute, wie morgen im ACE doppelt: Mit unserem Sondertarif für Gewerkschaf-

ter/innen erhältst Du bei Einstieg das 2 für 1 -Angebot. Das bedeutet zwei Jahre Mitgliedschaft zum Preis von einem. Egal für welchen Tarif Du Dich entscheidest. Alle Informationen rund um unsere Tarifwelt gibt es jederzeit online unter: www.ace.de/gewerkschaften. Und ganz neu ab 2022: Junge Gewerkschafter/innen zwischen 18 bis 25 Jahren erhalten einen Rabatt von 50 Prozent pro Jahr. Bei jedem Tarif!

waipu.tv

- ✓ 226 Sender, 211 in HD, inkl. Pay TV
- ✓ 100 Std. Filme und Serien aufnehmen
- ✓ Auf bis zu 4 Geräten gleichzeitig
- ✓ Monatlich kündbar

Entdecken Sie waipu.tv

20% RABATT-CODE

Mitgliederdaten aktuell?



Hast du uns deine aktuelle Adresse, deinen Dienstgrad, Teilzeitarbeit oder deine Elternzeit mitgeteilt?

Wenn nicht, dann melde dich bei unserer Mitgliederabteilung:

Mitgliederabteilung@gdp-bw.de

Nicole Hoffmann, Tel.: 07042 879-208

Heike Hunger-Hesse, Tel.: 07042 879-207

Unsere Mitgliedervorteile sind jetzt auch unter:



<https://gdp-shopbw.de/>

abrufbar!



ETZEL
Behördenausstatter

