

Anhebung des Eingangsamtes auf die Besoldungsgruppe A 8 Abschied vom Polizeimeister – Wirklich ein Grund zum Jubeln?

2016 soll es also soweit sein: Das Amt des Polizeimeisters wird abgeschafft und demzufolge wird die Landespolizei eine „Beförderungswelle“ erreichen, die ihresgleichen sucht.

Konkret sollen nicht nur alle noch im Amt des Polizeimeisters befindlichen Kolleginnen und Kollegen zum Obermeister befördert werden – auch alle Auszubildenden der PD AFB in Eutin, die ab dann die Laufbahnprüfung erfolgreich beendet haben, sollen zum POM ernannt werden.

Bereits in der Oktober-Ausgabe des POLIZEISPIEGEL setzte sich eine Kollegin aus dem DPoIG-Kreisverband Lübeck-Osthol-

stein kritisch mit dieser Maßnahme auseinander.

► Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiver machen

Die Landesregierung hat sich zu recht auf die Fahnen geschrieben, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen stärken zu wollen. Im Wettbewerb auf dem Lehrstellenmarkt um die besten Bewerber gerät nämlich auch und gerade die Landespolizei in den vergangenen Jahren zusehends ins Hintertreffen. Die Bewerberzahlen gehen zurück und bei den Schulabgängern, die sich noch für den Polizeiberuf interessieren, wird es immer schwieriger, ausreichend junge Leute zu finden, die die fachliche, sportliche und gesundheitliche Eignung im Auswahlverfahren nachweisen können. Als Folge davon mussten in allen Bereichen bereits die über viele Jahre geltenden Kriterien bei der Auswahlprüfung in der PD AFB herabgesetzt werden.

Auch wenn man gegen die Anhebung des Eingangsamtes bei der Polizei oberflächlich gesehen wenig Einwände vorbringen kann (allemaal als Gewerkschaft), so muss es erlaubt sein, auch diese Maßnahme differenziert und kritisch zu betrachten.

Während ein führender Funktionär unseres Berufsvertre-

tungs-Mitbewerbers in diesem Zusammenhang von einem „ganz großen Schritt in Richtung zweigeteilte Laufbahn“ spricht, sieht die DPoIG nicht nur Grund zum Jubeln!

Die Frage, ob sich junge Menschen, die Interesse am Polizeiberuf haben, wirklich wegen der Aussicht auf etwa 50 Euro, die sie nach der Ausbildung netto mehr auf dem Gehaltszettel haben werden, für diesen Beruf entscheiden, ist mehr als berechtigt. Angesichts von gänzlich fehlendem Urlaubsgeld und einem „Weihnachtsgeld“, was äußerst bescheiden ausfällt und ohnehin nur noch für die unteren Besoldungsgruppen gezahlt wird, dürfte das wenig Begeisterung hervorrufen. Die Arbeitgeber in der sogenannten freien Wirtschaft bieten da erheblich mehr Anreize.

Was aber noch viel schwerer nach Meinung der DPoIG wiegt ist die frustrierende Wirkung, die die Streichung des Amtes des Polizeimeisters auf die Kolleginnen und Kollegen haben wird, die schon seit vielen Jahren (üblich sind leider immer noch zehn Jahre oder mehr) POM sind und immer noch auf die Aussicht auf eine Beförderung zum Hauptmeister warten. Mit einem Federstrich werden sie also unversehens wieder im Eingangsamte landen und damit jedem Dienstanfänger gleichgestellt!

■ Nur eine Beförderungsmöglichkeit in der gesamten Dienstzeit führt zu Frustration

Es kann keineswegs akzeptiert werden, dass es zukünftig im mittleren Polizeivollzugsdienst auf eine durchschnittliche Dienstzeit von etwa 40 Berufsjahren nur noch eine reguläre Beförderungsmöglichkeit gibt.

Die DPoIG fordert daher und wird sich vehement dafür einsetzen, dass es klare Ausgleichs- und Folgemaßnahmen mit Blick auf spürbar kürzere Beförderungswartezeiten zwischen den noch vorhandenen Ämtern geben muss. Zudem ist es unabdingbar, dass auch die Beförderung zum Polizeihauptmeister mit Amtszulage (und damit die prüfungsfreie Übernahme in den gehobenen Dienst) eine Regelbeförderung werden muss, die nicht erst nach Wartezeiten von 15 Jahren oder mehr (und mit einem gerüttelt Maß an Glück) zu erreichen ist. Schlussendlich sei erwähnt, dass andere Länderpolizeien uns vormachen, wie man auch ohne Fachhochschulstudium im gehobenen Dienst bis zum Polizeihauptkommissar (A 11) aufsteigen kann. Warum also soll das in Schleswig-Holstein nicht möglich und für sogenannte „Prüfungsfreie“ beim POK zwangsläufig Schluss sein?

Impressum:

Redaktion:
Thomas Nommensen (v. i. S. d. P.)
Muhliusstraße 65
24103 Kiel
Tel. 0171.2745289
E-Mail: thomasnommensen@aol.com

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstraße 65
24103 Kiel
Tel. 0431.2109662
Fax 0431.38671061

Internet: www.dpolg-sh.de
E-Mail: dpolg-sh@t-online.de
DPoIG S-H bei facebook:
www.facebook.com/dpolgsh



ISSN 0937-4841



DPoIG fordert Paradigmenwechsel in der Beförderungstruktur

Sowohl die amtierende wie auch die vorherigen Landesregierungen haben sich faktisch von der Einführung der zweigeteilten Laufbahn verabschiedet. Stattdessen wird auf unabsehbare Zeit weiterhin im mittleren Dienst eingestellt und ausgebildet. Zeitgleich

aber werden neue Besoldungsgruppen in den Spitzenämtern des gehobenen und höheren Dienstes (A 13 mit Amtszulage sowie A 16 mit Amtszulage!) eingeführt. Es ist vor allem der breiten Masse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei nicht zu vermitteln, wo denn die Gerechtigkeit bleibt, wenn der Beamte des mittleren Dienstes innerhalb seines Berufslebens verlässlich

nur noch ein einziges Mal befördert werden kann.

Wer A sagt muss auch B sagen! Wenn die jetzige Landesregierung von Ministerpräsident Torsten Albig, Innenminister Stefan Studt (beide SPD) und Finanzministerin Monika Heinold (Bündnis 90/Die Grünen) es wirklich ernst meint mit der Steigerung der Attraktivität des Polizeidienstes,

dann muss der Anhebung des Eingangsamtes ein Paradigmenwechsel in der gesamten Beförderungsstruktur folgen! Andernfalls gerät der mittlere Dienst der Landespolizei immer mehr ins Hintertreffen und Frust sowie Demotivation werden um sich greifen.

*Thomas Nommensen,
stellvertretender
Landesvorsitzender*

Landespolizei – Quo vadis?

Solide und verlässliche Arbeit der Landespolizei für die innere Sicherheit ist akut gefährdet

Allerspätestens jetzt, vor dem Hintergrund der Vielzahl kaum noch zu bewältigender Problemkreise des Flüchtlingszustroms in unser Land für uns alle, wird ein lange bestrittenes allgemeines politisches Fehlverhalten offensichtlich und rächt sich bitter:

Nämlich der gewollte und bei jeder passenden und unpassenden Gelegenheit zumindest sogenannte Sparwille und der behauptet damit alternativlos verbundene Personalabbau im öffentlichen Dienst. Zuletzt wurde insbesondere bei der Polizei ohne jede Rücksicht auf die Pflichten des Staates zur Daseinsvorsorge und Gewährleistung eines vertretbaren Maßes an innerer Sicherheit bundesweit sowie in Schleswig-Holstein eingespart.

Geld gespart wurde zwar gar nicht (denn das wurde an anderer, politisch gewollter Stelle umso mehr ausgegeben) – nur gut ausgebildete Menschen für die nach wie vor bestehenden und aufwachsenden gewichtigen staatlichen Aufgaben gibt es nun nicht mehr annähernd in der erforderlichen Anzahl. Und auch die stets bemühte

Aufgabenkritik und -streichung fand im wirklichen Sinne auch niemals und nirgendwo statt. Wie jeder weiß, nahmen und nehmen sowohl deren Zahl als auch zusätzliche Anforderungen und Erwartungen in qualitativer Hinsicht sogar noch beständig zu. Und, schlimm genug, dass man das so manchen Menschen immer mal wieder erklären muss: Beamte machen keine Gesetze – sie haben aber bestehende korrekt durchzuführen!

Auf der Hand liegende Realitätsbeschreibungen und -bewertungen sowie fachlich begründete Kritik, wesentlich des dbb und der DPoIG, wurde bisher gern als lobbyistisch und egoistisch begründete Überzeichnungen abgewiesen. Dabei können namentlich Polizei-Gewerkschaften aus vielerlei naheliegenden rechtlichen und taktischen Gründen das volle Ausmaß der Wahrheit oftmals gar nicht darstellen.

Der Abbau oder die deutliche Beschränkung von wirklich stets verfügbaren Kräften der Bereitschaftspolizeien der Länder, der hohe Zeit- und Personalaufwand bei Demonstra-

tions- und Fußballinsätzen sei nur exemplarisch genannt.

Und dennoch: Trotz dieser deutlich verschlechterten Grundbedingungen und trotz weit überwiegend unberechtigt veröffentlichter Schelte, teilweise auch von politisch-ideologischer Seite, hat dieser öffentliche Dienst aufgrund seines Selbstverständnisses auch diese Zusatzbelastungen noch gerade bewältigen können. Das gilt für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im besonderen Maße! Nicht etwa weil die Grundvoraussetzungen einer angemessenen personellen Hinterlegung und Sachausstattung stimmten.

Wenn vor dem Hintergrund dieser Tatsachen und dem Druck der aktuellen Wirklichkeit, Flüchtlingen, also Menschen in Not, helfen zu müssen, die Landespolizei trotzdem sogar noch Aufgaben anderer Behörden übernimmt, ist das löblich und beweist einmal mehr unser gutes Selbstverständnis und unsere hohe Einsatzbereitschaft.

Es muss aber die Frage erlaubt sein, wie es ohne erhebliche Einschränkung des bisher

trotzdem geleisteten guten Standards weitergehen soll. Die nunmehr nicht mehr hinnehmbaren Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benenne ich hier nur kurz – diese aufzuzählen ergäbe einen eigenen Artikel.

Ich bin mir auch bewusst, dass man uns vorwerfen wird, gerade jetzt mehr Personal zu fordern, gehöre sich nicht.

Sei's drum – darum geht es nicht wirklich.

Das Thema lautet beständige und verlässliche Gewährleistung der inneren Sicherheit für jeden und alle zu jeder Zeit – und ohne eine hinreichende Anzahl Polizeibeamte wird das nicht glücken.

Wenigstens 500 Mitarbeiter mehr ist eine alte Forderung der DPoIG.

Die neue, noch schwierigere Lage macht es zwingend klar:

Es ist längst nicht mehr „fünf vor zwölf“ – eher „zehn nach“!

*Jochen Einfeldt,
Kreisverband Itzehoe*



Kreisverband Lübeck-Ostholstein

Mangelverwaltung in der Personalausstattung – wie lange geht das noch gut?

Es war einmal ein schönes Land zwischen den Meeren, weit hoch oben im „Echten Norden“. Dort gab es nur glückliche Leute, denn sie fühlten sich wohl. Sie brauchten keine Angst um ihr Hab und Gut zu haben. Die Polizei war stets gut vertreten und man sah dort lächelnde Gesichter, denn sie gingen gerne zum Dienst und hatten Freude an ihrem Schaffen.

So oder ähnlich beginnen Märchen. Doch es ist kein Märchen. Es war Realität und diese Realität ist noch gar nicht lange her. Wie die Wirklichkeit geworden ist, lässt einen erschauern.

Bewohner in Ortschaften haben sich zusammengeschlossen, weil sie sich nicht mehr ausreichend durch die Polizei geschützt gefühlt haben. Wie auch, Stellen, die vorhanden gewesen sind, wurden nicht wieder besetzt. Es entstand die sogenannte „Strategische Lücke“. Diese Lücke führte dazu, dass Aufgabengebiete im wahrsten Sinne des Wortes „aufgegeben“ wurden. Personal wurde abgezogen und hin und her geschoben. Immer mehr drückte der Schuh, die Dienststellen waren kaum noch in der Lage, ihren Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten, sodass letztendlich viele kleine Polizeidienststellen geschlossen werden mussten. Nett umschrieben heißt es dann nur: „Wir bündeln unsere polizeilichen Kräfte, um noch effektiver reagieren zu können.“ „Effektiv reagieren“, eine nette Umschreibung für Mangelverwaltung des Personals.

Trotz dieser Umstrukturierungsmaßnahmen können Dienstpläne nicht mehr eingehalten werden. Bei Krankheit oder Sonderaufgaben fehlt schlichtweg das Personal, um für Ausgleich zu sorgen.



Tim Beckmann – pixelnode

Vereinbarkeit von Familie und Beruf heißt auch eine Verlässlichkeit des Dienstplanes. Doch wenn ein genehmigter Dienstplan schon Mitte der Woche oder sogar am Anfang der Woche nicht mehr realisierbar ist, wie soll dann noch Motivation aufgebaut werden. Bisher ist alles nur am Laufen gehalten worden, weil die Kolleginnen und Kollegen so flexibel waren, ihre Dienste zu tauschen, einzuspringen oder ihr Dienstfrei nicht genehmigt oder sogar gestrichen wurde.

Wohlgemerkt, diese Zustände waren schon bekannt, bevor die Stelleneinsparungen im Juni dieses Jahres verkündet wurden.

Immer wieder hat die DPoIG auf die Missstände hingewiesen. Immer wieder haben wir kritische Worte gefunden und vor dem radikalen Personalabbau gewarnt. Immer wieder

haben wir mahmend den Finger gehoben, dass keine „Reserve“ mehr vorhanden ist, wenn unabwendbare Aufgaben auf uns zukommen – und jetzt ist es passiert.

Plötzlich müssen zusätzlich Aufgaben geschultert werden, die im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise stehen: Polizeistationen an den zentralen Aufnahmestellen sind entstanden, Busbegleitungen werden durchgeführt, zusätzlich Einsatzgruppen und Streifen sind einzuplanen, vermehrte Lagebewältigungen sind zu berücksichtigen und das Ganze aus einem Personalkörper, der schon vorher nicht mehr ausreichte.

Was sind die Folgen? Prävention ist purer Luxus geworden oder ganz abgeschafft. Verkehrslehrerstellen bleiben unbesetzt, die Verkehrsüberwachung ist in Teilbereichen zum Erliegen gekommen. Die noch verbliebenen Kräfte müssen jederzeit damit rechnen, auch gegen ihren Willen umgesetzt zu werden.

Während einer Dienstversammlung zu diesem Thema bei einer großen Dienststelle in der PD Lübeck lag eine drückende Stimmung über dem betroffenen Mitarbeiterkreis. Aus den Reihen der Betroffenen wurde die Frage nach der politischen Verantwortung gestellt. Eine berechtigte Frage. Wie sieht verantwortungsvolle Politik aus? Hätte man bei genauerem Hinsehen nicht schon frühzeitiger erkennen müssen, was sich in den Krisengebieten abzeichnet? Einfach nur den Kopf in den Sand

zu stecken und hoffen, dass es wieder vorübergeht, ist natürlich ein leichter Weg. Bleibt abzuwarten, ob die Politik aus ihren Fehlern lernen kann. So ganz scheint dieses jedoch nicht der Fall zu sein, denn ansonsten hätten die angekündigten Sparmaßnahmen bereits wieder gestrichen werden können. Auch bei der Wasserschutzpolizei hätten Überlegungen angestellt werden können, ob der derzeitige Personalabbau nicht gestoppt werden muss.

Zwar sollen bei der Polizei Mehreinstellungen erfolgen, doch das neue Personal wird erst in knapp drei Jahren ausgebildet sein und zur Verfügung stehen.

Inzwischen müssen die verbliebenen Beamtinnen und Beamte die Misere ausbaden. Vorgeplante Dienste von zwölf Stunden und mehr sind nicht mehr die Ausnahme, sondern gehören zur Regel. Rufbereitschaften müssen angeordnet werden, um noch einigermaßen handlungsfähig zu bleiben. Überstundenkonten wachsen an, ohne die Aussicht, diese Stunden abbauen zu können.

Und was sagen die Bundeskanzlerin und der Ministerpräsident: „Wir schaffen das!“ Doch zu welchem Preis? Bereits jetzt sind die Kollegen ausgelugt und sind es leid, ständig dem Spardiktat unterworfen zu werden. Das Schlimmste kommt zum Schluss – wir stehen erst am Anfang.

*Gerd Kath,
Kreisverband
Lübeck-Ostholstein*



Kreisverband Segeberg Aufstieg in den gehobenen Dienst

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Du bist jung und forsch, generell an dienstlichen und persönlichen Modifikationen interessiert, und die Chance auf fachliche Evolution beflügelt deine Leidenschaft? Dann hast du dich bestimmt für den Laufbahnaufstieg in den gehobenen Dienst beworben – genau wie ich vor 15 Jahren. Damals gab es beim Pinneberger Personalrat eine Arbeitsgruppe, die meiner Intention Vorschub und überdies einen nicht unerheblichen Beitrag zum Gelingen des Laufbahnaufstiegs leistete.

Seither sind 15 Jahre vergangen und einige Faktoren haben sich verändert: Mein Einkommen ist nun adäquater, die Polizeiinspektion Pinneberg heißt jetzt PD Bad Segeberg, unsere Uniformen unterscheiden sich mittlerweile erkennbar von denen der Forstverwaltung und die Personalräte von damals sind im wohlverdienten Ruhestand, aber diese Arbeitsgruppe, die gibt es immer noch – und sie ist dicht am Puls der Zeit. Man kann nämlich keineswegs feststellen, dass die Prozedur für die aufstiegswilligen Kolleginnen und Kollegen seit der Umgestaltung vor zwei Jahren einfacher geworden ist. Deshalb bieten wir aktuelle Hilfestellungen an; Vom Sprach- und Bildungstest über die Facharbeit und Präsentation bis zur mündlichen Prüfung, die den Schwerpunkt unseres Portfolios bildet.

Prüfung

Während sich der Support für die ersten Etappen des Verfahrens auf schriftlich konzentrierte Empfehlungen begrenzt, führen wir für die erfolgreichen Finalisten alljährlich und termingerechtere eine komplette mündliche Prüfungssimulation durch, die einerseits ein Gefühl für die reale Prüfungssituation schafft und andererseits noch zu bearbeitende Schwächen identifiziert. Aber das wird erst wieder im Spätsommer 2016 der Fall sein. Wenden wir uns also dem Auftakt des gegenwärtigen Prozesses zu: Du hast Fragen zum Auswahlverfahren oder weißt nicht so recht, wie, womit und in welcher Abfolge du dich vorbereiten solltest? Wir haben die Antworten.

Das Angebot steht allen Kolleginnen und Kollegen der PD Segeberg zu, die sich für den Laufbahnaufstieg beworben haben und möge bitte nicht mit anderen Vorbereitungsseminaren verwechselt werden. Du musst hier weder etwas bezahlen noch gezwungenermaßen einer Gewerkschaft beitreten. Individuelles Mentoring für Aufstiegsaspiranten in den höheren Dienst bieten wir übrigens ebenfalls an.

Kontakt:
Sebastian Krause
Polizeidirektion Segeberg – KRLS Elmshorn
Telefon: 04121.80190240
Sebastian.Krause@polizei.landsh.de

Kreisverband Itzehoe

Verkehrsüberwachung – die Zeit dafür wird knapp!

Aufgrund der zunehmenden Personalausstattung von Dienststellen, die wegen der Flüchtlingsproblematik aufwachsen, bleibt für andere Aufgaben weniger Personal und Zeit.

senzdienst an Landesunterkünften massiv reduziert.

Daher ist die „Allgemeine Verkehrsüberwachung“ im täglichen Dienst umso wichtiger, aber heute in einigen Bereichen noch viel zu zeitintensiv. Hier ist Optimierung sinnvoll, möglich und dringend notwendig.

Der Richtervorbehalt bei Blutproben bindet die Beamten in einigen Landesteilen besonders lange.

Auch die fehlende Anerkennung des Ergebnisses des Atemalkoholtests „Evidential“ im Bereich von Straftaten bindet Personal länger als nötig.

Initiativen zu Gesetzesänderungen laufen, insbesondere auch auf Drängen der DPoIG.

Eine besondere Gefahr im Straßenverkehr geht von Fahrzeug-

führern aus, die aufgrund des Konsums berauschender Mittel nicht in der Lage sind, ihr Fahrzeug sicher zu führen.

Im Bereich von Alkohol ist seit Jahrzehnten ein schnell durchzuführender Vortest etabliert.

Bei dem Nachweis von Betäubungsmitteln sieht die Sache immer noch anders aus.

Weiterhin muss hier ein aufwendiges Testverfahren auf der Basis von Urin durchgeführt werden.

Wie bereits ausführlich in der Juni-Ausgabe des POLIZEISPIEGEL beschrieben, kostet dieser Test viel Zeit und schreckt sehr viele Kollegen ab, diese wichtige Kontrolle der Fahrtüchtigkeit von Verkehrsteilnehmern durchzuführen.

Durch die Einführung von geeigneten Speicheltests reduziert sich

der Zeitaufwand für den Vortest erheblich. Außerdem wird der Kontakt mit Körperflüssigkeiten vermieden, was dem Schutz der Kollegen zugute kommt.

Im Ergebnis würde sich die Anzahl von überprüften Verkehrsteilnehmern erheblich erhöhen und für mehr Verkehrssicherheit auf den Straßen von Schleswig-Holstein sorgen.

Daher fordert die DPoIG schnellstmöglich die Einführung einfacher Speicheltests als Alternative zu den aufwendigen Tests auf Urinbasis.

Jede Vereinfachung spart Zeit, von der die Kollegen leider immer weniger haben.

Sven-Erik Haase,
Kreisverband Itzehoe



> Speicheltest zum Nachweis von Betäubungsmitteln

Die „Spezialisierte Verkehrsüberwachung“ durch die Fachdienststellen wird zugunsten anderer Aufgaben wie die Begleitung von Schwertransporten und den Prä-