

#KLARTEXT



DPoIG-News für die saarländische Polizei



Misstände benennen, Lösungen liefern und Druck machen, damit sich endlich wirklich was ändert.

Markus Sehn

Landesvorsitzender der Deutschen
Polizeigewerkschaft im Saarland

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

willkommen zur ersten Ausgabe von **#KLARTEXT** – unserem Newsletter, der Themen auf den Tisch bringt, die euch wirklich betreffen. Unser Ziel ist klar: Misstände benennen, Lösungen liefern und Druck machen, damit sich wirklich etwas ändert.

Ihr gebt täglich alles für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. Dafür braucht ihr gute Rahmenbedingungen – ausreichend Personal, moderne Ausstattung und faire Bezahlung. Doch die Realität sieht –leider immer noch– oft anders aus. Überlastung, fehlende Perspektiven und ausbleibende Verbesserungen sorgen für wachsenden Frust.

Wir sagen es deutlich: Polizeiarbeit ist kein Selbstläufer! Der Wettbewerb um die besten Köpfe macht auch vor der Polizei nicht Halt. Wer motivierte Beamtinnen und Beamte will, muss handeln – und nicht nur versprechen! Deshalb sprechen wir als DPoIG **#KLARTEXT** und legen den Finger in die Wunde – konstruktiv und nachdrücklich.

Mit **#KLARTEXT** informieren wir euch regelmäßig, holen euer Feedback ein und verstärken den inhaltlichen Austausch. **Wir sind für euch da – ansprechbar, engagiert und entschlossen, mehr zu erreichen.**

*Euer
Markus Sehn*

**110 % Einsatz.
Für unsere Polizei und Dich.**



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Personalnotstand beenden – 150 Neueinstellungen jährlich!

DPolG: Echte Kehrtwende braucht andere Einstellungszahlen

#KLARTEXT: Die saarländische Polizei ist am Limit. In allen Dienststellen fehlt es an Personal, weil jahrelang nicht nach Bedarf, sondern nur nach Kassenlage eingestellt wurde. Das Ergebnis: Überlastung, Arbeitsverdichtung und eine Polizei, die immer mehr in den Verwaltungsmodus gedrängt wird.

Prävention, wie Streifenfahrten oder intensive Ermittlungen auch bei kleineren Delikten bleiben auf der Strecke. Bürgernähe kann nicht mehr priorisiert werden. Sobald zusätzliche Belastungen auftreten – ob durch neue Kriminalitätsphänomene, Großereignisse oder unerwartete Personalausfälle – wird an anderer Stelle Personal abgezogen, was wiederum dort zu Engpässen führt. Diese reaktive Mangelverwaltung hat die Polizei ihrer Resilienz beraubt und führt dazu, dass kurzfristige Probleme nur noch notdürftig verwaltet werden.

Wir brauchen eine echte Kehrtwende in der Personalpolitik. Die Zahl der Neueinstellungen muss so ausgerichtet sein, dass die Polizei nicht nur den natürlichen Ruhestandsausfall kompensiert, sondern auch für zukünftige Herausforderungen gewappnet ist.

#UNSER VORSCHLAG:

Mindestens 150 Neueinstellungen pro Jahr – und zwar nachhaltig, nicht nur als kurzfristige Wahlkampfversprechen. Gezielte Führungskräfteförderung.

Ziel: 3.000 Polizeibeamtinnen und -beamte – eine realistische Größe, um die Aufgaben der saarländischen Polizei angemessen zu bewältigen.

Vorausschauende Personalplanung: Für jede zweite eingestellte Frau muss eine zusätzliche Stelle geschaffen werden, um mögliche Ausfälle wie Mutterschutz und Elternzeit von Anfang an aufzufangen.

Bestehende Strukturen stabilisieren: Vor der Wiedereröffnung von Dienststellen, wie z.B. einer PI Dillingen, müssen vorhandene Strukturen stabilisiert werden.

Eine Polizei, die dauerhaft personell unterbesetzt ist, kann ihren Auftrag nicht vollumfänglich erfüllen. **Wir kämpfen für eine nachhaltige, zukunftsorientierte Personalpolitik, die nicht nur von Legislaturperiode zu Legislaturperiode und nach Kassenlage denkt, sondern langfristig Sicherheit garantiert!**

110 % Einsatz. Für unsere Polizei und Dich.

Motivation statt Frustration – Personalentwicklung von Beginn an

Beförderungsbudget für 250 Beförderungen pro Jahr notwendig

#KLARTEXT: Die steigenden Kündigungszahlen in der saarländischen Polizei sind ein Alarmsignal: Zu wenig Perspektiven, fehlende Anerkennung und mangelnde Förderung führen dazu, dass Kolleginnen und Kollegen trotz Verbeamtung den Dienst quittieren.

Wir sagen: Der **Karriereweg darf nicht vom Zufall abhängen**. Führungskräfte müssen gezielt vorbereitet werden, nicht erst nach der Beförderung. Ein Mentoringprogramm ist überfällig, besonders um Frauen noch stärker in Führungspositionen zu bekommen und zu unterstützen.

Auch bei Beförderungen braucht es mehr Fairness: 15 Jahre und mehr Wartezeit für Stelleninhaberinnen und -inhaber von A12-Funktionsstellen sind inakzeptabel! Wir fordern ein **jährliches Beförderungsbudget von mindestens 1 Million Euro für 250 Beförderungen pro Jahr**. Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte müssen endlich gezielt gefördert werden.

Die Auswahl für den höheren Dienst muss reformiert, Zusatzqualifikationen frühzeitig erfasst und genutzt werden. Eine starke Polizei braucht motivierte Kräfte – dafür müssen die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Wir kämpfen für eine Personalentwicklung, die nicht ausbremst, sondern Chancen schafft!



#UNSER VORSCHLAG:

Faire Beförderungen: Min. 1 Mio. Euro jährlich für 250 Beförderungen. Den Job der A12 leisten und erst nach 15 Jahren dafür bezahlt werden? Nicht akzeptabel!

Gezielte Führungskräfteförderung: Mentoringprogramm einführen, Führungskräfte vor Übernahme der Verantwortung qualifizieren.

Talente nutzen: Zentrale Datenbank für Zusatzqualifikationen, Erfassung bereits im Studium.

Personalentwicklung auch für Tarif und Verwaltung: Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte gezielt fördern.

Transparente Auswahl für den höheren Dienst: Frühzeitige Förderung, klare Trennung von Vorbereitungsjahr und Masterstudium.



110 % Einsatz. Für unsere Polizei und Dich.

Einstellungsoffensive Tarif - Stärkung und Entlastung für die Vollzugspolizei

Gewerkschaft: Polizei braucht 100 NEUE Tarifkräfte in den nächsten zwei Jahren

Wir vor Ort wissen: Die saarländische Polizei ist weiter am Limit. Zu wenig Personal, wachsende Aufgaben und eine verfehlte Personalpolitik im Tarifsegment führen dazu, dass Beamtinnen und Beamte immer mehr Zeit mit Verwaltungsaufgaben verbringen, statt sich auf ihre eigentlichen Kernaufgaben zu konzentrieren. Eine schnelle und effektive Lösung bietet die gezielte Einstellung von Tarifkräften.

Tarifbeschäftigte können in vielen Bereichen sofort unterstützen – sei es in der Ermittlungsassistenz, im Polizeilichen Ordnungsdienst oder in den Geschäftszimmern. Doch es braucht endlich ein durchdachtes Konzept, das die Vollzugspolizei dauerhaft entlastet. Die DPoIG fordert deshalb eine Einstellungsoffensive mit 100 neuen Tarifkräften in den nächsten zwei Jahren. Neben neuen Stellen muss auch die Karriereentwicklung für Tarifbeschäftigte verbessert werden. All das ist notwendig, damit die Polizei sich endlich wieder auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren kann. **Die DPoIG setzt sich dafür ein, dass diese Maßnahmen nicht nur diskutiert, sondern endlich umgesetzt werden.**

110% Einsatz...

 für **mehr Personal** & weniger Belastung

 für **faire Bedingungen** & echte Perspektiven

 für **bessere Ausstattung** & mehr Sicherheit

Für unsere Polizei und Dich.