

Ministerium für Inneres, Bauen und Sport

**Deutsche Polizeigewerkschaft
Landesverband Saarland e.V.**

Hohenzollernstraße 41
66117 Saarbrücken

Telefon: +49 (0) 681 - 5 45 52

Telefax: +49 (0) 681 - 5 45 53

E-Mail: info@dpolg-saar.de

Unser Zeichen: 0813

14. November 2023

Positionspapier Optimierung Bewerbungsverfahren

1. Situationsbeschreibung

Die JUNGE POLIZEI befasst sich innerhalb der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) schwerpunktmäßig mit der Nachwuchsgewinnung, dem Zugang zum Polizeiberuf und der Ausbildung und dem Studium. Die JUNGE POLIZEI der DPoIG im Saarland vertritt offensiv die hier dargelegten Positionen.

Eine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Zukunftssicherung der saarländischen Polizei. Leider musste in den vergangenen Jahren festgestellt werden, dass einerseits die Zahl der Stellen im Haushaltsplan reduziert wurden, andererseits die Bewerberzahlen ebenfalls rückläufig sind.

Die DPoIG setzt sich für eine vorausschauende und nachhaltige Personalbewirtschaftung ein, damit die saarländische Polizei die ihr übertragenen Aufgaben effektiv, bürgernah und stets professionell erledigen kann.

In diesem Zusammenhang wird auf die Forderung der DPoIG nach der Einstellung von jährlich 150 Kommissaranwärterinnen und -anwärtern verwiesen.

Aus Sicht der JUNGEN POLIZEI müssen diverse Umstände verbessert werden, damit der saarländischen Polizei das Personal zur Verfügung gestellt werden kann, welches sie benötigt.

Geschäftsführung (§ 26 BGB):

Landesvorsitzender Markus Sehn, 1. stellv. Landesvorsitzende Anne Zeeman

(jeweils einzelvertretungsberechtigt)

Eingetragen im **Vereinsregister Saarbrücken**, Nr.: VR 3165

Bankverbindung: BBBank e.G.

IBAN: DE15 6609 0800 0001 7587 72

BIC: GENODE61BBB



2. Attraktivität des Berufes:

Kernursache und damit das wesentliche Problemfeld bei der Nachwuchsgewinnung sind fehlende Bewerberinnen und Bewerber als Folge einer sinkenden Attraktivität des Polizeiberufes.

Das Saarland ist Schlusslicht im Besoldungsranking der Länder und insbesondere die Länder Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg oder auch der Bund zahlen ein deutlich höheres Grundgehalt an ihre Polizistinnen und Polizisten.

Derzeit betragen die monatlichen Anwärterbezüge im Saarland 1321,21 €, nach dem ersten Studienjahr erhalten sie eine Zulage i.H.v. 67,57 € pro Monat und nach dem zweiten Jahr 135,14 € pro Monat. Nach der Ausbildung beträgt das Grundgehalt in der zweiten Erfahrungsstufe 2889,99 €.

In Rheinland-Pfalz sind sowohl Anwärterbezüge knapp 40 € bzw. das Grundgehalt bereits über 100 € im Monat höher.

In Baden-Württemberg sind die Anwärterbezüge bereits über 70 € und das Grundgehalt sogar schon über 500 € höher, da dort seit Ende 2022 das Einstiegsamt im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A10 liegt.

Der Vergleich zur Bundespolizei ist dann noch etwas deutlicher. Dort werden den Anwärterinnen und Anwärtern monatlich ca. 230 € und den fertigen Polizeikommissarinnen und -kommissaren über 190 € mehr gezahlt. In diesem Vergleich ist weder die Besoldungserhöhung ab März 2024 eingerechnet, noch die Tatsache, dass im Bund die freie Heilfürsorge einen deutlichen zusätzlichen finanziellen Vorteil darstellt. Darüber hinaus zahlt die Bundespolizei eine Polizeizulage von 228 € monatlich, das Saarland hingegen nur 135,14 €.

Die anstehenden Besoldungserhöhungen ab März 2024 werden dort auch Auswirkungen auf die Zulagen (+11,3%) und die Anwärterbezüge haben, sodass der Unterschied zukünftig noch dramatischer sein wird.

Zieht man nun einen Vergleich über einen Zeitraum von fünf Jahren ab Beginn der Ausbildung (ohne Berücksichtigung der Erfahrungsstufen) beträgt die Besoldungsdifferenz zu Baden-Württemberg bereits ca. 15.000 € und bei der Bundespolizei sogar über 16.500 €.

Diese Gehaltsunterschiede machen deutlich, dass eine Entscheidung für die saarländische Polizei einen deutlichen finanziellen Nachteil bedeutet. Hinzu kommt, dass die Beförderungsmöglichkeiten in den Vergleichsbundesländern ebenfalls besser sind.

Wer also als Arbeitgeber attraktiv für junge Menschen sein will, muss seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen bezahlen.

In diesem Zusammenhang sei auf eine Umfrage der Wirtschaftsjunioren Deutschland verwiesen, laut derer für 81 Prozent der jungen Menschen im Alter von 15-25 Jahren gute Verdienstmöglichkeiten an erster Stelle bei der Berufswahl stehen, der gesellschaftliche Zweck des Berufes sei eher nachrangig.

3. Die Saarländische Polizei als Marke:

In den letzten Jahren kann eine grundsätzlich positive Entwicklung in Sachen Werbung für die saarländische Polizei festgestellt werden.

Die Marketingmaßnahmen an Linienbussen, der Saarbahn oder auf Plakaten ist optisch ansprechend und aus Sicht der JUNGEN POLIZEI zielführend.

Auch die Präsenz in den Sozialen Medien ist deutlich verbessert und scheint bei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zu wirken.

Im Bestandspersonal ist die Meinung zum Social Media Auftritt der saarländischen Polizei bisweilen heterogen.

Neben bezahlten Marketingmaßnahmen ist Word-of-Mouth-Marketing (Mundpropaganda) ein entscheidender Faktor bei der Generierung junger Interessenten.

Dies funktioniert jedoch nur, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrlich von den Arbeitsverhältnissen und dem Beruf überzeugt sind. Dies ist jedoch aufgrund der bereits beschriebenen fehlenden Attraktivität in Kombination mit dem massiven Personalmangel immer seltener der Fall.

Demnach hängt auch die Größe des Personalkörpers und dadurch die Belastung der Kolleginnen und Kollegen (Arbeitsdichte) mit der Werbung für die Polizei und somit der Bewerberlange zusammen.

4. Auswahlverfahren:

Seit Jahren bemängeln wir, dass das Prozedere von Bewerbungsbeginn bis Zusage zu kompliziert und zu langwierig ist.

Derzeit beginnt die Bewerbungsfrist ca. im Mai des Vorjahres, in dem eingestellt werden soll. Die Frist endet grundsätzlich im Oktober oder November, wobei diese Frist meist in den Januar geschoben wird und im Anschluss beginnen die Einstellungstests.

Diese wiederum ziehen sich dann in der Regel bis in den März. Im Anschluss müssen noch Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt und teilweise ärztliche Atteste nachgereicht werden, sodass sich die Versendung von Zusagen teilweise bis in den späten Sommer zieht. Diese Zusagen sind dann noch mit dem Hinweis versehen, dass sie vorbehaltlich einer Zustimmung des Personalrates erfolgen.

Gleichzeitig erfolgt die Kommunikation nur über E-Mail und oftmals sind zuständige Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter nicht erreichbar, wenn es Nachfragen gibt.

Eine Verbesserung der Kommunikation könnte zum Beispiel dadurch erfolgen, dass eine automatische Lesebestätigung erfolgt oder dass eine Kommunikation bzw. der Verlauf der Bewerbung in Interamt abgebildet wird.

Dieses Verfahren ist eindeutig zu lang und nicht effizient genug. Wer Bewerberinnen und Bewerbern Wartezeiten von bis zu 15 Monaten zumutet, wird gute Interessenten an die Mitbewerber in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg oder an die Bundespolizei verlieren.

Im benachbarten Rheinland-Pfalz wird das gesamte Verfahren zur Einstellung innerhalb von zwei Tagen, inklusive Sporttest, durchgeführt. Demnach müssen die Bewerberinnen und Bewerber am ersten Tag zunächst einen psychologischen Test (PC) durchführen. Bei Bestehen des Tests folgt der Sporttest. Ist auch dieser bestanden folgt am Folgetag die Untersuchung beim Arzt und im Anschluss ein strukturiertes Interview.

Das Absolvieren aller erforderlichen Tests innerhalb von zwei Tagen hat zur Folge, dass die Bewerberinnen und Bewerber nur für einen kurzen Zeitraum unter dem Druck des Auswahlverfahrens stehen und dass sie im Anschluss an die Tests zügig Bescheid wissen, ob sie genommen werden oder nicht.

Darüber hinaus muss auch betrachtet werden, dass der Aufwand für die Bewerberinnen und Bewerber bei dieser Verfahrensweise deutlich geringer ist. Bedenkt man, dass Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bundesländern ins Saarland anreisen oder bereits einen Beruf ausüben und sich mehrfach Urlaub nehmen müssen, ist nachvollziehbar, dass die saarländische Verfahrensweise unattraktiv ist.

Die JUNGE POLIZEI fordert aus diesem Grund das Verfahren deutlich zu verändern.

- Ganzjährige Bewerbungsmöglichkeit.
- Sobald eine Mindestanzahl an Bewerberinnen und Bewerbern vorhanden ist, muss das Auswahlverfahren begonnen werden.
- Verkürzung der Wartezeit zwischen schriftlichen und mündlichen Verfahren und der ärztlichen Untersuchung analog Rheinland-Pfalz.
- Festlegung eines Grenzwertes (Note), bei dem direkt nach dem mündlichen Verfahren eine Zusage erfolgt.
- Verbesserung der Betreuung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber während des Verfahrens.
- Transparenz in Bezug auf die Entstehung der Endnote (Gewichtung mündl. + schriftl. Verfahren).
- Transparenz in Bezug auf den Listenplatz.

5. Ärztliche Untersuchung:

In den vergangenen Jahren konnte vermehrt festgestellt werden, dass viele Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen der polizeiärztlichen Untersuchung als nicht polizeidiensttauglich deklariert wurden.

Grundlage für die polizeiärztliche Untersuchung zur Polizeidiensttauglichkeit ist die PDV 300.

Aus unserer Sicht ist diese PDV überarbeitungswürdig, da einige Erkrankungen, die eine Polizeidiensttauglichkeit grundsätzlich ausschließen, überholt sind.

In vielen Fällen bestünde aus Sicht der JUNGEN POLIZEI die Möglichkeit Bewerberinnen und Bewerber trotz festgestellter Beeinträchtigung einzustellen, wenn diese nur schwach ausgeprägt sind. Hierzu müsste die Einstellungsbehörde jedoch Kenntnis über die Art der Beeinträchtigung haben und es müsste eine Einzelfallbetrachtung stattfinden, um eine Entscheidung treffen zu können.

Als fiktives Beispiel wäre eine Bewerberin mit einer sichtbaren Krampfader (ausgeprägte Varizenbildung) laut PDV 300 nicht polizeidiensttauglich. Mit dem Wissen darum, dass die Bewerberin Leistungssportlerin ist und noch nie Probleme mit der Krampfader hatte, könnte die Kollegin durchaus eingestellt werden.

Ein weiteres fiktives Beispiel wäre ein Bewerber, der laktose- und glutenintolerant ist. Beides dürfte mittlerweile eine weit verbreitete Unverträglichkeit sein. Gemäß PDV 300 ist dieser Bewerber nicht polizeidiensttauglich. Betroffene kennen sich mit ihrer Unverträglichkeit aus und wissen, wie sie damit umgehen müssen, somit steht einer Verwendung im Polizeidienst nichts entgegen.

Als weiteres Beispiel kann hier die Erkrankung „Endometriose“ genannt werden. Diese ist laut PDV 300 ein Ausschlusskriterium für die Polizeidiensttauglichkeit. Fakt ist jedoch, dass aktuelle Studien belegen, dass ca. jede zehnte Frau davon betroffen ist. Die Ausprägungen der Erkrankung sind deutlich unterschiedlich und oftmals bestehen kaum bzw. keine nennenswerten Einschränkungen und schon gar nicht für den Polizeidienst.

Mit der aktuellen Vorschriftenlage verwehrt man jedoch ca. 10 Prozent der Frauen einen Zugang zur Laufbahn im Polizeivollzugsdienst.

Die Lösung des Problems ist aus Sicht der JUNGEN POLIZEI einfach. Die Bewerberinnen und Bewerber werden nicht bei dem ersten Hinweis auf eine Er-

krankung gemäß Anhang der PDV 300 als polizeidienstuntauglich erklärt, sondern es muss in jedem Fall eine Einzelfallentscheidung getroffen werden, die eine Betrachtung der Gesamtumstände einschließt.

Die Einstellungsbehörde könnte unbürokratisch die Bewerberinnen und Bewerber einstellen, deren Untersuchungsergebnisse zwar grundsätzlich von den Erkrankungen und Einschränkungen der PDV 300 erfasst sind, die jedoch bei objektiver Betrachtung der Gesamtumstände keine Probleme darstellen.

Nach unseren Erkenntnissen stellen die ärztlichen Untersuchungen für das Auswahlverfahren den Polizeiärztlichen Dienst (LPP 33) vor große personelle und logistische Herausforderungen. Die hohe Zahl der Untersuchungen muss mit einer geringen Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und derzeit nur einem Arzt erfolgen.

Dieser Umstand ist aus unserer Sicht weder für die Kolleginnen und Kollegen, noch für die Bewerberinnen und Bewerber tragbar.

Wir fordern eine personelle Unterstützung des LPP 33 durch medizinisches Personal, um das Verfahren zu beschleunigen. Mindestens sollte jedoch eine Ärztin das LPP 33 unterstützen, damit die Bewerberinnen durch Fachpersonal gleichen Geschlechtes untersucht werden können.

Ein weiterer Punkt, der eine Beschleunigung des Auswahlverfahrens bewirken könnte, ist die Anerkennung von polizeiärztlichen Untersuchungen anderer Bundesländer oder des Bundes.

Oftmals bewerben sich die Kandidatinnen und Kandidaten zusätzlich in anderen Bundesländern oder bei der Bundespolizei. Überall wird eine polizeiärztliche Untersuchung durchgeführt, die auf der PDV 300 basiert.

Die Anerkennung dieser Untersuchung im Saarland, würde dazu führen, dass Ressourcen beim polizeiärztlichen Dienst eingespart würden und die Kandidatin oder der Kandidat nicht mehrfach untersucht werden müsste und somit schneller ein Ergebnis vorhanden wäre und damit eine Zusage erfolgen könnte.

6. Fachoberschule Polizei:

Die Fachoberschule Polizei ist Resultat einer Forderung der DPoIG und wird auch von der JUNGEN POLIZEI unterstützt.

Durch den neuen Schulzweig wird ein neues Bewerberfeld eröffnet, das einerseits durch die Behörde auf Tauglichkeit geprüft werden kann und andererseits können die Schülerinnen und Schüler einen Einblick gewinnen und damit feststellen, ob der Beruf tatsächlich etwas für sie ist.

Aus unserer Sicht ist bis dato jedoch noch nicht eindeutig geklärt, wie eine Zusage der Schülerinnen und Schüler in Konkurrenz zu den sonstigen Bewerberinnen und Bewerbern erfolgen soll.

Bislang wurde öffentlich erklärt, dass der erfolgreiche Abschluss der FOS Polizei eine Einstellungsgarantie zur Folge hat.

Je nach Qualität des sonstigen Bewerberfeldes könnte es jedoch zu Diskrepanzen führen, wenn ein „schlechterer“ Schüler zur Nichteinstellung eines „besseren“ Bewerbers führen würde.

Eine Spaltung innerhalb eines Einstellungsjahrgangs zwischen FOS und sonstigen Anwärterinnen und Anwärtern gilt es zu vermeiden.

Aus diesem Grund fordern wir die Erstellung einer Rankingliste, die sowohl die Absolventinnen und Absolventen der FOS Polizei, als auch die Bewerberinnen und Bewerber zur FHSV beinhalten. Somit ist gewährleistet, dass eine Bestenauslese stattfinden kann.

7. Zweiter Einstellungstermin:

Die Gesamtsituation der saarländischen Polizei und das jährliche „Daraufhin-Fieber“ auf den Personalzuteilungstermin im Oktober stärkt uns in unserer Forderung nach einem zweiten Einstellungstermin. Aber auch die Frage der Gewinnung von ausreichend geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern kann mit einem zweiten Einstellungstermin beantwortet werden.

Durch die Einführung eines zweiten Einstellungstermins könnte einerseits die Unruhe innerhalb der Organisation abgebaut werden, weil es zwei Personalzuteilungstermine geben würde, die bestenfalls mit den Ausschreibungen zusammenfallen. Somit würden Vakanzen in allen Organisationseinheiten frühzeitig nachpersonalisiert.

Gleichzeitig könnte dadurch ein größeres Bewerberfeld angesprochen werden. Bewerberinnen und Bewerber, die aktuell den Einstellungstest nicht bestehen, müssen bislang ein ganzes Jahr warten und werden sich in der Regel anders orientieren.

8. Forderungen der JUNGEN POLIZEI:

Zusammengefasst fordert die JUNGE POLIZEI:

- Optimierung des Auswahlverfahrens durch:
 - o Ganzjährige Bewerbungsmöglichkeit
 - o Sofortiger Beginn des Auswahlverfahrens, nach Erreichen einer Mindestzahl an Bewerberinnen und Bewerbern
 - o Durchführung des gesamten Auswahlverfahrens an zwei aufeinander folgenden Tagen (analog RLP)
- Festlegung eines Grenzwertes (Note), bei dem direkt nach dem mündlichen Verfahren eine Zusage erfolgt
- Verbesserung der Betreuung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber während des Verfahrens
- Transparenz in Bezug auf die Entstehung der Endnote (Gewichtung mündl. + schriftl. Verfahren) und auf den Listenplatz
- Überarbeitung PDV 300, Nutzung der Entscheidungskompetenz des MIBS
- Bestandene ärztliche Untersuchung anderer Bundesländer/Bund anerkennen
- Unterstützung LPP 33 durch mindestens eine zusätzliche Ärztin
- Einführung eines 2. Einstellungstermins

JUNGE POLIZEI

DPoIG Landesverband Saarland e.V.