



# DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

# 1/2

Januar/Februar 2018 / 52. Jahrgang

# POLIZEISPIEGEL

## Es geht!

## Wenn Bußgelder in die Verkehrssicherheit fließen

Seite 5 <

Debatte in Hamburg:  
Kommt die einheitliche  
Krankenversicherung  
für alle?

Seite 18 <

Fachteil:

- Die Teilabschaffung  
des Richtervorbehalts
- Neue Wege bei  
„Aussage gegen  
Aussage“ vor Gericht





# Sicherheitsarchitektur 2020 – Stand der Dinge

Im Rahmen der Personalversammlungen im LPP wurden im November und Dezember 2017 die Ideen und Vorschläge neben einer Iststandsbeurteilung mit Blick auf 2018 vorgestellt. Zielvorgabe sind die ministeriellen Leitlinien: Straffung der Verwaltung, Stärkung der Präsenz in der Fläche, Optimierung der Assistenzsysteme und Stabilisierung der operativen Polizeieinheiten.

Nachdem wir bereits mehrfach eine transparentere Verfahrensweise und Beteiligung/Information der Mitarbeiter(innen) eingefordert hatten (siehe PS 11 und 12/2017) hat das Ministerium dem LPP dies als Auftrag gegeben. Die Frage, ob eine Personalversammlung ideal hierzu geeignet ist, kann man sicher diskutieren, jedoch war es sehr wichtig, dass unsere Kolleg(inn)en nicht mehr nur Gerüchte und Vermutungen hören, sondern Fakten beziehungsweise den aktuellen Stand aus erster Hand erfahren.

Zur Frage, warum gerade jetzt diese Analyse und Orgaänderungen gemacht werden, wurde auf die Bewertungen der EvaKom (die sang- und klanglos mittlerweile beendet wurde!), den aktuellen Koalitionsvertrag und die absehbare Personalstärkeentwicklung hingewiesen. Gerade die negative Personalentwicklung wurde vor allem durch die Änderungen beim Elterngeld im Jahr 2013 (!) begründet. Dies kann man jedoch auch sehr kritisch sehen, denn die Steigerung der Anträge auf Elternzeit und so-

mit höhere Ausfallzeiten (beziehungsweise Anwachsen der Teilzeiten) hätte man sicher deutlich früher erkennen können.

Auch sind die Einstellungszahlen klar definiert und somit planbar. Allein die vorzeitigen/nicht regulären Ruhestandsversetzungen sind schwieriger zu fassen, da durch die Möglichkeiten der Verkürzung beziehungsweise Verlängerung von Dienstzeiten hier viele Optionen entstehen.

P-Kurs	Anzahl	Beginn Ausbildung	Personalzuteilung	Wirkung Ernennung
P 36	78	2014	2017	2018
P 37	84	2015	2018	2019
P 38	107	2016	2019	2020
P 39	120	2017	2020	2021
P 40	125	2018	2021	2022

Quelle: LPP/PS

Bereits 2015 gab es aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit nicht besetzte Stellen in Höhe von 86,8 VZÄ (Vollzeit-äquivalente). Bereits in diesem Jahr haben wir eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Einführung der Telearbeit oder sogenannter „Satelitarbeitsplätze“ gefordert. Dieser Fehlbestand hat sich nunmehr auf 100 VZÄ aktuell erhöht. Man rechnet mit einer weiteren Steigerung bis 2022 auf circa 135 VZÄ.

Interessant sind die Dauerab-ordnungen außerhalb der Poli-

zei in Höhe von zurzeit 70 PVB. Auch diese belasten das LPP deutlich.

Im Bereich der Assistenzkräfte ist für 2018 eine Aufstockung um circa zehn PODler vorgesehen. In Anbetracht der tatsächlichen Personalgröße von nur noch 23 (ursprünglich 30) verpufft der Effekt hier deutlich, wenn nicht zumindest die Differenz der Abgänge/Verluste mit ausgeglichen wird. Aktuell läuft das Einstellungsverfahren (Stand Januar 2018) für die neuen PODler.

Die Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung, die wir als sehr sinnvoll sehen, ist aktuell bis Ende 2018 mit 30 Planstellen möglich.

In den Direktionen sollen genau wie in den Polizeiinspektionen (Plen) jeweils 75 „Personaleffekte“ generiert werden.

Auf Deutsch: Sowohl Fläche als auch Direktionen müssen einen Fehlbestand von 150 Vollzeitstellen gleichermaßen durch Kompensationen ausgleichen.

Im Einzelnen sollen im Bereich LPP 1 circa 40 Effekte erzielt werden, im LPP 2 dann 30 und in der Direktion 4 noch zehn. Die Fläche soll durch Änderungen im Bereich der B-Inspektionen und der Polizeiposten eine vergleichbare Zahl erreichen.

Für die Inspektionen wurden drei Modelle vorgestellt:

## 1. Das A-PI-Modell

Zusammenführen von A- und B-Plen (Partnerdienststellen) und dabei Abschmelzen der B-Plen auf Niveau eines Polizeipostens (PPost) mit ESD-E Aufgaben. Die ESD-S- sowie die WSD-Aufgaben wandern gänzlich zur A-PI, die somit auch die Mindestkommandostärke (MKS) gewährleistet. Die PPost werden in den Zuständigkeitsbereich der A-Plen wandern und nach einem Sprechzeitenmodell bedient.

## 2. Das Polizeiwache-Modell

Abschmelzen der B-Inspektion zur Wache (PPost mit Personalanteil für WSD-Aufgaben ohne MKS Einrechnung. Ansonsten wird der Aufbau wie beim A-PI-Modell sein.

## 3. Polizeirevier-Modell

Eingliederung der B-PI als Organisationseinheit in die (Partner-)A-PI. Serviceaufgaben werden grundsätzlich durch die A-PI übernommen. Führung des WSD durch DGL der A-PI. Dabei wird die MKS-Einrechnung beibehalten. Die PPost werden ebenfalls im Sprechzei-

### Frauenanteil: 40 bis 50 Prozent

Wirkung:

- > Anstieg Frauenanteil  
≈ jährlich circa 2 Prozent in Relation PVB gesamt
- > aktuell 21,1 Prozent
- > Prognose 2022: 30 Prozent
- > Dynamischer Effekt in Bezug auf Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit

### Entwicklung Ruhestände (Stand September 2017)

2017: 144; 2018: 112; 2019: 97; 2020: 116; 2021: 114; 2022: 92

#### Impressum:

Redaktion:  
Sascha Alles (V. i. S. d. P.)  
Landesgeschäftsstelle:  
Hohenzollernstraße 41  
66117 Saarbrücken  
Telefon: 0681.54552  
Fax: 0681.54553  
Internet: www.dpolg-saar.de  
E-Mail: info@dpolg-saar.de  
ISSN 0937-4876



tenmodell bedient aus den Revieren beziehungsweise dem ESD der A-PI. Dienste werden werktags früh- und spät sowie als 12er-Tagesdienst an Samstagen durchgeführt.

Der Zeitplan für die Orgaänderungen sieht vor, dass die bis Ende 2017 vom LPP vorgelegten Vorschläge durch die Polizeiabteilung im MIBS geprüft und bewertet und danach dem Minister vorgelegt werden, der im 1. Quartal 2018 entscheiden wird.

Im Rahmen von Interviews wurden die Gewerkschaften zu den Vorschlägen befragt. Daneben sollten auch die Rückmeldungen aus den Dienststellen vom LPP zusammengefasst werden, um diese dem Minister darzulegen.

Die DPolG hat sich auch hier geäußert und klargemacht, dass die Stimmung innerhalb der Mitarbeiterschaft deutlich Richtung „Nullpunkt“ tendiert. Gerade das Verlaufsmodell, dass immer wieder als besonders erfolgreich, da anpassungsfähig, dargestellt wurde, wird von den Kolleg(inne)n deutlich kritisiert. Ein ständiger Veränderungsprozess ist nicht im Sinne der Beschäftigten. Die Rückmeldungen nach den Personalversammlungen in Bezug auf die Vorstellung der einzelnen Ideen und Vorschläge zur Orgaentwicklung wurden ebenso mit sehr ge-

mischten Gefühlen aufgenommen. Die Mitarbeiter(innen) hatten nicht selten den Eindruck, bereits vor vollendete Tatsachen gestellt zu sein, auch wenn immer wieder betont wurde, dass es sich noch nicht um Entscheidungen, sondern Vorschläge handelt.

Aussage eines Kollegen: „Ich kam mir vor, wie vom Bus überfahren!“

Angst haben viele Kollegen, dass sich ihre Situation und Belastung deutlich durch die Änderungen verschärfen. Gerade die vielen Ausnahmen von der Regel, wie es sie breits in den letzten Jahren gegeben hat, verunsicherten viele. Ärgerlich ist auch bereits der Sprachgebrauch, der von den VZÄ spricht und nicht von den Mitarbeiter(inne)n. Es entsteht schnell der Eindruck, dass der einzelne nur noch eine Zahl in der Organisation ist. Die Schaffung der OPE wird sehr unterschiedlich bewertet. Dies hat auch viel mit dem Umgang vor Ort in den Dienststellen zu tun.

Dabei werden auch einheitliche Regeln vermisst und eine klare Behördenstrategie beziehungsweise -philosophie. Gerade auch Führungskräfte fühlen sich nicht selten „allein“ gelassen mit Problemstellungen. Dabei wäre Unterstützung durch entsprechende Aus- und Fortbildung sinnvoll.

Den Personalabbau haben wir von Anfang an als Gewerkschaft nicht unterstützt und müssen uns jedoch nun den Realitäten stellen. Das bedeutet, dass wir Organisationsänderungen für die nächsten zwei bis drei Jahre für unvermeidlich halten, um Polizeiarbeit noch leistbar zu machen. Jedoch stellen wir als DPolG ganz deutlich klar:

Wir schrumpfen uns nicht gesund, sondern müssen nach 2020 die Polizei personell wieder auf ein deutlich höheres Niveau bringen, und das im Sinne der Beschäftigten und auch unseres Anspruchs an unsere Arbeit und nicht zuletzt für die Bürger(innen).

### > Bürgernähe und eine hohe Kompetenz sind unser Anspruch.

Wir erwarten, dass bei der Orgaänderung niemand durchs Netz fällt, und fordern daher auch gerade in den besonders betroffenen Bereichen eine genaue Prüfung (keine Schlechterstellung/Funktionsstellenverlust/Überbelastung). Gerade sogenannte „Verschleis-Dienststellen“ (zum Beispiel KDD, Sexualdelikte) sollten im Auge behalten werden, da Personalausfälle hier nicht selten sind.

Bei der Frage nach dem besseren Modell für die Plen sollten vor allem diejenigen ein Votum

abgeben können, die dort arbeiten. Dabei erscheint uns das Reviermodell aber auch deutlich als das ungünstigste, da es zu störungsanfällig ist.

Eine „Karriere“ sollte im Übrigen jedem/jedem Kollegen/Kollrigin offenstehen, der/die sich entwickeln möchte. Es fehlt an einer guten Personalentwicklung und Förderung.

Funktionsstellen, die durch Änderungen in der Fläche frei werden, sollten grundsätzlich jedoch auch dort gehalten werden. Die Weiterentwicklung der Bewertung von stellvertretenden Dienstgruppenleitern wäre zum Beispiel möglich.

Neben der Schaffung und dem Ausbau von Hauptsachbearbeitern ist es auch angebracht, die Bewertung von Gruppenführern zu prüfen.

Nicht zuletzt ist auch das Zulassungssystem auf den Prüfstand zu stellen. Wer gerade in den nächsten Jahren den strukturellen Sparbetrag für die Schuldenbremse mitträgt, sollte die deutliche Belastung besser honoriert bekommen. Daneben müssen gerade die Assistenzsysteme besser im Polizeialltag integriert werden und auch die Entwicklungsmöglichkeiten für das (Bestands-)Tarifpersonal verbessert werden.

Aufgabenkritik bleibt natürlich ebenso eine Daueraufgabe. ■

> Bundesverfassungsgericht lehnt Beschwerde ab

### 60 Beförderungen nach A 11 möglich

mitteilte, wurde die anhängige Verfassungsbeschwerde im Konkurrentenstreit nach A 11 im Dezember 2017 abgelehnt.

Wir sind froh, dass nunmehr der Weg zur Beförderung der 60 Kolleginnen und Kollegen, die größtenteils seit April dieses Jahres auf ihre verdiente Beförderung warteten, frei geworden ist.

Das Ministerium hat auch, wie wir es erwartet und gefordert haben, zeitnah die Beförderungen vollzogen.

*Aktuell*

Wir danken ausdrücklich allen, die zu diesem guten Ergebnis beigetragen haben und hoffen, dass wir künftig solche Verfahren nicht mehr erleben müssen.

Wir bleiben auch weiterhin für Euch am Ball !

Euro DPolG



## 35. Fest mit der Polizei in Riegelsberg am 25. November 2017 – Nachklapp

Trotz des verschobenen Termins vom Frühjahr in den Herbst war unser Fest mal wieder gelungen. Mit tollem Showtanzprogramm und natürlich unseren Kolleg(inn)en von der Big Band des Polizeiorchesters wurde den Gästen einiges geboten.

Auch viel politische Prominenz konnte der stellvertretende Landesvorsitzende Patrick Gensheimer an diesem Abend begrüßen.

An dieser Stelle nochmals danke an alle Beteiligten und natürlich Gäste, die uns sehr treu gewogen sind. Die nächste Veranstaltung wird wieder im November stattfinden und kann somit vorge-merkt werden. ■





# Seniorentreffen am 23. November 2017

Wie es mittlerweile Tradition ist, wurde das jährliche Seniorentreffen von Horst Dörr-

organisiert. Dieses Mal wurde er durch einen allseits bekannten Kollegen, der mittlerweile auch

im (Un-)Ruhestand ist, unterstützt, nämlich Rainer Spanier. Dieser trug durch einen sehr ausführlichen Vortrag über Vorsorgevollmacht und Pflege zum guten Gelingen der Veranstaltung bei. Im Vergleich zum Vorjahr waren sogar wieder mehr Ruheständler gekommen, was uns sehr freut und auch die große Verbundenheit zur DPolG und der Polizei deutlich macht. Da bei dieser Gelegenheit auch unser Mitglied Karl-Josef (Kasef) Schäfer anwesend war, wurde ihm die Dankesurkunde für 30 Jahre Mitgliedschaft überreicht. Bei



Sascha Alles übergibt die Dankesurkunde für 30 Jahre an Karl-Josef Schäfer.



© DPolG Saarland (2)

gemütlichem Zusammensein klang dann das Seniorentreffen 2017 aus. Fortsetzung folgt bestimmt!

## Eine Ära geht zu Ende – Hauptschwerbehindertenvertreter Norbert Minninger ist im Ruhestand

Nach über 45 Dienstjahren ist Norbert Minninger mit Ablauf 2017 in den Ruhestand gewechselt. Beim Thema Schwerbehindertenvertretung war er geradezu eine feste Institution. Wir haben ihn als Menschen und Kolle-

gen sehr geschätzt und danken ihm für sein tolles Engagement im Sinne der Kolleg(inn)en.

Sein Nachfolger wird unser Kollege und Mitglied Patric Louis vom LPP 114-POD. Da er bereits regulärer Vertreter für

Norbert war, kennt er das „Geschäft“ sehr gut und wird sicher die gute Arbeit fortsetzen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Patric und werden uns als DPolG gerade auch für die wichtigen Belan-

ge von den betroffenen Kolleg(inn)en einsetzen.

Patric Louis,  
Hauptschwerbehindertenvertretung beim MBIS  
E-Mail:  
LPP-HSBV@polizei.slpol.de,  
Telefon: 0681.9621140

# Exklusiver Abend der BBBank für den öffentlichen Dienst in Saarbrücken

Im Rahmen einer Feierstunde zur Neueröffnung der ersten Filiale unseres Partners der BBBank in Saarbrücken waren viele Gäste aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes und der Politik geladen. Der dbb und auch wir als Fachgewerkschaft haben es uns nicht nehmen lassen, auch präsent zu sein. Beim erstmaligen exklusiven Abend für den

öffentlichen Dienst in der Luminanz in Saarbrücken war Hauptrednerin die saarländische Ministerpräsidentin Kramp-Karrenbauer. Die Aktion Sternregen von Radio Salü und den Kirchen konnte sich an diesem Abend über eine großzügige Spende freuen. Wir als DPolG freuen uns aber vor allem, dass die tollen Leistungen und Angebote un-

seres Partners jetzt vor Ort im Saarland erreichbar sind. Daher wünschen wir dem Team der BBBank in Saarbrücken um die Filialleiterin Nadja Wüsch viel Erfolg und weiter gute Zusammenarbeit.

### Ehrungen für die DPolG-Mitgliedschaft

**30 Jahre Mitgliedschaft:**  
Johannes Wagner

**Wir danken für dein langjähriges Vertrauen in die DPolG!**

(Sollte jemand vergessen worden sein, war es keine Absicht. Hinweise werden gerne entgegengenommen!)

### Wir gratulieren im Januar und Februar 2018

#### Wir gratulieren unseren Kolleg(inn)en von Herzen.

Ehrenfried Hinz	73
Aline Krause	30
Laura Burkhard	30
Siegmond Rau	67
Hans-Werner Hölscher	74
Otmar Bach	82
Karl-Hermann Wunn	67
Torsten Jochem	40
Hans-Peter Hafner	60
Hermann Krächan	62
Kevin Junker	30
Mario Wolter	61
Gerhard Wirtz	60

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wünschen alles Gute und vor allem viel Gesundheit.

Eure DPolG



© DPolG

P. Gensheimer, B. Quint, Ministerpräsidentin Kramp-Karrenbauer, M. Emde und M. Sehn (von links)