



DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

3

März 2021 / 55. Jahrgang

POLIZEISPIEGEL



DPoIG besucht Grenzkontrollen



Seite 6 <

Interview mit Andrea Lindholz (CSU) MdB, Vorsitzende des Innenausschusses des Bundstags

Seite 21 <

Fachteil:

- Hinausragen der Ladung im Sinne des § 22 StVO: Von wo ab ist zu messen?
- Einführung einer Folienslösung für Versicherungskennzeichen





Personalratswahlen 2021

Mit Herz, Hand und Verstand – DPoIG

Im Mai dieses Jahres finden die Personalratswahlen im Bereich der Polizei statt. Wir als Gewerkschaft möchten unseren Kolleg*innen ein starkes personelles und inhaltliches Angebot bieten. Daher werden wir in allen Personalräten mit unseren Kandidat*innen antreten.

Neben dem personellen Angebot möchten wir Themen, die unsere Kolleg*innen bewegen in den Mittelpunkt stellen. Wir arbeiten in den Personalvertretungen nicht nach dem Motto „Bist du bei uns organisiert?“, sondern im Sinne unserer Kolleg*innen versuchen wir immer jedem, der Hilfe braucht, zu helfen.

Daher ist unser Motto in diesem Jahr auch:

► Mit Herz, Hand und Verstand!

Wir sind eine Polizei und sollten daher keine Unterschiede machen. Wir bringen uns mit Empathie in die personalrätliche Arbeit ein, gehen jedes Thema an und suchen immer die beste Lösung für unsere Kolleg*innen. Denn der Personalrat ist kein Selbstzweck oder Karrieresprungbrett, sondern das Sprachrohr der Beschäftigten in Richtung der Führung.

► Also: Kuschneln oder Kuschen geht gar nicht!

Es ist an der Zeit, dass der Personalrat auch wieder mehr seine Rechte einfordert. Das Personalvertretungsgesetz (SPersVG) ist eine starke Waffe im Sinne der Beschäftigten. Wir müssen sie jedoch auch klug und konsequent nutzen, sonst ist der Personalrat am Ende ein zahnloser Tiger.

Als Gewerkschafter verfügen wir zusätzlich über das notwendige Know-how, um auch in schwierigen Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen. Durch unseren konstanten Dialog mit politischen Verantwortlichen können wir Problemen, die sich innerhalb unserer Behörde entwickeln, frühzeitig entgegenzutreten. Dabei ist es wichtig, alle Gesprächspartner ernst zu nehmen und trotzdem nicht „lockerzulassen“. Auch ist es notwendig, dass man sich bewusst macht, dass man nicht für die Politik arbeitet, sondern für unsere Kolleg*innen.

► Unsere Kandidat*innen kommen von der Basis

Wir vertreten junge und ältere Kolleg*innen aus allen Bereichen. Daher wissen wir, wovon wir sprechen. Den Kontakt zur Kollegenschaft müssen wir nicht durch teure und aufwendige Befragun-

gen sicherstellen, um dann keine neuen Erkenntnisse zu gewinnen. Wir fragen unsere Kolleg*innen direkt und diese können uns ebenso direkt und jederzeit ansprechen. Dabei sind wir natürlich offen für alle.

Wir sind der Meinung, dass weniger Show und Populismus angesagt sind, sondern mehr echtes Engagement und Einsatz. Daher war und ist es für uns auch selbstverständlich, dass alle unsere aktuellen Personalratsmitglieder (auch freigestellte) in diesen schwierigen Zeiten sich in der täglichen Arbeit der Polizei einsetzen. Es gibt hier keine „Schonposten“. Denn auch das gehört für uns dazu.

► Nicht nur reden, sondern auch handeln!

Wir haben in den letzten vier Jahren viele Themen angestoßen und auch gute Ergebnisse einfahren können. Dies ist nicht das Werk eines Einzelnen, sondern eines Teams. Darauf sind wir besonders stolz. Das ist für uns Solidarität und Kollegialität. Jeder steht für den anderen ein und wir kämpfen zusammen als Kolleg*innen.

► Wir sind keine „One-Man-Show“

Wir unterscheiden in unserer Arbeit nicht nach Geschlecht oder Herkunft, denn am Ende ist das Ergebnis entscheidend! Wir legen daher großen Wert

auf eine gute Zusammenarbeit unserer Vertre-

ter*innen. Natürlich gehört eine ordentliche Diskussion und Meinungsbildung dazu, jedoch ist offener Streit und Kompromisslosigkeit aus unserer Sicht schädlich und nicht angesagt.

► Polizei muss zukunftsicher gemacht werden

Natürlich läuft die Entwicklung nicht an der Polizei vorbei. Als in den 90er-Jahren die Schreibmaschine durch den Computer auf den Dienststellen ersetzt wurde, glich das bereits einer kleinen Revolution. Mittlerweile sind die technischen Entwicklungen so schnell, dass man kaum hinterherkommt. Auch hier sind wir im Sinne unserer Kolleg*innen am Ball. Digitalisierung ist richtig und wichtig, wenn sie unsere Arbeit verbessert und erleichtert. Jedoch sehen wir es als unsere Aufgabe, auch das notwendige kritische Auge auf diese Entwicklungen zu halten. Denn nicht alle Ideen sind im Sinne unserer Kolleg*innen. Daher halten wir es für sehr wichtig, dass sowohl die Personalvertretung als auch die Gewerkschaft bei diesen Themen die notwendige Sensibilität und das Interesse zeigt, um Fehlentwicklungen zu verhindern.

Wir werden in den kommenden Wochen über verschiedene Wege weiter über unsere Ziele, Themen und Kandidat*innen berichten. Ihr dürft sehr gespannt sein.

Am Ende hoffen wir auf eure Unterstützung bei den Personalratswahlen, damit wir weiter für unseren Kolleg*innen das Beste erreichen können.

Mit Herz, Hand und Verstand – eure DPoIG!



Impressum:

Redaktion:
Sascha Alles (V. i. S. d. P.)

Landesgeschäftsstelle:
Hohenzollernstraße 41
66117 Saarbrücken
Telefon: 0681.54552
Fax: 0681.54553

www.dpolg-saar.de
E-Mail:
info@dpolg-saar.de

ISSN 0937-4876



> Neu gewählte Bundesleitung

© Windmüller

Bundeskongress der DPoIG

Rainer Wendt wiedergewählt und Sascha Alles wieder im Bundesvorstand vertreten

Was lange währt, wird endlich gut. Der Bundeskongress der DPoIG wurde nach zweimaliger Verschiebung nun endlich Mitte Januar 2021 durchgeführt. *@digital und #zukunftsweisend*

Mit großer Spannung wurde diesmal den Wahlen zur Bundesleitung entgegengefeiert. Zum ersten Mal seit Jahren gab es für die Spitze der DPoIG zwei Bewerber. Kirsten Lühmann (MdB) trat gegen den Amtsinhaber Rainer Wendt an. Beide Bewerber hatten im Vorfeld die Möglichkeit, sich schriftlich und auch per Videobotschaft an die Delegierten zu wenden, um für sich zu werben.

Da es ein besonderer Bundeskongress war (er fand gänzlich digital statt), mussten sich die Delegierten bereits im Vorfeld Gedanken über ihre Wahlentscheidung machen, die dann notariell überwacht per Briefwahl vollzogen wurde.

Am Ende setzte sich Rainer Wendt klar bei der Wahl zum Bundesvorsitzenden durch und bedankte sich für das ausgesprochene Vertrauen.

Als einziger Kandidat um den Posten des „Ersten“ Vertreters stand erneut Joachim Lenders zur Verfügung. Auch er wurde mit deutlicher Zustimmung wiedergewählt. Ebenso wurde Ralf Kusterer (BW) wiedergewählt. Neu in der Bundesleitung sind künftig Sabine Schumann (BE), Thorsten Grimm (BY) und Heiko Teggatz (BuPo). Neuer Bundestarifbeauftragter wurde Edmund Schuler (BW) und Bundesseniorenbeauftragter Dirk Kost (ST).

Somit wurde die Bundesleitung weiblicher und jünger, was ein wichtiges Signal ist.

Wir gratulieren allen Gewählten und freuen uns auf gute Zusammenarbeit.

Im Rahmen des Kongresses wurden auch sehr viele Anträge beraten und abgestimmt, um die Arbeit für die nächsten Jahre aufzuzeigen.

Ein wichtiger Antrag, der einstimmig gefasst wurde, lautete: Corona-Erkrankungen als Dienstunfall anerkennen!

Somit wurde schnell deutlich, dass dieses Thema in der aktuellen Situation alle Länder und vor allem die Polizeien betrifft. Die DPoIG wird sich daher mit ganzer Kraft für eine Lösung im Sinne der Kolleg*innen einsetzen.

Am Ende des Kongresses wurde deutlich: Gut, dass wir es geschafft haben, und noch besser ist es, wenn der nächste Kongress wieder in gewohnter Form stattfindet.

Besondere Zeiten erfordern eben besondere Maßnahmen. ■



© DPoIG

Pressemitteilung vom 12. Februar 2021

DPoIG schlägt vor, impfbereiten Kolleg*innen übrig gebliebene/freie Impfdosen anzubieten

Immer wieder bleiben bereits verplante Impfmittel übrig, die nicht mehr gelagert werden können. Wenn diese nicht verausgabt werden können, müssen sie vernichtet werden.

Hier sieht die DPoIG die Möglichkeit, diese unseren Kolleg*innen anzubieten. Die Impfstoffe sind sehr empfindlich und müssen in der Regel zügig verimpft werden. Gerade die Kolleg*innen im Wechsel-

schichtdienst auf den Polizeieinspektionen oder beim Kriminaldauerdienst sind rund um die Uhr erreichbar und könnten übrig gebliebene beziehungsweise freie Impfdosen bekommen.

Sascha Alles, Landesvorsitzender: „Es macht aus unserer Sicht sogar doppelt Sinn, diese freien Impfdosen der Polizei anzubieten. Denn wir sehen gerade, dass die operativ tätigen Kolleg*innen besonders gefährdet

sind, sich anzustecken und diese sind 24/7 im Dienst und somit relativ kurzfristig erreichbar. Durch die Verteilung der Polizei in allen Landkreisen sehen wir hier eine ideale Möglichkeit, zumindest erste Impfungen bereits jetzt zu ermöglichen.“

Im Übrigen wird diese sogenannte „Hop-on“-Praxis bereits im Rettungsdienst und bei der Berufsfeuerwehr praktiziert, was wir ausdrücklich begrüßen.

Gerade unsere Berufsgruppen können sich im Einsatzfall nicht gänzlich schützen, da wir alle oftmals den „Sicherheitsabstand“ deutlich unterschreiten müssen und somit der Gefahr einer Infektion ausgeliefert sind.

Wir haben daher das Innenministerium aufgefordert, sich auch dafür einzusetzen, dass unsere Kolleg*innen auch berücksichtigt werden, wenn es möglich ist. ■



© LPP/Saarland

> Vanessa Grauberger

Einführung eines Mentoring-Programms bei der Polizei des Saarlandes

DPolG geht voran

Von Vanessa Grauberger

Die Einführung von Mentoring-Programmen ist vielen sicherlich aus Politik, Unternehmen, der Wissenschaft und der Industrie bekannt; doch auch innerhalb der Polizeien der Länder erhalten Mentoring-Programme zunehmend Eingang.

Wir sind der Meinung, dass die Einführung eines Mentoring-Programmes auch für die saarländische Polizei viele positive Effekte haben könnte.

■ Doch was genau ist eigentlich mit Mentoring gemeint?

Generell versteht man unter Mentoring eine zeitlich begrenzte Zusammenarbeit, bei der erfahrene Personen (Mentor*innen) ihr fachliches Wissen, ihre Erfahrungen und auch ihre Zugänge zu beruflich wertvollen Netzwerken mit unerfahrenen Personen (Mentees) teilen.

Vom Grundprinzip her stellt Mentoring sozusagen eine Art „Hospitation auf Führungsebene“ dar. Es geht darum, Wissen und Erfahrungen harmonisch auszutauschen, um sowohl die persönliche als auch die berufliche Entwicklung der Teilnehmer*innen zu fördern.

Mentoring-Programme dienen daher in der Regel insbesondere der Förderung von Mitarbeiter*innen, die noch relativ am Anfang ihres beruflichen Werdeganges stehen, sich jedoch bereits frühzeitig beruflich weiterentwickeln möchten und sich mittelfristig die Übernahme einer Führungsfunktion vorstellen können. Diese Mentees sollen auf ihrem Weg von Führungspersönlichkeiten begleitet und unterstützt werden, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind, über ein hohes Maß an Empathie und sozialer Kompetenz verfügen und insbesondere auch fähig zur Selbstreflexion sind.

Mentoring kann so einen wichtigen Baustein zu einem äußerst wirksamem Personalentwicklungskonzept darstellen, das dazu geeignet ist, die Organisationskultur wesentlich zu verbessern, Mitarbeiter*innen zu motivieren und Transparenz zu schaffen.

Positive Effekte wie Bewerber*innenmotivation, Kompetenzerweiterung auf beiden Seiten der Teilnehmer*innen (Mentor*innen und Mentees) sowie eine verbesserte Zusammenarbeit und Teilhabe sind nur ein paar der nennenswerten Mehrwerte, die die Einführung eines Mentoring-Programmes bewirken könnte.

Bei einer möglichen Umsetzung eines Mentoring-Programmes innerhalb der saarländischen Polizei wäre es beispielsweise vorstellbar, dass dieses zunächst gezielt als Instrument zur Steigerung von Interessenlagen in Unterrepräsentanzbereichen eingesetzt werden könnte. Somit könnten künftig deutlich mehr Bewerber*innen für Ausschreibungen gewonnen werden.

Zudem könnte dem Ziel der Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen

und Männern auf allen Hierarchieebenen weiter Rechnung getragen werden.

Wir sind überzeugt, dass es an der Zeit ist, ein echtes Personalentwicklungskonzept für das LPP zu schaffen. Hierzu sollte die Einführung eines Mentoring-Programmes ebenso als notwendiger Baustein dienen. Ebenso würde es zu einer deutlichen Verbesserung der Transparenz von Stellen und Anforderungsprofilen beitragen. Es würde die frühzeitige Möglichkeit schaffen, dass unsere Kolleg*innen sich gezielt und nach ihrer Interessenlage entwickeln könnten.

Aus unserer Sicht bietet die Polizei eine Vielzahl von Möglichkeiten. Es muss daher alles dafür getan werden, dass wir im Sinne der Bestenauslese bereits frühzeitig auch gute Führungskräfte von morgen gewinnen.

In einem ersten Gespräch zeigte sich unsere Behördenleitung der Thematik gegenüber sehr aufgeschlossen. Nun gilt es, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen.

Wir werden daher weiter für dieses Thema werben. ■

DPolG-Forderungen werden umgesetzt

Steigerung von Homeoffice kommt – ebenso Entlastungen im 24/7-Dienst und die Möglichkeit, Dienstunfallanträge ruhend zu stellen

Für uns alle steht vor allem der Gesundheitsschutz unserer Kolleg*innen im Mittelpunkt. Daher haben wir in Gesprächen mit unserer Behördenleitung die aktuelle Situation dargestellt, Fragestellungen unserer Kolleg*innen aufgegriffen und Vorschläge gemacht, um Belastungen zu reduzieren.

■ Folgende Entscheidungen sind nun gefallen

> Das LPP wird in Absprache mit dem/der Antragsstel-

ler*in Dienstunfallanträge ruhend stellen (bis rechtliche Entscheidungen vorliegen)
> Die Möglichkeiten der Nutzung von Homeoffice werden

(wo es möglich ist) weiter gesteigert.

> Die MKS soll gemäß unserer Forderung nach Prüfung durch LPP 1 optimiert werden

(Einsatzbelastung soll regelmäßig kontrolliert und bewertet werden/Monitoring).

> Die Kohortenregelung des LPP 14 wurde bereits optimiert (jeder Einsatzzug wird künftig in zwei Kohorten aufgeteilt).

> Es wird eine „Ideenbörse“ mit den Dienststellenleitungen geschaffen, um flexibel >





auf die Entwicklungen reagieren zu können.

> Neben der aktuellen persönlichen Ausstattung mit zertifizierten FFP2-Masken haben alle Dienststellen Zugriff auf einen Pool von weiteren Masken (Nachschub gesichert).

Wir sind zufrieden, dass unsere Forderungen/Vorschläge durch

die Behördenleitung sehr schnell aufgegriffen wurden und erste Maßnahmen schon umgesetzt sind.

Man hat uns auch zugesichert, weiterhin alle Möglichkeiten zur Reduzierung von Belastungen zu prüfen und durch regelmäßiges Monitoring zügig auf alle Entwicklungen zu reagieren.

Eine große Aufgabe bleibt es für uns jedoch noch, die politisch Verantwortlichen zu Änderungen der Rechtslage in Bezug auf die Anerkennung von Dienstunfällen in Zusammenhang mit COVID-19-Infektionen zu bewegen. Nach unserer Auffassung sollte die Infektion als Berufskrankheit anerkannt werden, damit unsere Kolleg*innen abgesichert sind.

Daher haben wir bereits erste Gespräche initiiert und Vorschläge gemacht, um schnellstmöglich Bewegung in die Sache zu bekommen.

Denn es geht hier um die Gesundheit unserer Kolleg*innen und somit um eine größtmögliche Absicherung.

Gemeinsame Aktion von dbb und Landesbünden

VerfG-Entscheidungen zur sogenannten „Grundbesoldung“ in Berlin sowie zur Unteralimentierung „kinderreicher Beamtenfamilien“ in Nordrhein-Westfalen

Wegen der herausragenden und langfristigen Bedeutung in finanzieller und gesellschaftlicher Hinsicht hat der dbb mit seinen Landesbünden die Besoldungsgesetzgeber im Bund und in den Ländern am 8. Januar 2021 aufgefordert, die Verfassungsvorgaben für die Vergangenheit umgehend zu erfüllen und für die Zukunft die Unterstützung bei der zwingenden Neugestaltung angeboten. Im Saarland ging das gemeinsame Schreiben an Innenminister Klaus Bouillon, so dbb Landeschef Ewald Linn.

Ein Auslöser für diese konzentrierte Aktion ist, dass unsere Verfassung überall in Deutschland gilt und es nicht sein kann, dass bei Beamtinnen und Beamten, die täglich ihren Dienst verrichten, der Abstand zu den staatlichen Leistungen zur Grundsicherung nicht eingehalten wird. Ein weiterer der Wille, auf der Basis von einheitlichen Grundlagen mit allen Ländern und dem Bund einheitliche, tragfähige und zukunftsfähige Regelungen zu erarbeiten.

Zu beachten ist dabei, dass die Frage des Mindestmaßes und der Ausgestaltung der verfassungskonformen Besoldung äußerst komplex, schwierig und von vielen unterschiedlichen Faktoren abhängig ist, weil seit dem Jahr 2006 die Besoldung im Bund und in den Ländern jeweils unterschiedlich gestaltet ist und es in den 17 verschiedenen Rechtskreisen eine Vielzahl von unterschiedlichsten Regelungen gibt. Dies wird unterschiedlichste Regelungen in Bund und Ländern für die Vergangenheit zur Heilung der rechtswidrigen Unteralimentierung mit sich bringen.

Für die Zukunft fordern der dbb und seine Landesbünde Lösungen anzustreben, die ein Mindestmaß an Grundeinheitlichkeit in der Besoldung der Beamten sicherstellen.

> Zur Ausgangslage:
Es bestehen unabwendbare Handlungsnotwendigkeiten, weil die Besoldung für die mehr als 1,8 Millionen Beamten und Beamten in der Bundesrepublik Deutschland im Bereich

der Mindestalimentation und im Bereich der Alimentation für Familien in weiten Teilen verfassungswidrig zu niedrig ist. Für die Vergangenheit stehen deshalb Hunderttausenden von Beamten Nachzahlungsansprüche zu. Für die Zukunft müssen spätestens ab Mitte des Jahres 2021 verfassungskonforme Regelungen getroffen werden.

> Geburtstage im Monat März

Wir gratulieren von Herzen folgenden Kollegen:

H. Schorr, 80 Jahre
W. Haygis, 71 Jahre
M. Scherer, 40 Jahre
H. Schneider, 64 Jahre

H. Schwarz, 64 Jahre
H. Oswald, 77 Jahre
K. H. Fischer, 92 Jahre
K. J. Müller, 61 Jahre

Wir wünschen Euch alles Gute und vor allem viel Gesundheit in dieser Zeit. Eure Gewerkschaft DPoIG

BesGr.	Besoldungsordnung A Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) GÜltig ab 1. April 2021											
	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Erfahrungsetufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2.309,55	2.367,91	2.426,23	2.484,58	2.542,92	2.601,26	2.659,58					
A 5	2.326,14	2.400,87	2.458,89	2.516,93	2.574,96	2.633,02	2.691,05	2.749,09				
A 6	2.375,18	2.436,93	2.502,64	2.566,39	2.630,08	2.693,83	2.757,58	2.821,31	2.885,00			
A 7	2.466,36	2.525,65	2.605,84	2.686,02	2.766,19	2.846,37	2.926,58	2.983,84	3.041,14	3.098,41		
A 8		2.607,02	2.675,53	2.778,27	2.881,05	2.983,79	3.086,58	3.155,09	3.223,56	3.292,13	3.360,61	
A 9		2.743,86	2.811,27	2.920,96	3.030,62	3.140,32	3.250,00	3.325,39	3.400,80	3.476,19	3.551,80	
A 10		2.936,05	3.031,74	3.172,24	3.312,77	3.453,29	3.593,83	3.687,51	3.781,62	3.877,45	3.973,31	
A 11			3.329,86	3.473,81	3.617,78	3.761,85	3.909,15	4.007,33	4.105,54	4.203,78	4.301,97	4.400,16
A 12			3.564,67	3.736,95	3.911,40	4.087,02	4.262,64	4.379,69	4.496,78	4.613,87	4.730,96	4.848,02
A 13				4.179,79	4.369,46	4.559,07	4.748,74	4.875,14	5.001,61	5.128,01	5.254,49	5.380,91
A 14				4.393,23	4.639,14	4.885,04	5.130,98	5.294,91	5.458,89	5.622,83	5.786,78	5.950,76
A 15						5.358,42	5.628,80	5.845,11	6.061,40	6.277,72	6.494,03	6.710,35
A 16						5.903,99	6.216,65	6.466,87	6.717,04	6.967,18	7.217,37	7.467,55