

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen, Kaiser-Friedrich-Ring 77, 65185 Wiesbaden

Deutsche Polizeigewerkschaft im dbb
Landesverband Hessen
Rheinstraße 99
65185 Wiesbaden

**Landesverband
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen**

Kaiser-Friedrich-Ring 77
65185 Wiesbaden
Telefon: 06 11 / 9 89 20-0
Telefax: 06 11 / 9 89 20-33
landesverband@gruene-hessen.de
www.gruene-hessen.de

Wiesbaden, den 6. September 2023

Antwort auf den Wahlprüfstein der Deutschen Polizeigewerkschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung Ihrer Wahlprüfsteine zur hessischen Landtagswahl 2023. Wir haben uns bemüht, Ihnen ausführliche Antworten auf Ihre Fragen zu geben. Sollten Sie Rückfragen haben, so melden Sie sich gern erneut bei uns.

Unsere Antworten finden Sie auf den folgenden Seiten.

Mit freundlichen Grüßen



Bärbel Hartmann
Landesgeschäftsführerin
Landesverband BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen

Wahlprüfsteine der Gewerkschaft der Polizei:

1. Personal

Der öffentliche Dienst steht derzeit insgesamt im Fokus hinsichtlich der personellen und zukünftigen Aufstellung mit Fachkräften. Gleichfalls werden in dem dynamischen Prozess der Fortentwicklung einer modernen und digitalen Verwaltung nahezu täglich neue Aufgaben und Themen entwickelt und dem bestehenden Personalkörper auferlegt. Der Bereich der Polizei ist hiervon nicht ausgenommen, sondern stellt sogar einen Schwerpunkt dar. Wir wertschätzen den Aufwuchs an Personal in den letzten Jahren, gleichwohl wir hier die retrograde personelle Vorfinanzierung der neu geschaffenen Bereiche und hinzugekommener Aufgaben zunächst abarbeiten. Aus unserer Sicht muss ein Zuwachs in allen Bereichen stattfinden, nur mit einem funktionierenden administrativen Background sind wir handlungsfähig.

Wie sehen Sie die Entwicklung des Personals in den nächsten 5 Jahren bei dem Anstieg an Aufgaben und Herausforderungen in der Hessischen Polizei?

Wir bitten hier zu unterscheiden zwischen Vollzugsbeamten, Verwaltungsbeamten und Tarifpersonal.

Antwort: Mit dem Sicherheitspaket II haben wir von 2020-2023 über 1050 zusätzliche Stellen u.a. im Bereich des Polizeivollzugsdienstes, der Polizeihochschule, bei den technischen Diensten, in der Verwaltung oder auch bei der Wachpolizei geschaffen. Um Öffentlichen Sicherheit weiter auszubauen und um ausreichend Nachwuchskräfte zu gewinnen, werden wir die Stellen bei der Polizei bis 2025 auf über 16.000 Personen erhöht haben. Dieser Personalaufbau soll auch in den kommenden 5 Jahren weiter fortgesetzt werden. Da sich im Zuge von Automatisierung und Digitalisierung Berufsbilder stark verändern werden und sich damit auch die Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig erhöhen, muss mit einem größeren Investitionsbedarf in Aus- und Weiterbildung gerechnet werden. Das ermöglicht es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersstufen bei diesem Anpassungsprozess mitzunehmen und gleichzeitig neue Fachkräfte für die Hessische Polizei zu gewinnen.

Welche besonderen Maßnahmen werden Sie ergreifen, um die Attraktivität zu steigern, um Menschen für den Bereich der Polizei zu gewinnen? (maximal 3 Punkte)

Antwort: Wir wollen die technische Ausrüstung der Hessischen Polizei weiter verbessern und eine angemessene Ausstattung mit Schutzkleidung sicherstellen. Wir werden die Polizeistreifen und Polizeistationen stärken und die Betreuung nach schwierigen Einsätzen verbessern. Darüber hinaus werden wir mit der/dem Bürger- und Polizeibeauftragten zukünftig eine oder einen unabhängige/n Ansprechpartner/in für alle Polizeimitarbeiterinnen und Polizeimitarbeiter zur Verfügung stellen, an die oder den sie sich in belastenden Situationen vertrauensvoll wenden können. Zudem werden wir die Empfehlungen der Expertenkommission weiter umsetzen und das neue Leitbild der Polizei konsequent realisieren und dafür sorgen, dass rechtsextremistische Tendenzen in der Hessischen Polizei keinen Platz haben.

Nennen Sie uns drei Gründe warum die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Polizei und Ordnungsbehörden Ihre Partei wählen sollten?

Antwort: Wir werden uns für eine besser ausgestattete, noch vielseitiger aufgestellte Polizei einsetzen und die zukünftige Polizeiausbildung stärker mit der Wissenschaft verzahnen. Wir möchten die Arbeitsbedingungen für die Hessischen Polizistinnen und Polizisten verbessern, die psychosoziale Betreuung bei belastenden Einsätzen ausbauen und die Führungskräfte noch stärker für die Bedürfnisse der Beamtinnen und Beamten sensibilisieren. Wir betrachten die Polizei als lernende Organisation und wollen

eine Fehlerkultur, die es zulässt, dass jede und jeder Einzelne vertrauensvoll und ohne Sanktionen jedweder Art befürchten zu müssen, sich an Vorgesetzte wenden kann. Das neue Leitbild der Polizei werden wir konsequent umsetzen und regelmäßig evaluieren.

2. Digitalisierung

Derzeit sind viele Arbeitsprozesse zu einer digitalen Verwaltung im Land Hessen unterwegs, dies bedeutet, dass den Kolleginnen und Kollegen in allen Ebenen zusätzliche Aufgaben und Herausforderungen neben der täglichen Arbeit aufgelastet werden. Im polizeilichen Bereich bedeutet dies, dass eine große Anzahl der Beschäftigten in Nebenämtern oder Arbeitsgruppen gemeinsam die Thematik der Digitalisierung voranbringen. Die Belastung ist deutlich wahrnehmbar.

Wie werden Sie diese zusätzliche Belastung in Zukunft angehen und möglichst abfedern?

Antwort: Dass es hier derzeit zu einer zusätzlichen Belastung kommt, ist zutreffend. Die damit verbundene Mehrarbeit muss selbstverständlich vergütet werden. Außerdem werden wir nicht umhinkommen, Fachdienstleister von außen mit bestimmten Aufgaben zu betrauen. In gewissem Ausmaß lässt sich eine zusätzliche Belastung aber nicht ganz vermeiden. Langfristig aber wird die Digitale Strategie Hessen, die für den Polizeibereich in den Jahren 2023 und 2024 Mittel in Höhe von acht Millionen Euro zur Verfügung stellt, zu Arbeitserleichterungen führen. Beispiele sind die Fortführung von HessenData, der Einsatz von Smartphones und Tablets für jede einzelne Beamtin und jeden einzelnen Beamten und der Implementierung spezieller Applikationen zur Aufnahme von Verkehrsunfällen.

Oft fällt in Gesprächen und Sitzungen das Wort „Mehrungsverbot“, welches als ein sehr starres Hindernis hin zu einer besseren mobilen und digitalen Verwaltung wahrgenommen wird.

Ist Ihnen dies bewusst und wie beabsichtigen Sie mehr Flexibilität in diesen hoch dynamischen Prozess der Digitalisierung, parallel zu langfristigen Planungen und Rollout Terminen, voranzubringen?

Antwort: Ja, wir sind uns dieser Dynamiken bewusst. Als besten Beleg dafür können wir auf den beim Polizeipräsidium für Technik angesiedelten Innovation Hub verweisen, dessen Einrichtung und Arbeitsweise Start-Up-Charakter hat. Wir bewegen uns mit dieser Einrichtung immer sehr nahe am jeweiligen Entwicklungsstand und wissen zu jedem Zeitpunkt relativ präzise, was technologisch machbar, praktisch umsetzbar und rechtlich möglich ist. Damit nehmen wir bundesweit eine Spitzenstellung ein.

3. Alterssicherung

Aus den verschiedensten Richtungen erfolgen in immer kürzeren Zeitabschnitten Angriffe auf die Versorgung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und hier im Besonderen der Beamtinnen und Beamten. Im Bereich der Tarifbeschäftigten ist in der zurückliegenden Zeit auch das Thema Altersarmut präsent und wird nicht selten als Angst geäußert.

Haben Sie in der nächsten Legislatur vor die Thematik Pensionen aufzugreifen und Einschnitte vorzunehmen?

Antwort: Nein. Wir werden weder im Bereich der Pensionen noch im Bereich der Renten Kürzungen vornehmen. Hier geht es jeweils um grundgesetzlich geschützte, eigentumsrechtlich relevante Positionen, auf die sich die Betroffenen verlassen dürfen. Ungeachtet dessen ist es absehbar, dass speziell bei

Rentenempfängerinnen und Rentenempfängern der Status quo nachgebessert werden muss (siehe nächste Frage).

Können Sie sich vorstellen, dass im Bereich der Tarifbeschäftigten zusätzliche Anreize zur Alterssicherung, z.B. eine „Betriebsrente“ eventuell mit Eigenbeteiligung, zu schaffen?

Antwort: Als Betriebsrente existiert für Personen, die im Öffentlichen Dienst tätig sind, seit vielen Jahren die Zusatzversorgungskasse, die sich seit vielen Jahren bewährt hat. Die Bundesregierung hat zudem in ihrem Koalitionsvertrag eine neue Form ergänzender privater Altersvorsorge in Form eines öffentlichen Fonds angeregt. Seit dem 24. Januar 2023 hat auch die Fokusgruppe private Altersvorsorge der Bundesregierung ihre Arbeit aufgenommen. Aus unserer Sicht erscheint es daher sinnvoll, zunächst die Entwicklungen auf der Bundesebene abzuwarten und danach in Hessen darauf zu reagieren. Vor einiger Zeit hatte unser Wirtschaftsminister ja bereits gemeinsam mit dem verstorbenen Finanzminister Dr. Thomas Schäfer den Vorschlag einer „Deutschlandrente“ als eine weitere private Altersvorsorgemöglichkeit ins Spiel gebracht. Wir sind gespannt auf die Vorschläge der Bundesregierung und werden diese dann in Hessen eingehend prüfen und abschließend bewerten.

4. Besoldung

Am 30.11.2021 wurde durch das VGH Kassel eine Grundsatzentscheidung in Hessen zur Besoldung der Beamten getroffen. Hierzu hat die Hessische Landesregierung zunächst ein Besoldungsgesetz vorgelegt, welches die Thematik aufgreift, aber trotzdem die Verfassungswidrigkeit nicht ausräumt. Es wird auf die Vorlage beim Bundesverfassungsgericht und die dort zu treffende Entscheidung verwiesen. Aufgrund der bisher vorliegenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ist von einer gleichlautenden auszugehen. Die derzeit schwebende Situation stellt einen erheblichen Eingriff in die Rechte und Ansprüche der Beamtinnen und Beamten dar. Gleichfalls leiden wir unter einem erheblichen Attraktivitätsproblem, bei welchem die Besoldung ein zentraler Punkt ist.

Wie gedenken Sie in der nächsten Legislatur die Problemlage anzugehen?

Antwort:

Nicht nur Hessen, sondern alle Bundesländer sowie der Bund stehen vor dieser bedeutenden und schwierigen Herausforderung, nachdem das Bundesverfassungsgericht die Folgerungen aus dem Abstandsgebot konkretisiert und festgesetzt hat. Hessen hat schneller als andere darauf reagiert und 657 Millionen € aufgewendet, um erste Schritte hin zu einer verfassungskonformen Besoldung ihrer rund 104.000 Beamtinnen und Beamten und rund 48.000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zu gehen. Im Vorgriff auf eine Novelle des Besoldungsrechts und zur Überbrückung dieses Zeitraums haben wir schon jetzt, der regulären Besoldungserhöhung vorgeschaltet, eine Besoldungserhöhung in Höhe von zweimal 3% beschlossen.

Im Falle unserer Regierungsbeteiligung werden wir in der kommenden Legislatur ein entsprechendes Gesetz in den Landtag einbringen, sobald innerhalb einer möglichen Regierungskoalition eine Einigung erzielt worden ist. Möglicherweise muss die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Vorlagebeschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs abgewartet werden, um den genauen Umfang des Nachsteuerungsbedarfs absehen zu können.

Welche Nachbesserungen aus den zurückliegenden Jahren ab dem Feststellungszeitraum 2013 durch den VGH werden Sie vornehmen, um auch kurzfristig die Schiefelage in die Waage zu bringen?

Antwort: Es ist denkbar, dass es erforderlich sein wird, den Zeitraum bis zu einer Neuregelung des Besoldungssystems durch weitere vorgeschaltete lineare Besoldungserhöhungen zu überbrücken. Das hängt vor allem davon ab, wie rasch sich das neue Besoldungssystem abzeichnet, und von welchen Merkmalen es voraussichtlich geprägt sein wird.

Beabsichtigen Sie die Besoldung in Zukunft anders aufzustellen?

Antwort: Eine verfassungskonforme Alimentation muss sich wegen des Leistungsprinzips und der Wertigkeit der Ämter maßgeblich am Grundgehalt ausrichten. Auf diesem Gedanken beruht die zuletzt beschlossene pauschale Besoldungserhöhung in zwei Stufen zum 1. August 2023 und 1. Januar 2024. Bei Überlegungen zu einer künftigen Besoldungsstruktur ist daneben allerdings auch zu berücksichtigen, dass die bislang maßstäbliche vierköpfige Alleinverdienerfamilie kein verfassungsrechtliches Leitbild der Beamtenbesoldung ist, dass mit anderen Worten keine Verpflichtung besteht, schon die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Wir werden deshalb auch die veränderten tatsächlichen Lebensverhältnisse in unsere Überlegungen mit einbeziehen und prüfen, ob und inwieweit auch höhere Familienzuschläge ein Element sein können, eine an den Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums ausgerichtete und damit verfassungskonforme Besoldungssystematik zu entwickeln.

5. Strukturreform / Aufgaben- und Zuständigkeitskontrolle

Im Jahr 2001 erfolgte die letzte grundlegende Strukturreform innerhalb der hessischen Polizei, welche aus unserer Sicht nicht zu Ende gedacht wurde. Wir unterliegen innerhalb und außerhalb hochdynamischer Prozesse, dies erfordert eine hohe Flexibilität im personellen wie auch administrativen Bereich. Durch die Digitalisierung kommt in unserer Zeit ein gewichtiger dynamischer Faktor hinzu, dies betrifft alle Teile im Konstrukt der Sicherheitsarchitektur von Landesverwaltung bis zu den kommunalen Verwaltungen. Gerade eine klare Aufgaben- und Zuständigkeitskontrolle ist erforderlich, gleichfalls bedarf es gerade in den parallelen Verwaltungsstrukturen (Regierungspräsidien, Städte und Gemeinden) eine konsequente und eigenständige Abarbeitung. Für notwendige Verbesserungen sind Reformen dringend erforderlich.

Welche Veränderungen sind hinsichtlich der Strukturen innerhalb Ihrer Parteiprogramme für die nächsten 5 Jahre geplant?

Antwort: Wir halten die seit nunmehr über 20 Jahren bestehenden grundlegenden Strukturen mit dem Landeskriminalamt, den Flächenpolizeipräsidien, dem Bereitschaftspolizeipräsidium und dem Präsidium für Technik, an deren Spitze das Landespolizeipräsidium steht, für gut eingeführt, allgemein akzeptiert und für die Bewältigung jeglicher Lagen geeignet und deshalb nicht grundsätzlich für veränderungsbedürftig, weshalb wir diesbezüglich auch keine Reformpläne haben. Innerhalb dieser Grundstruktur bestehende Anpassungsbedarfe und Möglichkeiten zur Optimierung werden wir, wie bereits in der Vergangenheit – siehe Innovation-Hub, siehe Fehlerkultur, siehe Hochschule für Management und Sicherheit – aufgreifen und im Rahmen bestehender Möglichkeiten in die Tat umsetzen. In diesem Rahmen sieht unser Parteiprogramm die Stärkung der Polizeistationen und –streifen vor, wir wollen die Repräsentanz von marginalisierten Gruppen in der Polizei erhöhen, wir wollen die von der Expertenkommission vorgeschlagenen Maßnahmen für einen Neuanfang bei der Hessischen Polizei noch konsequenter umsetzen, wozu ein neues Leitbild für die Arbeit der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft gehört. Denn rechtsextreme Haltungen und menschenverachtende Einstellungen haben in der Polizei keinen Platz.

In der Aus- und Weiterbildung, insbesondere von Führungskräften, soll ein Schwerpunkt auf weitere Präventions- und Supervisionsmaßnahmen und die Vermittlung von politischer Bildung, rassismus- sowie gendersensibler Polizeipraxis gelegt werden. Wir wollen auch, dass die Polizei sich noch stärker nach außen öffnen sollte, indem beispielsweise Lehrende verstärkt nicht nur aus der Polizei selbst kommen und die Polizei den Austausch mit der Zivilgesellschaft intensiviert.

Wie gedenken Sie die Verantwortung in den parallelen Verwaltungsstrukturen stärker einzufordern? Können Sie sich vorstellen durch gesetzliche Änderungen und Investitionen die kommunale Struktur der Ordnungsämter und Stadtpolizeien zu stärken, sowie eine engere Verzahnung innerhalb der Sicherheitsarchitektur herzustellen und damit ein stärkeres Zusammenwirken mit der Landespolizei abzubilden?

Antwort: Das Mehrebenenprinzip in der öffentlichen Verwaltung führt gerade im Bereich des Sicherheits- und Ordnungsrechts zu Parallelstrukturen und Zuständigkeitsüberschneidungen und ist deshalb potentiell anfällig für – negative wie positive – Kompetenzkonflikte. Im Sinne unserer Bürger*innen wollen wir deshalb alles tun, damit solche Gemengelagen nicht zu Effizienzverlusten führen, welche die Sicherheitslage nachhaltig beeinträchtigen. Wir sehen es deshalb als permanente Aufgabe an, die Prozesse im Bereich der allgemeinen Gefahrenabwehr zu evaluieren und zu optimieren. Zielführender als eine Gesetzesänderung erscheint es uns hier, die Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungsträgern zu verstetigen, etwa durch regelmäßige Chefgespräche. Wie in vielen anderen Bereichen ist auch hier eine reibungslose Kommunikation mit der echten Bereitschaft zur Verständigung der Schlüssel zur Lösung der von Ihnen angesprochenen Schnittstellenprobleme.

6. Verschiedenes

Die Zunahme von Übergriffen in den unterschiedlichsten Erscheinungen gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist deutlich wahrnehmbar. Hierbei ist der Bereich der Polizei nicht ausgenommen, sondern sowohl in Quantität wie auch Qualität im Fokus. Die sichtbaren Wunden und Verletzungen sind der eine Teil, den psychischen Folgen wird aus unserer Sicht noch immer zu wenig Raum und Beachtung gegeben, vor allem die langwierigen Auswirkungen und / oder Spätfolgen. Ein zentrales Thema ist in diesem Zusammenhang der Dienstunfall, welcher oft und gerade im Bereich der psychischen Folgen ein erhebliches Hindernis und Problem in der Fürsorge darstellt. Der Polizeibereich unterliegt dabei, aufgrund der Art und Intensität der ausgeführten An- und Eingriffe besonderen Gegebenheiten. Die Beweislastumkehr lässt die Kolleginnen und Kollegen nicht selten mit zusätzlichen Belastungen zurück.

Welche präventiven Maßnahmen können Sie sich vorstellen, um der Fürsorge und dem Schutz der Beschäftigten noch mehr Raum zu geben? (Maximal 3)

Antwort: Bei schwierigen Einsatzlagen wollen wir die psychosoziale Erstbetreuung am Tatort verbessern. Grundsätzlich möchten wir zur Unterstützung der Polizeibeamt*innen mehr Möglichkeiten zum Austausch, zur Reflexion und zur Supervision schaffen. Um Kleinkriminalität und Störungen der öffentlichen Ordnung, deren Ursache häufig soziale oder psychische Probleme sind, wirksamer zu behandeln, wollen wir die Zusammenarbeit zwischen Polizei und Sozialarbeit stärken.

Sehen Sie die Fürsorge für betroffene und geschädigte Kolleginnen und Kollegen als ausreichend an? Welche Maßnahmen und / oder Instrumente möchten Sie in der nächsten Legislatur angehen und implementieren? Haben Sie Vorstellungen wie eine andere Abarbeitung des Dienstunfalls und einhergehenden Belastungen ermöglicht werden kann? Können Sie sich die Beweislastumkehr vorstellen, folglich die Nachweisführung zu Lasten des Dienstherrn erfolgt?

Antwort: Wir glauben, dass sich unser System der beamtenrechtlichen Heil- und Unfallfürsorge im Prinzip bewährt hat. Sollte es hier allerdings einen manifesten Nachsteuerungsbedarf geben, sind wir selbstverständlich bereit, über entsprechende Änderungen zu reden. Fest steht jedenfalls, dass die Rechte der Beamt*innen im Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren gewahrt bleiben müssen, sie also Anspruch darauf haben, gehört zu werden und Akteneinsicht zu nehmen, und dass jedes Verfahren unter Beachtung der Prinzipien der Fairness geführt und innerhalb eines überschaubaren Zeitraums abgeschlossen werden muss. Sollte es hier strukturelle Defizite geben, müssen sie identifiziert und abgestellt werden. Einer Beweislastumkehr, wie von Ihnen angesprochen, stehen wir augenblicklich eher skeptisch gegenüber.

Wie gedenken Sie uns als Gewerkschaft und damit Vertreter der Kolleginnen und Kollegen einzubinden?

Antwort: Wir sind, wie bei anderen Gewerkschaften und Berufsvertretungen auch, offen für einen regelmäßigen Austausch, ebenso wie wir offen sind für außerplanmäßige Zusammenkünfte bei aktuellen Erfordernissen. Unsere Ansprechpartner*innen auch für persönliche Gespräche sind die jeweiligen Obleute und Fachsprecher*innen im Arbeitskreis Innenpolitik.

Welchen Wunsch oder Gedanken möchten Sie an uns herantragen?

Antwort: Wir halten einen regelmäßigen Austausch für wünschenswert.