



An den
Innen- und Rechtsausschuss
des Landtages Schleswig-Holstein
-per E-Mail-

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts -
(LBModG) Gesetzentwurf der Landesregierung - Drucksache 18/3154

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

die Deutsche Polizeigewerkschaft im dbb (DPolG) bedankt sich für die
Möglichkeit zur Stellungnahme in Bezug auf den Entwurf zum LBModG.

Die DPolG begrüßt ausdrücklich, dass die Landesregierung die Notwendigkeit
einer Attraktivitätssteigerung des Berufsbeamtentums in Schleswig-Holstein
erkannt hat und entsprechende Maßnahmen einleitet.
Fortschreitende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie der demografische
Wandel machen diese Schritte unumgänglich.

Auch die Landespolizei Schleswig-Holstein muss sich seit einigen Jahren
zunehmend dem härter werdenden Wettbewerb auf dem Lehrstellenmarkt um
die (besten) Schulabgänger stellen. Die Bewerberzahlen gehen stark zurück und
es fällt der Werbe- und Einstellungsstelle der Landespolizei in Eutin in
verstärktem Maße schwer, überhaupt noch ausreichend fachlich, persönlich,
sportlich und gesundheitlich geeignete Bewerber zu gewinnen, die
schlussendlich auch eingestellt werden können und wollen.
Die Folge davon ist unter anderem, dass die Einstellungs Voraussetzungen in den
genannten Bereichen durchgängig herabgesetzt werden mussten. Eine
Entwicklung, die der DPolG mit Blick auf die Sicherung des qualitativen
Standards bei der Landespolizei große Sorge bereitet!

Die DPolG erkennt an, dass der Gesetzentwurf einige richtige und zum Teil
überfällige Maßnahmen vorsieht.

Dies sind unter anderem:

- Anpassungen im Bereich Erholungs- und Sonderurlaub
- Optimierungen bzw. Wiedereinführungen von Jubiläumszuwendungen
- Verbesserungen bei Betreuungs- und Pflegefällen in der Familie
- Ausweitungen von Möglichkeiten der Teilzeitarbeit
- Verbesserungen beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Die DPolG möchte sich an dieser Stelle vorrangig mit den Bereichen des Entwurfs zum LBModG befassen, die spezifische Auswirkungen auf die Landespolizei haben.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme des Deutschen Beamtenbundes Schleswig-Holstein (dbb) und Dachverbandes der DPolG.

Altersteilzeit / Altersteilzeit 63plus:

Die auf der Hand liegenden Vorteile bei einem flexiblen Eintritt in den Ruhestand können von Polizeibeamten gar nicht in Anspruch genommen werden. Grund ist die mangelhafte Personalausstattung und die entsprechend fehlenden personellen Ressourcen in der Landespolizei.

Aus Sicht der DPolG ist anzustreben, dass der Personalbestand in der Polizei zukünftig so berechnet wird, dass auch in diesem Teil der Landesverwaltung die Altersteilzeit möglich ist. Zudem sollten entsprechende Anträge aufgrund gesetzlicher Vorschriften bei entsprechend vorliegenden Voraussetzungen genehmigt werden müssen – aus der „Kann-Vorschrift“ muss eine „Soll-Vorschrift“ werden.

Zuschläge beim Hinausschieben des Ruhestandes („Haltezuschläge“):

Der angekündigte 15 Prozent-Zuschlag für Beamtinnen und Beamte, die ihren Eintritt in den Ruhestand freiwillig hinausschieben, wird von der DPolG kritisch bewertet.

Es ist aus Sicht der DPolG zu befürchten, dass für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte falsche Anreizsysteme gesetzt werden, wenn nach jahrzehntelangem belastenden Dienst (häufig im Wechselschichtdienst) aus gesundheitlicher Sicht der Eintritt in den Ruhestand angezeigt wäre, sie allein aus finanziellen Gründen aber ihre Lebensarbeitszeit dennoch verlängern.

Solche Maßnahmen fördern zudem Neiddebatten und Ungerechtigkeiten in der Polizei. Beispielsweise wenn zwei Beamte, die unmittelbar zusammenarbeiten, in derselben Besoldungsgruppe sind und einer davon wegen des „Haltezuschlages“ besser alimentiert wird.

Weiterhin steht aus Sicht der DPolG zu erwarten, dass sich für derlei motivierte Lebensarbeitszeitverlängerungen vorrangig Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in den höheren Besoldungsgruppen entscheiden, die ohnehin nicht mehr im operativen Dienst („auf der Straße“) sind. Dadurch werden für manch andere, die langjährigen Schichtdienst hinter sich haben, kaum noch Möglichkeiten für Dienstformen im Tagesdienst vorhanden sein.

Schlussendlich wird es durch Lebensarbeitszeitverlängerungen zu einem Beförderungsstau kommen weil die entsprechenden Dienstposten länger blockiert sind.

Zuschläge für die Dienstverrichtung auf Nordseeinseln und Halligen:

Die DPolG begrüßt den überfälligen Schritt der Zahlung von Zuschlägen für die Dienstverrichtung auf Nordseeinseln und Halligen. Insbesondere wegen der dort in der Regel größeren Lebenshaltungskosten ist das dringend erforderlich.

Jedoch wäre mit der gleichen Begründung auch die Zahlung eines Zuschlages für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, die im sogenannten „Hamburger Rand“ Dienst versehen, angezeigt. Häufig werden gerade junge Beamtinnen und Beamte mit entsprechend geringer Alimentierung unmittelbar nach ihrer Ausbildung an Dienstorte versetzt, die im Randbereich der Großstadt Hamburg liegen und wo höhere Miet- und sonstige Lebenshaltungskosten zu tragen sind. Diesem Umstand wird im Gesetzentwurf nicht Rechnung getragen.

Änderungen im Bereich des zu gewährenden Sonderurlaubs:

Begrüßt werden von der DPolG ausdrücklich die vorgesehenen Ausweitungen bei der Gewährung von Sonderurlaub bei beispielsweise Krankheits- oder Pflegefällen in der Familie. Jede Verbesserung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt zur Attraktivitätssteigerung.

Verbesserungen bei den Jubiläumszuwendungen:

Als überfälligen Schritt erkennt die DPolG das Schließen der zeitlichen Lücke vom 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2012 bei der Gewährung der Jubiläumszuwendung für das 40-jährige Dienstjubiläum an.

Anhebung des Anspruchs auf Zusatzurlaub für Nachtdienst:

Die DPolG begrüßt die Einführung eines fünften Zusatzurlaubstages ab einer Anzahl von 550 geleisteten Nachtdienststunden im Kalenderjahr. Auch die

Einführung eines weiteren Zusatzurlaubstages für Beamte ab dem 50. Lebensjahr ist positiv zu bewerten.

Fazit:

Die DPolG erkennt die grundsätzlichen Bemühungen der Landesregierung zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbeamtentums an. Jedoch bleibt der Gesetzentwurf aus Sicht der DPolG in vielen Bereichen hinter den Erwartungen und Erfordernissen zurück.

Um speziell die Landespolizei für junge Menschen als Arbeitgeber attraktiver und erstrebenswerter zu machen, bedarf es einiger anderer Maßnahmen, als die im Entwurf vorliegenden.

Es sei auch an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass allein die Aussicht auf einen „sicheren Arbeitsplatz“ nicht ausreichender Anreiz sein dürfte, wenn demgegenüber die zahlreichen in den vergangenen Jahren sukzessive eingeführten Schlechterstellungen stehen.

Exemplarisch seien hier nur die Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden, die Anhebung der Lebensarbeitszeit für Polizeibeamte auf 62 Jahre, die Abschaffung des Urlaubsgeldes, die massiven Schlechterstellungen sowie teilweise Streichungen bei den jährlichen Sonderzahlungen („Weihnachtsgeld“) sowie die Einführung der Eigenbeteiligung bei der Heilfürsorge genannt.

Auch die Anfang 2016 angekündigte Anhebung des Eingangsamtes für Polizeibeamte auf die Besoldungsgruppe A 8 wird von der DPolG als völlig unzureichende Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung betrachtet. Ohne weitere Verbesserungen in der Beförderungsstruktur des Laufbahnabschnitts I (ehemaliger mittlerer Dienst) wird es einen viel zu langen Verbleib in den noch vorhandenen Besoldungsstufen geben. Diese Maßnahme alleine wird den Polizeiberuf in Schleswig-Holstein nicht nennenswert attraktiver machen und sich demzufolge auch nicht nachhaltig positiv auf die Bewerberzahlen auswirken.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anregungen Berücksichtigung finden und stehen für Rückfragen oder Gespräche gerne zur Verfügung.

Thomas Nommensen
Stellvertretender Landesvorsitzender
DPolG Schleswig-Holstein