



# Gewerkschaft der Polizei

Schleswig-Holstein

Gewerkschaft der Polizei • Max-Giese-Straße 22 • 24116 Kiel

Herrn  
Jan Kürschner  
Vorsitzender des Innen- und Rechtsausschusses

Per Mail  
innenausschuss@landtag.ltsh.de

## Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 20/2327

Stellungnahme zum **Bericht zum Vorantreiben der Modernisierung der Landespolizei** Bericht der Landesregierung – Drucksache 20/1044

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom 5. Oktober 2023 baten Sie uns um eine schriftliche Stellungnahme zum o.g. Bericht. Dieser Bitte kommen wir sehr gerne nach.

Hierzu überreichen wir Ihnen unser aktualisiertes GdP-Positionspapier:

### **Wie viel und welche Polizei braucht Schleswig-Holstein 3.0**

Die Gewerkschaft der Polizei wird sich weiter dafür einsetzen, dass Schleswig-Holstein eine moderne, motivierte, gut ausgebildete und ausgerüstete sowie gesunde Polizei für alle Bürgerinnen und Bürger in Schleswig-Holstein erhält.

#### **Hintergrund:**

Im Februar 2016 hatte die GdP in Schleswig-Holstein ihre Gedanken zur zukunftssicheren Aufstellung der Landespolizei in Schleswig-Holstein erarbeitet. Dieses Papier fand in erheblichem Umfang politisches Gehör.

Der bisher geplante Stellenaufbau befindet sich auf der Zielgeraden. Zudem wurden mit dem Haushalt 2023 30 zusätzliche Stellen für die Bekämpfung der sexualisierten Gewalt gegen Kinder und 20 Stellen zur Bekämpfung der Cyberkriminalität geschaffen. In diesem Jahre wurden zudem 40 zusätzliche Einstellungen für eine zweite

**Landesbezirk  
Schleswig-Holstein e. V.**

Max-Giese-Straße 22  
24116 Kiel  
Telefon: 0431-17091  
gdp-schleswig-holstein@gdp.de  
[www.gdp-sh.de](http://www.gdp-sh.de)

Steuer-Nr. 20 295 73204

Bürozeiten:

Mo - Do 08.00 bis 16.00 Uhr  
Fr 08.00 bis 13.00 Uhr

13.11.2023

Bankverbindung  
**Förde Sparkasse**  
IBAN DE11 2105 0170 1001 9965 76  
BIC NOLADE21KIE

Einsatzhundertschaft vorgenommen. Dies ist nach jeweils 25 Stellen für diesen Zweck in den Jahren 2021 und 2022 ein weiterer lobenswerter Schritt. 2023 wird die Landespolizei ungefähr 600 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie etwa 100 Tarifbeschäftigte zusätzlich zur Unterstützung implementiert haben.

Die GdP hat von Anfang an klar gesagt, dass sie nicht sagen kann, ob die bisherigen Anstrengungen am Ende reichen.

Die Strukturverbesserungen in der Bewertung der Arbeit der Landespolizei mit insgesamt ca. 1.000 Stellenhebungen beginnen zu wirken. Die Erschwerniszulagen wurden in vielen Bereichen erhöht. Die Wochenarbeitszeitverkürzungen für langjährig Schichtdienstleistende sind umgesetzt.

Das Landesverwaltungsgesetz SH trat am 19.03.2021 in Kraft. Ein etwas holpriger Jamaika-Kompromiss, der aber gerade in Eigensicherungsaspekten durchaus einige positive Änderungen beinhaltet. Nur stellt sich aktuell im Sachhaushalt die Frage, wie denn gesetzliche Regelungen zu Bodycams oder Distanzelektroimpulsgeräten (DEIG) finanziert werden sollen. Es wird sich zeigen, welche Auswirkungen neuerliche Steuerschätzungen auf den Sachhaushalt der Landespolizei haben wird.

Grundvoraussetzung für ein Gelingen ist Verlässlichkeit und gegenseitiges Vertrauen.

Bürgerinnen und Bürger und Politik können sich auf rechtstaatliches Handeln ihrer Polizei verlassen und ihrer Polizei vertrauen. Polizei muss sich auf Regierungshandeln verlassen und vertrauen können. Die Beschäftigten in der Polizei müssen ihrer Polizeiführung vertrauen, und Polizeiführung muss ihren Beschäftigten vertrauen.

### **Ziel:**

Wir wollen eine moderne, motivierte, gut ausgebildete und ausgerüstete und gesunde Polizei für alle Bürgerinnen und Bürger in Schleswig-Holstein.

Wir wollen:

- Polizistinnen und Polizisten beim Bürger in den Städten, Gemeinden und Quartieren, keine Bürgerwehren,
- Gewährleistung der erforderlichen Bearbeitung von Strafanzeigen und qualitative Verfolgung bei Ermittlungsansätzen, keine reine Kriminalitätsverwaltung,
- dauerhaft gute Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen, keine krankmachenden Dienstformen,

- ausreichend personelle Möglichkeiten, um auftretenden Phänomenen und Entwicklungen, wie z.B. der Terrorgefahr, Hasskriminalität, Bedrohungen und Hetze im Netz, wirksam begegnen zu können.

### **GdP-Forderungen:**

Um alles dies auf Dauer zu erreichen, bedarf es **angepasster** politischer Zielsetzungen in Bezug auf die Personalstärke, Personalstruktur und Arbeitsbedingungen und den festen politischen Willen und Mut, dies umzusetzen.

Die Landespolizei entwickelt sich ständig weiter. Die Anforderungen an unseren Kolleginnen und Kollegen steigen ständig. Terrorbekämpfung, Sicherung digitaler Spuren, Demonstrationsgeschehen, die Komplexität der Sachbearbeitung, rechtsstaatliche Ansprüche an die Beweiserhebung, aber auch der tägliche Umgang mit den Sachverhalten des polizeilichen Einzeldienstes machen eine Anpassung der Ausstattung der Landespolizei erforderlich.

Einer Innen- und Sicherheitspolitik nach Haushaltslage erteilen wir auch in schwierigen finanziellen Zeiten eine klare Absage. Eine Berechnung ist zwar schwierig, aber perspektivisch können fehlendes Personal und eingeschränkte Haushaltsmittel im weitesten Sinne viel teurer werden.

Der GdP-Bundesvorstand hat sich in einem Brief an Bundeskanzler Olaf Scholz gewandt, um ein Sondervermögen des Bundes für die Innere Sicherheit, ähnlich den Investitionen bei der Bundeswehr, bereitzustellen. Es soll den Sicherheitsbehörden die Möglichkeit gegeben werden, ihrer Aufgabe zum Schutz der Bevölkerung gerecht zu werden.

Die GdP in Schleswig-Holstein stützt die Forderung nach einem Sondervermögen des Bundes für die Polizei, welches für Bund und Länder gleichermaßen zur Verfügung gestellt werden müsse. Die Verantwortung der Landesregierung und des Haushaltsgesetzgebers in Schleswig-Holstein für die Innere Sicherheit bleibt davon unbenommen.

### **1.) Erhöhung der Personalstärke um weitere 580 Stellen**

Dazu ist es notwendig, in den nächsten Jahren die hohen jährlichen Einstellungen beizubehalten und zur Beschleunigung des notwendigen weiteren Personalaufbaus noch zu erhöhen. Mindestens 400 Einstellungen jährlich und zeitversetzt eine entsprechende Anzahl

von Ausbildungs- und Studienabschlüssen sollten mit gemeinsamen Anstrengungen der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung (PD AFB) und der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) erreicht werden.

Es ist sehr zu begrüßen, dass unsere Anregung, die Aufstiegsmöglichkeiten in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt deutlich erweitert wurden. Die Zahl der jährlich zur Verfügung stehenden Aufstiegsplätze wurde auf 50 verdoppelt.

Die Ausbildungsstätten sind dafür umgehend personell und räumlich deutlich besser auszustatten. Zu große Klassen oder Studiengruppen, eine zu hohe Unterrichtsverpflichtung für die Lehrenden führt zu höheren Ausfallquoten, die Landespolizei braucht aber jede Kollegin und jeden Kollegen, die leistungsbereit, befähigt und geeignet sind.

#### **Wofür wird dieses Personal u.a. eingesetzt bzw. benötigt?**

- Wir benötigen dringend endlich die komplette 2. Einsatzhundertschaft, um professionell auf die Herausforderungen reagieren zu können, **ohne den** polizeilichen Regeldienst zu schwächen, sowie eine erhöhte Planungssicherheit für Polizeiführung und Beschäftigte zu erhalten **(ca. 160 Polizistinnen und Polizisten). 40 in 2024 geplante zusätzliche Einstellungen in die Landespolizei sind wohl schon jetzt dem Rotstift zum Opfer gefallen. Die Landesregierung droht das Ziel der Aufstellung einer Zweiten Einsatzhundertschaft noch in dieser Legislatur deutlich zu verfehlen.**
- Die spezialisierte Verkehrsüberwachung muss wieder in einem erforderlichen Maße als originäre polizeiliche Aufgabe wahrgenommen werden **(ca. 50 Polizistinnen und Polizisten).**
- Die Aufgaben- und Organisationsreduzierung der Wasserschutzpolizei muss korrigiert werden **(ca. 40 Polizistinnen und Polizisten).**
- Aufwachsendes Personal im Vollzug sorgt zwingend auch für mehr Verwaltungsbedarfe in Stäben und generell im Backup. Eine Betrachtung dieses Mehraufwandes ist bisher nicht erfolgt **(ca. 50 Stellen).**
- Ermittlungsunterstützung durch Cyberspezialisten / IT-Datenauswertespezialisten in der Fläche und im Landeskriminalamt durch Informatiker oder Menschen mit ähnlichen Qualifikationen; die Digitalkompetenz insbesondere auf den Ermittlungsdienststellen in der Fläche muss gestärkt werden **(ca. 40 Stellen).**

- Internet Monitoring, Terrorbekämpfung, Umgang mit Gefährdern, Hasskriminalität **(ca. 30 Stellen)**
  - Vermögensabschöpfung **(ca. 20 Stellen)**
  - Programm 2020, Betreuung ultramobile Polizeiarbeit **(ca. 30 Stellen)**
  - Die Umsetzung von arbeitsschutz- und arbeitszeitrechtlichen Notwendigkeiten muss zwingend gegengerechnet werden (stille Bereitschaften, rechtlich bedenkliche Rufbereitschaften z.B. bei SEK und MEK, Wochenarbeitszeitverkürzung, Rüst- und Umziehzeiten... **(ca. 200 Polizistinnen und Polizisten)**
  - Reaktivierung der polizeilichen Fortbildung. So ist auch eine Stärkung der politischen Fortbildung zwingend **(ca. 30 Stellen)**.
  - Die personellen Kapazitäten in der PDAFB und der FHVD auch für die Ausbildung gestärkt werden **(ca. 20 Stellen)**. **Sollten sich die Einstellungszahlen wie vorgeschlagen erhöhen, sind hier weitere Bedarfe zu berücksichtigen.**
  - Stärkung des psychologischen Dienstes in der Landespolizei. **(5 Stellen mehr)** – nach Möglichkeit PsychologInnen mit psychotherapeutischen Fähigkeiten. Wir lassen uns bei unseren Vorschlägen von der Vorstellung leiten, dass es für jede Behörde bzw. beide Ämter jeweils eine zuständige Psychologin bzw. einen Psychologen gibt.
  - Stärkung des polizeiärztlichen Systems, um den Fürsorgeaspekt in einem gefährlichen Beruf zu stärken **(3 zusätzliche Ärztinnen oder Ärzte)**. **Wir schlagen eine organisatorische und auch räumliche Trennung des polizeiärztlichen und landespsychologischen Dienstes und damit verbundener weiterer Aufgaben im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems von der Personalverwaltung vor.**
- Diese Maßnahmen könnten den Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landespolizei organisatorisch und tatsächlich stärken.
- Polizeivollzugsbeamte müssen in geschlossenen Einsätzen als Rettungssanitäter zur Verfügung stehen **(ca. 10 Polizistinnen und Polizisten)**.

Auszug aus dem Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages (2022 -2027) zwischen CDU und Bündnis90/Die Grünen:

Seite 94 Innere Sicherheit Zeilen 3231 bis 3243:

*„Wir brauchen weiterhin einen angemessenen Personalzuwachs innerhalb der Landespolizei. Denn neue Aufgaben bedürfen zusätzlichem Personal und Ressourcen. Die Polizei muss nicht nur mit den neuen Herausforderungen und Bedrohungsfeldern im digitalen Raum Schritt halten, sie muss ihnen zwingend einen Schritt voraus sein. Dafür werden wir unserer Polizei mit weiteren Stellen den Rücken stärken. Damit werden wir auch den bereits begonnenen Aufbau der 2. Einsatzhundertschaft durch zusätzliches Personal zu Ende führen. Dadurch können unsere Polizistinnen und Polizisten mehr ihren Regeldienst wahrnehmen und sind weniger durch die Sondereinsätze gebunden. Das reduziert auch die Überstundenbelastung. Das kürzlich aktualisierte Konzept zum Überstundenabbau wollen wir im Laufe der Legislaturperiode auf dessen Wirkung hin evaluieren. Unsere Polizei braucht die besten Köpfe. Die Landespolizei muss sich als attraktive Arbeitgeberin konkurrenzfähig erhalten. Ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement ist hierfür Grundvoraussetzung.“*

Die in Summe durchaus erheblichen weiteren Personalbedarfe lassen sich in der Begründung auch aber nicht nur durch einen durchschnittlichen Mehrarbeitsstundenstand und einen permanent hohen Krankenstand in der Landespolizei plausibel begründen.

Über- und Mehrarbeitsstunden sind in einer Zahl von mehr als einer halben Millionen Stunden durchschnittlich zum Jahresabschluss festzustellen. Alleine diese Zahlen entsprechen einem Gegenwert von mehr als **300 Polizistinnen und Polizisten**.

Eine permanente Mehrbelastung führt nach einer gewissen Zeit zu krankheitsbedingten Ausfällen. Hier sind nicht nur Ausgebranntheit, Erschöpfung oder gar Burnout zu nennen, sondern sie bewirkt durchaus andere Erkrankungen. Bluthochdruck, erhöhte Infektanfälligkeit, verzögerte Wundheilung, Gewichtszunahme, Kopfschmerzen/Migräne, Hörsturz oder gar Tinnitus.

Die Landespolizei „leidet“ nach wie vor unter einem sehr hohen Abwesenheitskrankenstand von annähernden 10 % - in unfassbaren

Zahlen ausgedrückt bedeuten diese durchschnittlich fast 1.000 Kolleginnen und Kollegen, die im täglichen Dienst fehlen. Bei Polizeivollzugsbeamten kommen auf diese Situation noch sogenannte Teildienstunfähigkeiten (Nachtdienstbefreiung, Befreiung von geschossenen Einsätzen u.ä.) obendrauf. Im Dienst befindliche „gesunde“ Kolleginnen und Kollegen werden dadurch mehr und oft überbelastet – ein Teufelskreis.

Aus einem Zwischenbericht der MEGAVO Studie Schleswig-Holstein wird folgende Erkenntnis deutlich:

Fehlendes und nicht ausreichendes Personal wird von sehr vielen Kolleginnen und Kollegen als stark belastend beschrieben. Das bestätigt die gewerkschaftlichen Forderungen, die Personaldecke der Landespolizei an den tatsächlichen Bedarfen anzupassen und den Stellenaufbau aufgabenorientiert fortzusetzen.

- Wir brauchen in der Landespolizei ein vernünftiges und verlässliches Lagebild zur Gesundheitssituation. Es gibt derzeit kein kontinuierliches und verlässliches Lagebild zu Abwesenheitskrankendaten. Es fehlt eine Ursachenforschung – welche Krankheitsbilder liegen vor? Nur dann können wirksam Präventionsmaßnahmen entwickelt werden.

## **2.) Gute und gesunde Arbeitsbedingen und Entlastung in belastenden Dienstformen**

- Rückkehr zum Prinzip der Vermeidung von Mehrarbeit anstelle von Vergütung. Dazu muss Mehrarbeit teurer werden und Eingriffe in den genehmigten Dienstplan monetär oder durch Zeitgutschriften vergütet werden.
- Die Wochenarbeitszeit ist generell auf 35 Stunden zu verkürzen. Die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierungen in ungünstigen Dienstformen duldet dabei aus gesundheitlichen Gründen keinen Aufschub.

Die Definition der ungünstigen Dienstformen muss weiter gefasst werden, so dass auch ältere Kolleginnen und Kollegen, die nicht im typischen Wechselschichtdienst tätig sind, aber ebenfalls viele Nachtdienststunden ableisten, schon jetzt von Wochenarbeitszeitreduzierungen profitieren können. **Die jährliche Definitionsgrenze**

**von 440 nachweisbaren Nachtdienststunden muss gesenkt werden!**

- Verkürzungsmöglichkeiten der Lebensarbeitszeit durch langjährige Tätigkeit in schwierigen Dienstformen.

**Zeit ist die Währung der Gegenwart und Zukunft. Auch im Beamtenrecht wird diese Erkenntnis eine wesentliche Rolle spielen. Sind Zeit oder Geld eine Alternative bei zukünftigen Beamten- und Besoldungsrechtsentwicklungen? Im Zweifel sollten die Beamtinnen und Beamten die Auswahl bei der Gestaltung zukünftiger Dienstverhältnisse haben. Dafür werden wir uns einsetzen.**

### **Ergänzende Ausführungen zu Teilaspekten der Drucksache 20/1044**

#### **2) Sachstand zur Umsetzung der E-Akte**

Die Digitalisierung von verwaltungsinternen Vorgängen ist ein sehr begrüßenswerter Weg. Im Moment fehlt noch die Kompatibilität zwischen beispielsweise den Ämtern und Behörden der Landespolizei mit dem Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport. Zur Akzeptanzgewinnung sollten diese Hürden schnellstmöglich beseitigt werden, auch um bürokratische Doppelarbeit durch unterschiedliche Ablagestrukturen zu vermeiden.

#### **5) Die Landespolizei hat in folgenden P20-Projekten die Themenführerschaft übernommen:**

##### **d) Automatische Spracherkennung (ASR und ASEL)**

Aus Sicht der GdP sind wir hier noch recht weit von einem guten Ergebnis entfernt. Der aktuelle Fortschritt definiert sich über eine digitale Audioaufnahme, die Möglichkeit diese Audioaufnahme über das LSK System an Schreibkräfte zu versenden, die dann aber weiter „oldschool“ abtippen müssen. Das kostet Zeit und kann erhebliche Informationsbrüche erzeugen. Insbesondere unsere Kolleginnen und Kollegen in den Ermittlungsdiensten der Landespolizei warten händeringend auf echte Lösungen. Generell soll im Digitalisierungsprozess insbesondere auch zur Akzeptanzgewinnung darauf geachtet werden, dass die Services für die Kolleginnen und Kollegen nicht nur als Zielvorstellung postuliert, sondern auch vorrangig umgesetzt werden. Bei KOPERS warten die Kolleginnen und



Kollegen seit mehr als 10 Jahren auf die versprochenen „NutzerInnen-Self-Services“. Änderungen von persönlichen Daten arbeiten sich weiter in bürokratischen Verfahren durch die Verwaltungsebenen.

#### **7) Potenziale künstlicher Intelligenz und Auswertungstechniken**

Die GdP ist überzeugt, dass künstliche Intelligenz und Auswertetechnik die Ermittlungsarbeit unterstützen werden. Hier sollten auch weiterhin mit einer Offenheit die Nutz- und Anwendbarkeit geprüft werden. Gleichzeitig müssen die Grenzen und möglichen Fehleranfälligkeiten erkannt und benannt werden. Die Ermittlerin und der Ermittler wird immer die letzte und verantwortliche Entscheidung und Kontrolle zu verantworten haben. Die Gleichung – Künstliche Intelligenz sorgt für erhebliche Personaleinsparung – geht jedenfalls pauschal nicht auf.

#### **9) Anpassung von Schutzausrüstung, inklusive Anschaffung von Einsatzanzügen**

Insgesamt sind wir der Überzeugung, dass sich die Ausrüstung auf einem im Vergleich mit anderen Bundesländern guten Niveau bewegt. Schutzausrüstung muss sich aus unserer Sicht an der Aufgabe orientieren und damit ggf. neben dem Polizeivollzug auch Tarifbeschäftigte und VerwaltungsbeamtInnen miteinschließen.

#### **11) Veränderungen im Arbeitsalltag mit Blick auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Arbeitsformen**

Aus einem Zwischenbericht der MEGAVO Studie Schleswig-Holstein wird folgende Erkenntnis deutlich:

Fehlendes und nicht ausreichendes Personal wird von sehr vielen Kolleginnen und Kollegen als stark belastend beschrieben. Das bestätigt die gewerkschaftlichen Forderungen, die Personaldecke der Landespolizei an die tatsächlichen Bedarfe anzupassen und den Stellenaufbau aufgabenorientiert fortzusetzen.

In Anbetracht der Gewalteskalation gegen Einsatzkräfte von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen zu sprechen, wirkt paradox. Die Zahlen der tätlichen Angriffe und Widerstandshandlungen sind von 1170 in 2020, 1234 in 2021 auf aktuell 1256 in 2022 noch weiter gestiegen. 456 Polizistinnen und Polizisten wurden in

2022 verletzt, sechs davon schwer. Häufig stehen die Täter unter Alkohol- oder Drogeneinfluss.

Die Bemühung in diesem Themenbereich sind trotzdem richtig. Bedauerlich ist, dass die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oft nicht von Tarifbeschäftigten wahrgenommen werden können. Arbeits- und Dienstzeit wird hier nicht zur Verfügung gestellt, obwohl dieses aus Sicht der GdP rechtlich möglich wäre.

### **12) Jährliche Entwicklungen in den Gesundheitsberichten zum Kranken- bzw. Gesundheitsstand der Kolleginnen und Kollegen in der Landespolizei**

Es gibt aktuell kein kontinuierliches und verlässliches Lagebild zu Abwesenheitskrankendaten. Es fehlt eine Ursachenforschung – welche Krankheitsbilder liegen vor? Nur dann können wirksam Präventionsmaßnahmen entwickelt werden. Wir brauchen in der Landespolizei ein solches Lagebild, wie es schon 2014 in einer Dienstvereinbarung verabredet wurde.

In der Polizei spielen auch sogenannte Teildienstunfähigkeiten eine Rolle (z.B. Nachtdienstbefreiungen, Befreiungen von der Helm- oder Schutzausrüstungstragepflicht). Diese Zahlen müssen mitbetrachtet werden und fehlen in der Betrachtung bisher völlig. Ca. 220.000 Fehltag in 2022 bedeuten einen Abwesenheitskrankenstand von mehr als 10 %. Eine viele zu hohe Quote bei ohnehin kaum ausreichendem Personal. Jedes Prozent weniger an Krankheitsquote bedeutet sinnbildlich eine Hundertschaft mehr für die Landespolizei und Entlastung für alle anderen.

Auffällig sind viele Langzeiterkrankungen. Die Bemühungen im Wiedereingliederungsmanagement müssen intensiviert werden. Ängste der Kolleginnen und Kollegen vor negativen Folgen müssen genommen werden, um die Akzeptanz der Hilfsangebote zu erhöhen.

Der Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landespolizei muss organisatorisch und tatsächlich gestärkt werden.

### **13) Einstellung weiterer Psychologinnen und Psychologen und deren regionale Verankerung**

Wie in unserem Grundsatzpapier bereits dargelegt, möchte die GdP den psychologischen Dienst in der Landespolizei um weitere

fünf Stellen stärken – nach Möglichkeit um PsychologInnen auch mit psychotherapeutischen Fähigkeiten. Wir lassen uns bei unseren Vorschlägen von der Vorstellung leiten, dass es für jede Behörde bzw. beide Ämter jeweils eine zuständige Psychologin bzw. einen Psychologen gibt, die dann mit den örtlichen Kolleginnen und Kollegen Bekanntheit und Zutrauen aufbauen kann. Davon unabhängig ist eine landeszentrale organisatorische Anbindung eines psychologischen Dienstes durchaus sinnvoll.

**14) Maßnahmen und Evaluationsmechanismen für mehr Diversität in der Landespolizei**

Die GdP unterstützt die Arbeit der zentralen Ansprechstelle LSB-TIQ\* ausdrücklich und regt an, die Arbeit mit einer zweiten hauptamtlichen Stelle zu hinterlegen. In einem Tätigkeitsbereich mit hoher emotionaler Intensität und Konflikträchtigkeit bedarf es permanenter gegenseitiger Beratung, Unterstützung, um nicht schnell die eigene notwendige Energie und Kraft zu verlieren.

**16) Erfahrungen mit dem Einsatz von Bodycams und Dashcams seit Mai 2022**

Wir erwarten als GdP, dass schnellstmöglich mit einer flächendeckenden Ausrüstung mit körpernah getragenen Kameras trotz möglicherweise angespannter Haushaltslage erfolgt. Die Bodycams dienen der Gewaltdeeskalation, dem Schutz der Bürgerinnen und Bürger und unserer Kolleginnen und Kollegen.

**17) Ergebnisse der unabhängigen Evaluation von Distanzelektroimpulsgeräten (DEIG)**

Nach Erkenntnissen der GdP wird es eine positive Bewertung der Einsatzmöglichkeiten von Distanzelektroimpulsgeräten geben. Die praktischen Erfahrungen sind positiv und gewaltgeneigte Situationen konnten auch ohne Schussabgabe, sondern nur durch Androhung und Zeigen von Elektroimpulsen entschärft werden. Die GdP erwartet eine Beibehaltung der rechtlichen Möglichkeiten im LVwG und eine sehr ernsthafte Befassung um die Möglichkeiten einer flächendeckenden Ausrüstung.

**19) Zustand der Dienstgebäude**

Die Gebäudesituation in der Landespolizei Schleswig-Holstein ist unterschiedlich. „Leuchtturmprojekte“ wie in der Polizeidirektion

für Aus- und Fortbildung in Eutin stehen desolaten und sehr schlechten Gebäudezuständen gegenüber.

Die GdP sah sich in 2023 beispielsweise aufgerufen, in jedem Quartal ein exemplarisches Dienstgebäude als Master of Disaster zu küren. Dazu zählten bisher die Situationen um die Dienstgebäude der Polizeidirektion Itzehoe, der Schutz- und Kriminalpolizei in Norderstedt sowie der seit fast zwei Jahren stillgelegten Raumschießanlage im Kieler Polizeizentrum Eichhof stellvertretend für viele weitere Anlagen in der Landespolizei Schleswig-Holstein.

Die GdP fordert:

- Mehr Transparenz – betroffene Kolleginnen und Kollegen müssen aktuell über Verfahrensstände und Abläufe, auch Verzögerungen „ungeschminkt“ informiert werden.
- Die personellen und sachlichen Ressourcen der GMSH müssen deutlich gestärkt werden, zur Anwerbung von Fachkräften sind alle tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen.
- Der Sachhaushalt für Investitionen, Instandsetzungen und Renovierungen muss deutlich erweitert werden.
- Bürokratische Verfahren müssen flexibilisiert und beschleunigt werden.

Leider lassen hier angekündigte Haushaltsbeschränkungen nichts Gutes erahnen.

## **20) Sachstand der Einführung eines einheitlichen digitalen Polizeidienstausweises**

Die Einführung eines digitalen Polizeidienstausweises erfüllt eine Forderung der GdP. Auch wenn es nicht gelingt, einen bundesweit einheitlichen Dienstausweis zu implementieren, geht die Entwicklung in die richtige Richtung. Dabei spielen für uns die klare und weitestgehend unzweifelhafte Erkennbarkeit für Bürgerinnen und Bürger aber auch interne Identifikationsmöglichkeiten bei der Anmeldung am Dienstrechner oder speziell bei Datenabfragen eine tragende Rolle.

Torsten Jäger

Landesvorsitzender