

Die Attraktivität des Polizeiberufs – zwischen sinkenden Bewerberzahlen und beruflicher Sicherheit

Im April dieses Jahres wurden 199 Polizeikommissar*innen aus dem 19. Bachelorstudiengang graduiert, die seit dem 1. Mai 2021 die Dienststellen im ganzen Land verstärken sollen. Im Mai 2018, als der 19. Bachelorstudiengang das Studium am Hahn aufgenommen hat, starteten jedoch 280 Polizeikommissaranwärter*innen. Ein Teil der Kolleg*innen beendete das Studium auf eigenen Wunsch, andere mussten aufgrund ungenügender Leistung entlassen werden. Insgesamt haben hier nur rund 71 Prozent das Studium erfolgreich beendet. Im Oktober 2018 wurden weitere 301 (derzeit noch 265) Studierende eingestellt, was eine Gesamtzahl von 581 ergibt. Dem gegenüber stehen ungefähr 323 Kolleg*innen, welche das wohlverdiente Pensionsalter erreicht haben oder unvorhergesehen aus dem Dienst ausscheiden. Die Zahlen der Pensionierungen steigen bis 2024 noch einmal an.

Seit vielen Jahren fordert die DPoIG Rheinland-Pfalz gemeinsam mit der JUNGEN POLIZEI die Erhöhung der Einstellungszahlen

auf jährlich mehr als 500 Kommissaranwärter*innen. Grundsätzlich sehen wir als Berufsvertretung diese Forderung zwar als erfüllt, aber noch nicht ausreichend an. Denn schaut man sich die eingangs aufgeführte Statistik an, so wird deutlich, dass die Anzahl an Pensionierungen gerade so ausgeglichen wird. Eine wirklich spürbare Verbesserung der Personalsituation und eine Entlastung auf den Dienststellen im Land, egal ob im Wechselschichtdienst oder bei der Kriminalpolizei, ist dabei nicht zu erkennen.

Gerade erst am 3. Mai 2021 wurde der Entwurf des Koalitionsvertrags der neu gewählten Landesregierung aus SPD, Grünen und der FDP publiziert. Dort enthalten sind bis Oktober 2024 10 000 Vollzeitäquivalente (VZÄ), also vollständig ausgebildete Polizeibeamt*innen. Das Ziel für 2021 sind 9 161 VZÄ. Aufgrund der hohen Zahl an Studierenden, die das Studium ohne Abschluss beenden müssen, wird letztlich ein Defizit an Vollzeitäquivalenten prognostiziert.

Betrachtet man die Zahlen im Ganzen, die Einstellungen, die Graduierungen und die Pensionierungen, muss die Frage gestellt werden, ob das Ziel mit 10 000 VZÄ bis 2024 zu hoch gesteckt wurde. Die DPoIG RLP ist der Meinung, dass diese Zahl zum jetzigen Zeitpunkt unrealistisch ist! Dieser Auffassung ist auch Oliver Blanz, Beisitzer Schutzpolizei und Bezirksvorsitzender Rheinpfalz. Er sagt: „Nur mit ausreichend Personal kann das immer umfangreicher werdende Aufgabenspektrum der Polizei effektiv abgedeckt werden. Gerade die Gewährleistung von Präventions- und Verkehrs-

sicherheitsarbeit, welche die elementaren Aufgaben unserer Polizei darstellen, kommen durch Personalknappheit zu kurz.“

Eine Umfrage von Infratest dimap aus dem Jahr 2020 belegt, dass rund 82 Prozent der Bundesbürger großes beziehungsweise sehr großes Vertrauen in unsere Polizei haben. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen führt der Polizeiberuf nach wie vor die Rangliste der beliebtesten Berufsgruppen an. Hauptgründe hierfür sind die Jobsicherheit und Karrierechancen. Gerade in Corona-Zeiten sehnen sich die Menschen nach dieser Sicherheit.

Woran liegt es nun, dass die Bewerberzahlen in Rheinland-Pfalz rückläufig sind und auf dem niedrigsten Stand seit 2005 verweilen? Woran liegt es, dass ...

Nach Auffassung der JUNGEN POLIZEI sind die Gründe vielfältig. Zum einen sind die eklatanten Gehaltsunterschiede zu nennen. Bei den Anwärtergrundbezügen rangiert Rheinland-Pfalz im bundesweiten Vergleich beispielsweise nur auf Rang zwölf. Vergleicht man die Grundgehälter der Polizeikommissaranwärter*innen mit denen der umliegenden Bundesländer, so stellt man fest, dass es zu den Topverdienern einen jährlichen Gehaltsunterschied zwischen 186,36 Euro und 573,96 Euro (Brutto) gibt (siehe Tabelle auf der folgenden Seite). Kein Wunder also, dass junge Rheinland-Pfälzer*innen in die anderen Bundesländer abwandern oder die jungen Menschen aus den umliegenden Bundesländern aufgrund der geringen Gehaltsunterschiede zum eigenen Bundesland dort bleiben.



> Lukas Wingerter, Vorsitzender JUNGE POLIZEI

Hinzu kommt, dass beispielsweise im benachbarten Hessen eine Regelbeförderung von der Besoldungsgruppe A 9 in die A 10 gibt. Auch ausstattungs-technisch scheint die rheinland-pfälzische Polizei, abgesehen von der Einführung des Distanzelektroimpulsgeräts, den anderen Bundesländern nachzustehen. Dabei spielt insbesondere auch die Einführung des Streifenwagens Audi A4 eine Rolle, deren systematische Überladung bundesweit für Aufsehen in Satire-Sendungen sorgte.

Die Diskussion um die 2019 eingeführten neuen, GAP-konformen Schichtmodelle und die anhaltende Personalknappheit tragen in Gesprächen mit potenziellen Bewerber*innen ihr Übriges dazu bei.

Umso ernüchternder ist die Tatsache, dass die Ampelkoalition in ihrem neuen Koalitionsvertrag keine Maßnahmen niedergeschrieben hat, um die Einstellungsoffensive durch geeignete Maßnahmen voranzutreiben.

Wir als Berufsvertretung sind ständig daran interessiert, dass die Bewerber- und Einstellungszahlen hoch gehalten werden. Insbesondere als JUNGE POLIZEI ist uns daran gele-

Impressum:

Redaktion:
Volker Maurer (v. i. S. d. P.)
Fürstehofenstraße 6
54329 Konz
Tel. 06501.99605
E-Mail: polizeispiegel@dpolg-rlp.de
Landesgeschäftsstelle:
Adam-Karrillon-Straße 62
55118 Mainz
Tel. 06131.234488
Fax 06131.225267
dpolg@t-online.de
ISSN 0937-4876



Wer mit seinem Handy diesen Code einscann, wird automatisch auf unsere Homepage geleitet.



	monatl. Grundgehalt (A9 Anwärter)	Jährl. Grundgehalt (A9 Anwärter)	Vergleich zu RLP (A9 Anwärter)
Baden-Württemberg	1348,78 €	16 185,36 €	+ 491,16 €
Hessen	1299,21 €	15 590,52 €	- 103,68 €
Nordrhein-Westfalen	1355,68 €	16 268,16 €	+ 573,96 €
Saarland	1277,21 €	15 326,52 €	- 367,68 €
Bund	1323,38€	15 880,56 €	+ 186,36 €
Rheinland-Pfalz	1307,85 €	15 694,20 €	+/- 0

> Abb. 2: Anwärtergrundbezüge in Deutschland (Stand 1. Januar 2021/<https://www.beamtenbesoldung.org/anwaerterbezeuge.html>)

gen, durch Anreize mehr Bewerber*innen zu akquirieren. Anreize können hier beispielsweise die kostenlose Bereitstellung von Laptops oder Tablets für Anwärter*innen sein, die Einführung einer Regelbeförderung für gute Studierende mit einer ETCS-Bewertung A oder eine Art Stipendium für Studierende.

Weiterhin gehört nach Auffassung der JUNGEN POLIZEI eine mediale Präsenz zur Einstellungsoffensive, vergleichbar mit www.komm-zur-Bundespolizei.de, die über den bigFM-Podcast bislang noch in den Kinderschuhen steckt.

Mit diesen Maßnahmen, davon ist die JUNGE POLIZEI

überzeugt, werden nicht nur mehr Bewerber*innen und neue Polizeikommissaranwärter*innen gewonnen, sondern auch die Zahl der Entlassungen mangels Leistung gesenkt.

„Niemand muss Bulle sein“ singt die Rostocker Punkrockband Feine Sahne Fischfilet in ihrem Lied „Wut“ aus dem Jahr

2015. Natürlich „muss“ diesen Beruf niemand ausüben, aber viele wollen es und das zeigen eben auch die Umfrageergebnisse bei den Schüler*innen, denn Polizist*in sein ist nicht nur Beruf, sondern Berufung. Und damit wir in Rheinland-Pfalz wieder aus den Vollen schöpfen können, wird die JUNGE POLIZEI die Vertreter*innen der Hochschule sowie die innenpolitischen Sprecher*innen aller demokratischen Landtagsfraktionen zu einem runden Tisch einladen. Dort soll über die Personalakquise der kommenden Jahre und unsere Vorstellung erfolgreicher Einstellungsjahrgänge beraten werden. Gemeinsam die Attraktivität der rheinland-pfälzischen Polizei vorantreiben – Wir für euch.

*Lukas Wingerter,
Vorsitzender JUNGE POLIZEI*

Die Parteien der Ampelkoalition stimmen für den Koalitionsvertrag – die DPoIG äußert sich zurückhaltend

Gewerkschaftsarbeit ist mühsam, aber zahlt sich aus, lautet ein erstes Fazit nach der Lektüre des Koalitionsvertrages von SPD, FDP und Grünen.

10 000 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte – das fordert die DPoIG schon seit 20 Jahren. Jetzt steht diese geforderte Zahl im Koalitionsvertrag und hat damit endlich Einzug in die politische Umsetzung gefunden. Ein klarer Erfolg der DPoIG. Die hohen Einstellungszahlen der letzten fünf Jahre werden fortgeführt, indem jährlich 500 Polizeikommissaranwärter*innen eingestellt werden, um die Zahl von 10 000 ausgebildeten Polizeibeamt*innen ab Oktober 2024 zu erreichen und beizubehalten. Fakt ist allerdings auch, dass sogar mehr Anwärter*in-

nen eingestellt werden müssen, um die immer noch sehr hohen Abbrecher- und Durchfallerquoten zu kompensieren. Dennoch bleiben zu viele auf der Strecke, aktuell haben wir die geringsten Bewerberzahlen seit 15 Jahren und die niedrigste Zahl an polizeidiensttauglichen Bewerber*innen. „Kombiniert mit den Pensionierungen, die im Laufe des Jahrzehnts wieder ansteigen, werden wir die 10 000 VZÄ doch wohl nie erreichen.“

Beim Thema Besoldung und Attraktivität des Polizeiberufs ist jedoch wenig zu finden, was Freude machen könnte. Viele Forderungen der DPoIG finden sich im Koalitionsvertrag wieder. Vieles liest sich auf den ersten Blick positiv. Aber den schwarzen Buchstaben auf dem

Papier müssen auch Taten folgen und ohne eine haushälterische Unterfütterung sind sie eben jenes Papier nicht wert.

Folgende Forderungen der DPoIG finden sich im Koalitionsvertrag wieder

- > Wir stärken die polizeiliche Präsenz im Wechselschichtdienst erheblich
- > ... und setzen bei der Kriminalitätsbekämpfung auf gezielte Personalzuweisungen, insbesondere an die Kriminalpolizei.
- > Angriffe auf Personen, die unsere Rechtsordnung verteidigen und häufig ehrenamtlich Menschen in Notsituationen helfen, werden wir konsequent verfolgen. Daher werden wir auch prüfen, ob die Effektivität der Strafverfolgung durch ge-

bündelte Zuständigkeiten gesteigert werden kann.

- > Die Flotte der Wasserschutzpolizei muss kontinuierlich modernisiert werden, um die Einsatzbereitschaft aufrechtzuerhalten. Die Verjüngung der Bootsflotte wurde bereits eingeleitet und soll fortgesetzt werden.
- > Durch den notwendigen Austausch der Polizeihubschrauber erweitern wir die Leistungsmöglichkeiten und verbessern gleichzeitig die Einsatzmöglichkeiten.
- > Um die deeskalierende und schützende Wirkung von Körperkameras umfassend auszuschöpfen, werden wir unter Berücksichtigung der zu erwartenden Rechtsprechung über den Einsatz auch in Wohnungen entscheiden.

- › Für die Polizeipräsidien Koblenz und Mainz sowie die Hochschule der Polizei werden wir moderne Einsatztrainingszentren einrichten.
- › Die Pauschale für die Einsatzverpflegung bei der Polizei wollen wir an die Entwicklung der Lebensmittelkosten anpassen.
- › Unser Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielsweise durch flexiblere Kinderbetreuung zu stärken.
- › Im Rahmen einer Gesamtpersonalplanung werden wir zusätzliche Tarif- und Verwaltungsstellen bedarfsgerecht zur Entlastung der Schutz- und Kriminalpolizei

von polizeifremden Aufgaben sowie Spezialist*innen für Technik und Sonderbedarfe einstellen, die sogenannte Sonderlaufbahn Polizei weiter ausbauen und zusätzlich Unterstützungskräfte zur Kriminalitätsbekämpfung einstellen

Nach jahrzehntelangem Ignorieren beschäftigt sich die Politik endlich auch mit dem Kommunalen Vollzugsdienst:

- › Wir setzen uns dafür ein, den Kommunalen Vollzugsdienst an den Digitalfunk der BOS anzuschließen.

- › Wir wollen in Zusammenarbeit mit den Kommunen die Ausbildung des Kommunalen Vollzugsdiensts optimieren und auf dieser Grundlage über die Befugnisse und Ausstattung entscheiden.

Die DPoLG Rheinland-Pfalz wird sich auf ihrer Klausurtagung im Juni intensiv mit den Inhalten des Koalitionsvertrags auseinandersetzen und eines steht: Insbesondere den Sicherheitskräften von Polizei und den kommunalen Ordnungsämtern ist es zu verdanken, dass die öffentliche Sicherheit in der Pandemie weitestgehend auf-

rechterhalten worden ist. Den Preis, den die Kollegen*innen bezahlt haben, war hoch. Aus diesem Grund steht uns die Enttäuschung über den mangelnden Stellenwert der inneren Sicherheit im Wahlkampf und im Vorfeld der Koalitionsverhandlungen noch ins Gesicht geschrieben. Das haben wir uns anders vorgestellt und unsere Kollegen*innen nicht verdient. Zu den Punkten die Innere Sicherheit betreffend befindet sich eine ausführliche Matrix zum Nachlesen auf der DPoLG-Homepage: <https://www.dpolg-rlp.de/aktuelles/news/koalitionsvertrag-21-26/>. ■

Licht & Schatten beim Gespräch mit dem Inspekteur der Polizei zum Thema Gesünder Arbeiten in der Polizei (GAP)

Anfang Mai traf sich die DPoLG Rheinland-Pfalz, vertreten durch den stellvertretenden Landesvorsitzenden Patrick Müller (DGL bei der PI Bad Kreuznach) und Uwe Leitzgen (DGL bei der PI Schweich), im Innenministerium mit dem Inspekteur der Polizei, Herrn Jürgen Schmitt, und Frau Polizeioberrätin Jacqueline Schröder. Hauptthema des Gesprächs waren die Ergebnisse der Umfrage, welche die DPoLG im Februar 2021 zum Thema GAP durchgeführt und an der fast 1 200 Kolleg*innen teilgenommen hatten.

Der Inspekteur der Polizei hatte sich für die DPoLG sehr viel Zeit genommen. Es war ein sehr offenes Gespräch, in dem die verschiedenen Meinungen und Positionen klar artikuliert wurden.

► Thema Evaluation von GAP

Der Inspekteur der Polizei erklärte, dass die Evaluation im Sommer 2021 durchgeführt



© DPoLG Rheinland-Pfalz

wird. Bisher habe Corona diese verhindert, da die Wissenschaftler durch Corona eine Verfälschung des Ergebnisses befürchteten.

Patrick Müller betonte, dass die Umfrage der DPoLG zwar keine wissenschaftliche Ansprüche erhebe, er allerdings auch keine groß abweichenden Ergebnisse in der Evaluati-

onsbefragung erwarte. Dem widersprach Herr Schmitt. Er gehe davon aus, dass die Ergebnisse der Evaluation anders ausfallen werden.

► Thema Stundenreduzierung

Uwe Leitzgen und Patrick Müller forderten, aufgrund der Ergebnisse der Umfrage, eine Reduzierung der wö-

chentlichen Arbeitszeit. Herr Schmitt und Frau Schröder entgegneten, dass durch den Zusatzurlaub von sieben Tagen und die Einführung der Rüstzeit eine Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt sei. Man räumte allerdings ein, dass die Rückmeldungen der Dienststellen, welche in der Pilotphase 37,5 Stunden gearbeitet hatten, positiver gewesen seien. Uwe Leitzgen und Patrick Müller erklärten, dass man aktuell einfach zu viele Zusatzdienste leisten müsse, um die geforderte Stundenzahl zu erreichen.

► Thema soziale Teilhabe

Patrick Müller und Uwe Leitzgen betonten, dass sich durch die neuen Schichtmodelle die soziale Teilhabe weiter reduziert habe. Der Abend des letzten freien Tages (in manchen Modellen ist er ja der einzige richtig freie Tag) sei durch den Schichtbeginn mit einem Frühdienst nicht mehr so gut nutz-



bar. Auch sonst habe sich die Anzahl der freien Abende im Vergleich zu den Doppelschlag- und Zwölf-Stunden-Modellen reduziert. Uwe Leitzgen erklärte, dass er sich nur noch müde fühle. Dies berichteten auch viele andere Kolleginnen und Kollegen.

Thema Dauer der Nachtdienste

Patrick Müller und Uwe Leitzgen stellten die Forderung auf, dass neunstündige Nachtdienste ohne Einschränkungen erlaubt werden sollten. Sie verwiesen auf die arbeitsintensiven Spätdienste und dass man nach deren Ende um 22 Uhr kaum die Familie sehe. Wenn der Partner dann noch über Tag arbeite, sehe man ihn auch nicht am Morgen. Herr Schmitt erklärte hierzu, dass man in

der geplanten Evaluation mehrere Fragen zu dem Thema stellen werde. Je nachdem wie das Ergebnis der Evaluation ausfalle, werde man das Thema noch mal angehen.

Thema Krankheit im Wechselschichtdienst

Uwe Leitzgen und Patrick Müller schilderten anhand von Kommentaren von Kolleginnen und Kollegen die Problematik. Hier vertrat der Inspekteur der Polizei eine eindeutige Meinung. Er erklärte klipp und klar, dass einem Beamten kein Nachteil durch eine Erkrankung bei den Stunden entstehen dürfe. Es könne nicht sein, dass Kollegen und Kolleginnen nach einer längeren Krankheit mit sehr vielen Minusstunden in den Dienst zurückkehren würden.

Thema Planung der Zusatzdienste

Herr Schmitt betonte, dass er nicht wolle, dass Zusatzdienste primär an den Wochenenden erbracht werden müssen. Die Zusatzdienste sollen rechtzeitig vorgeplant werden, sodass sie verbindliche in den Dienstplan aufgenommen werden. Auch die Anzahl der fest vorgeplanten Zusatzdienststunden sollen durch Dienststellenleiter nicht unnötig begrenzt werden. Regelungen, nach denen man nur zehn Stunden Zusatzdienst im Monat fest vorplanen kann, seien nicht im Interesse der Beamten und Beamtinnen und nicht Sinn der Sache.

Thema Urlaub

Der Inspekteur der Polizei betonte nochmals, dass es erlaubt sei die Stunden des Zusatzurlaubs auf das Arbeitszeitkonto umbuchen zu lassen, um ein Stundenfehl ausgleichen zu können.

Er erklärte, dass die Dienststellen die Buchung der Urlaubsstunden flexibel handhaben sollten. Auf jeden Fall können die Zusatzdienste vom Urlaubskonto mit abgebucht werden, da man ansonsten zu viele Minusstunden durch Urlaub machen würde. Es sei auch möglich, einfach 40 Stunden Urlaub pro Urlaubswoche abbuchen zu lassen, um dadurch Minusstunden zu vermeiden.

Herr Schmitt sicherte der DPoIG zu, dass er bezüglich der Problematik des Umbuchens von Zusatzurlaub sowie der Stundenproblematik bei Krankheit und Urlaub eine Klarstellung an die Dienststellenleiter senden werde.

Der Inspekteur der Polizei bedankte sich bei Uwe Leitzgen und Patrick Müller für das Gespräch. Er betonte, dass er durch das Gespräch mit Leuten aus der Praxis sehr viele Eindrücke bekommen habe.

Fazit

Beim Thema Reduzierung der Wochenarbeitszeit sind noch viele dicke Bretter zu bohren. Hier lautet das Motto: Steter Tropfen höhlt den Stein. Die DPoIG wird hier aber nicht nachlassen und alles versuchen, eine Reduzierung zu erreichen, da nur hierdurch ein gesünderes Arbeiten im Wechselschichtdienst möglich ist.

Positiv waren die Ausführungen des Inspekteurs zum Thema Stundenproblematik bei Krankheit und Urlaub.

Uwe Leitzgen und Patrick Müller waren nach dem Gespräch zuversichtlich, dass bezüglich neunstündiger Nachtdienste in absehbarer Zeit noch etwas möglich sei.

*Patrick Müller,
stellvertretender
Landesvorsitzender*



Neue Mobilitätsformen im Straßenverkehr
 Polizeiliche Kontrolle von Elektrokleinstfahrzeugen und Elektrofahrern.
 "Eigenes Erleben inklusive".
 Seminarleitung: Marco Schäler

OPEL ARENA Mainz
 Eugen-Salomon-Straße 1 - 55128 Mainz
11.08.2021

Anmeldungen:
 DPoIG Rheinland-Pfalz - Tel.: 06131 / 23 44 88 - Fax: 06131 / 22 52 67 - info@dpolg-rlp.de
 DPoIG Saarland - Tel.: 0681/545 52 - Fax: 0681/545 53 - info@dpolg-saar.de



> Wir gratulieren

Im Monat Juni 2021 haben Geburtstag:

40 Jahre Patrick Marner	60 Jahre Boris Husung
Carlo Toni	65 Jahre Brigitte Büchler
Corinna Schmitt	70 Jahre Paul Neumann
Diana Franz	76 Jahre Ewald Krämer
50 Jahre Gerhard Backes	
Gernot Klement	
55 Jahre Manuela Moos	