

Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2023 in Hessen

Deutsche Polizeigewerkschaft

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.

Wir Freien Demokraten sehen die Entwicklung des Personals bei der Hessischen Polizei in den nächsten 5 Jahren als entscheidend an, insbesondere vor dem Hintergrund des steigenden Arbeitsaufkommens und der wachsenden Herausforderungen. Mit 1.500 zusätzlichen Polizistinnen und Polizisten (bis 2027) fordern wir eine starke Präsenz der hessischen Polizei. Wir erkennen die Notwendigkeit an, differenziert zwischen Vollzugsbeamten, Verwaltungsbeamten und Tarifpersonal zu betrachten.

1. **Vollzugsbeamte:** Wir setzen uns dafür ein, dass die Anzahl der Vollzugsbeamten in der hessischen Polizei an den steigenden Anforderungen angepasst wird. Dies umfasst nicht nur die quantitative Verstärkung, sondern auch eine angemessene Aus- und Fortbildung sowie die Gewährleistung optimaler Arbeitsbedingungen, um den steigenden Herausforderungen gerecht zu werden.
2. **Verwaltungsbeamte:** Die Verwaltungsbeamten spielen eine wichtige Rolle bei der organisatorischen Unterstützung der Polizeiarbeit. Wir plädieren für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturen, um die Effizienz und Effektivität der Polizeiarbeit zu steigern. Hierzu gehören auch moderne digitale Lösungen, um Verwaltungsaufgaben zu erleichtern und Ressourcen zu schonen. Wir wollen die Zahl der Polizeiverwaltungsbeamten erhöhen, die sich um administrative Tätigkeiten wie Schreibarbeiten und Datenverarbeitung kümmern.
3. **Tarifpersonal:** Das Tarifpersonal, das in verschiedenen unterstützenden Funktionen tätig ist, bildet das Rückgrat der Polizeiarbeit. Wir werden uns dafür einsetzen, dass die Bedingungen für das Tarifpersonal fair sind und es angemessen in die Polizeiorganisation integriert wird, um eine reibungslose Zusammenarbeit und optimale Abläufe sicherzustellen.

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

In Zukunft müssen für den Polizeidienst weiterhin verantwortungsbewusste und qualifizierte Anwärter gewonnen werden. Dies funktioniert nur, indem der Polizeiberuf wirtschaftlich attraktiv gehalten wird und innerhalb der Polizei bei entsprechender Leistung Aufstiegs- und Weiterentwicklungschancen geschaffen werden. Gut ausgebildeten Realschülern soll der berufliche Einstieg in den hessischen Polizeidienst wieder ermöglicht werden. Wir wollen deshalb das neue Berufsbild von Polizeiverwaltungsassistenten schaffen und über diesen Einstieg und eine Weiterqualifikation mit Fachhochschulreife den Aufstieg in den Polizeivollzugsdienst ermöglichen. Auch in Zukunft muss gewährleistet bleiben, dass Polizeianwärter dem physischen, vor allem aber dem psychischen Druck, der sie im Dienst erwartet, gewachsen sind. Echte berufliche Aufstiegschancen innerhalb des Polizeidienstes sowie die bessere Abbildung besonderer Qualifikationen, Erfahrungen und Tätigkeiten im

Rahmen des Besoldungsrechtes sind Teil unserer Agenda. Daher fordern wir auch eine grundsätzliche Neuordnung der Laufbahnen, um zum Beispiel die Schaffung von Funktionsstellen für spezifische Themen (etwa im Bereich der Herausforderungen der Digitalisierung) zu erleichtern. Wir stehen dafür ein, dass sich unsere Polizeivollzugskräfte auf ihre Aufgaben konzentrieren können. Bestehende Dokumentationspflichten sind kritisch zu prüfen und auf das zu reduzieren, was rechtsstaatlich notwendig und geboten ist. Wir wollen die Zahl der Polizeiverwaltungsangestellten erhöhen, die sich um administrative Tätigkeiten wie Schreibarbeiten und Datenverarbeitung kümmern.

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

Wir stehen dafür ein, dass sich unsere Polizeivollzugskräfte auf ihre Aufgaben konzentrieren können. Bestehende Dokumentationspflichten sind kritisch zu prüfen und auf das zu reduzieren, was rechtsstaatlich notwendig und geboten ist. Wir wollen die Zahl der Polizeiverwaltungsangestellten erhöhen, die sich um administrative Tätigkeiten wie Schreibarbeiten und Datenverarbeitung kümmern. Zudem sollen Aufgaben an die Ordnungsämter übertragen werden, wo dies möglich ist. Hoheitliche Aufgaben dürfen jedoch nicht privatisiert werden.

Wir möchten die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage aus Wertschätzung für unsere Polizistinnen und Polizisten in Hessen einführen. Dies soll ebenfalls zum Anlass genommen werden, das Zulagensystem insgesamt zu überarbeiten.

Wir unterstützen weitere Maßnahmen zur Verbesserung der sachlichen Ausstattung und der Einsatzmittel der Polizei. Wir fordern, dass die Nutzung von Tasern bereits im Rahmen der Ausbildung für Polizeibeamtinnen und -beamte verpflichtend wird. Wir setzen uns dafür ein, dass in jedem Polizeiwagen ein Taser als Ausstattung gegeben ist.

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?

Wir Freie Demokraten sehen die Herausforderungen, die mit der Umstellung auf eine digitale Verwaltung einhergehen, insbesondere im polizeilichen Bereich. Wir sind uns bewusst, dass die zusätzlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die mit der Digitalisierung einhergehen, eine Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen können. Unser Ziel ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen, damit die Umstellung auf die digitale Verwaltung erfolgreich und mit möglichst geringen Belastungen erfolgen kann.

Um diese Belastung abzufedern und die Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu unterstützen, setzen wir auf folgende Maßnahmen:

1. **Ressourcenbereitstellung:** Wir werden sicherstellen, dass ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen für die Umsetzung der Digitalisierungsprojekte zur Verfügung stehen. Dies ermöglicht eine angemessene Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die zusätzlichen Aufgaben bewältigen zu können.
2. **Schulung und Weiterbildung:** Wir werden verstärkt auf Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen setzen, um die Kompetenzen der Beschäftigten im Umgang mit digitalen Arbeitsprozessen zu stärken. Dies kann sowohl die technische Schulung als auch die Vermittlung von digitalen Kompetenzen umfassen.
3. **Arbeitszeitgestaltung:** Wir werden uns für eine ausgewogene Arbeitszeitgestaltung einsetzen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, die zusätzlichen Aufgaben im Rahmen ihrer regulären Arbeitszeit zu bewältigen. Hierbei werden wir auf flexible Lösungen achten, um Überbelastung zu vermeiden.

4. **Anerkennung und Wertschätzung:** Die zusätzlichen Anstrengungen, die die Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung leisten, werden wir angemessen anerkennen und wertschätzen. Dies kann durch eine transparente Kommunikation, öffentliche Anerkennung und gegebenenfalls finanzielle Anreize erfolgen.

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?

Wir sind uns der Bedenken hinsichtlich des "Mehrungsverbots" bewusst, das als mögliche Einschränkung für eine flexiblere mobile und digitale Verwaltung wahrgenommen wird. Wir erkennen, dass der Prozess der Digitalisierung dynamisch und schnelllebig ist, während gleichzeitig langfristige Planungen und Rollout-Termine eingehalten werden müssen. Um mehr Flexibilität in diesen hochdynamischen Prozess der Digitalisierung zu bringen, während wir gleichzeitig langfristige Planungen und Rollout-Termine berücksichtigen, planen wir folgende Maßnahmen:

1. **Überprüfung des Mehrungsverbots:** Wir werden uns für eine sorgfältige Überprüfung des "Mehrungsverbots" einsetzen, um festzustellen, inwieweit es tatsächlich hinderlich für die agile Umsetzung von digitalen Lösungen ist. Dabei werden wir sicherstellen, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden, aber auch Möglichkeiten ausloten, wie mehr Flexibilität erreicht werden kann.
2. **Pilotprojekte und Testphasen:** Wir werden verstärkt auf Pilotprojekte und Testphasen setzen, um neue digitale Lösungen in kleinerem Rahmen zu erproben, bevor sie flächendeckend eingeführt werden. Dies ermöglicht eine schnellere Anpassung und Optimierung der Lösungen gemäß den Bedürfnissen der Nutzer.
3. **Flexiblere Genehmigungsprozesse:** Wir werden uns dafür einsetzen, Genehmigungsprozesse für neue digitale Projekte zu optimieren und zu beschleunigen, ohne dabei die notwendige Transparenz und Verantwortlichkeit zu vernachlässigen.
4. **Engere Zusammenarbeit mit der Verwaltung:** Wir werden den Dialog und die Zusammenarbeit mit den Verwaltungsmitarbeitern und -mitarbeiterinnen intensivieren, um die Bedürfnisse vor Ort besser zu verstehen und in die Planungen einzubeziehen. Dies ermöglicht es, Lösungen zu entwickeln, die praxisnah und effektiv sind.
5. **Kontinuierliche Anpassung:** Wir werden den Ansatz der kontinuierlichen Anpassung verfolgen, bei dem digitale Lösungen nicht statisch sind, sondern laufend verbessert und aktualisiert werden, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden.

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?

Wir Freie Demokraten setzen uns für eine angemessene und gerechte Versorgung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein, einschließlich der Beamtinnen und Beamten. Wir sind uns der Bedenken hinsichtlich der Versorgungssicherheit und des Themas Altersarmut bewusst und werden diese Aspekte in unserer politischen Agenda berücksichtigen. Unsere politischen Maßnahmen zielen darauf ab, die langfristige finanzielle Stabilität und Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen zu gewährleisten, ohne dabei die berechtigten Interessen der Beschäftigten zu vernachlässigen. Wir setzen auf eine verantwortungsvolle Haushaltspolitik, die in der Lage ist, angemessene Versorgungsleistungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu gewährleisten, ohne dabei die langfristige finanzielle Tragfähigkeit zu gefährden.

Wir werden uns nicht darauf konzentrieren, Einschnitte bei den Pensionen vorzunehmen, sondern vielmehr darauf, die langfristige Sicherheit und Attraktivität der Versorgungsleistungen zu gewährleisten. Dabei werden wir mögliche Reformen sorgfältig prüfen, um sicherzustellen, dass sie gerecht und ausgewogen sind.

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

Wir erkennen die Bedeutung der Alterssicherung für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst an und ist offen für innovative Ansätze zur Schaffung zusätzlicher Anreize. Eine "Betriebsrente" oder vergleichbare Modelle könnten dazu beitragen, die Alterssicherung der Tarifbeschäftigten zu stärken. Wir sind der Ansicht, dass individuelle Gestaltungsmöglichkeiten und Wahlfreiheit bei der Alterssicherung wichtig sind. Daher könnten Modelle, die eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten vorsehen, eine Möglichkeit sein, um zusätzliche finanzielle Vorsorge zu ermöglichen. Unsere Herangehensweise würde darauf abzielen, die Rahmenbedingungen für solche Modelle zu schaffen, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den finanziellen Realitäten gerecht werden. Hierbei ist es wichtig, dass solche Angebote transparent, fair und attraktiv gestaltet werden, um die Alterssicherung der Tarifbeschäftigten zu verbessern.

Wir werden den Dialog mit den Beschäftigten, Gewerkschaften und Experten suchen, um die besten Lösungen zu entwickeln, die eine zusätzliche Alterssicherung für Tarifbeschäftigte ermöglichen und gleichzeitig eine nachhaltige finanzielle Grundlage haben. Unser Ziel ist es, die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen und dabei sicherzustellen, dass die Alterssicherung langfristig gesichert ist

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?

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?

Beabsichtigen Sie die Besoldung in Zukunft anders aufzustellen?

Die Fragen werden zusammen beantwortet:

Der amtierenden Landesregierung ist es nicht gelungen für eine verfassungsgemäße Besoldung zu sorgen. Auch das im Februar 2023 verabschiedete Gesetz ist als vollkommen unzureichend und damit fehlgeschlagen zu bezeichnen. Für uns steht außer Frage, dass dieser Zustand schnellstmöglich zu beseitigen ist und dafür Sorge getragen werden muss, auf allen Ebenen eine verfassungskonforme Besoldung herzustellen. Zur Vorgehensweise hat der Deutsche Beamtenbund ausgeführt, dass die Herstellung eines verfassungsgemäßen Zustandes durchaus in mehreren Schritten erfolgen kann. Allerdings sind nach Auffassung der Freien Demokraten die von der Landesregierung beschlossenen schrittweisen Anpassungen zu gering und erstrecken sich somit über einen zu langen Zeitraum. Wir setzen uns daher für eine Anpassung über einen deutlich reduzierten Zeitraum und mit entsprechend höheren Anpassungen ein. Wir werden eine vollumfängliche verfassungskonforme Alimentation maßgeblich über die Erhöhung des Grundgehalts umsetzen. Wir wollen, dass das Land Hessen auch als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Eine leistungsfähige Verwaltung kann es nur geben, wenn dem drohenden Fachkräftemangel ein öffentlicher Dienst mit hoher Attraktivität für die Bewerber entgegengestellt wird – gerade auch mit Blick auf die Konkurrenzsituation zur freien Wirtschaft.

Hierzu gehört, dass die verfassungsmäßige Besoldung für Beamte unverzüglich wiederhergestellt wird. Konkret werden wir uns an den Vorgaben des BVerfG orientieren und insbesondere das Mindestabstandsgebot von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau halten. Sowohl Tarifbeschäftigte als auch die Beamtenschaft dürfen nicht einfach von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt werden. Wir wollen stattdessen eine ehrliche Aufgabenkritik und eine weitere Stärkung der leistungsbezogenen Besoldungselemente. Auch wollen wir prüfen, ob die Vergütungsstrukturen des öffentlichen Dienstes noch im richtigen Verhältnis zu den Strukturen außerhalb des öffentlichen Dienstes stehen. Insbesondere sollte auch der höhere Dienst aus unserer Sicht flexibler und finanziell attraktiver werden, um im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um die klügsten Köpfe bestehen und neue Herausforderungen wie im Bereich IT/Digitalisierung meistern zu können.

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?

Die Zusammenlegungen von Ausbildungsstellen (HfPV/Polizeiakademie), Revieren sowie Dienstleistungseinheiten (Kurierdienste, Druckereien) müssen geprüft sowie Kooperationen (Wasserschutzpolizei) ausgeweitet werden. Im Bereich des freiwilligen Polizeidienstes fordern wir eine kritische Evaluation insbesondere im Hinblick auf die notwendigen Voraussetzungen für eine Übernahme in den freiwilligen Polizeidienst sowie auf dessen Einsatzfelder. Zudem sollen Aufgaben an die Ordnungsämter übertragen werden, wo dies möglich ist. Hoheitliche Aufgaben dürfen jedoch nicht privatisiert werden.

Wie gedenken Sie die Verantwortung in den parallelen Verwaltungsstrukturen stärker einzufordern?

Wir Freie Demokraten erkennen die Notwendigkeit einer klaren Aufgaben- und Zuständigkeitskontrolle sowie einer eigenständigen Abarbeitung in den parallelen Verwaltungsstrukturen wie den Regierungspräsidien, Städten und Gemeinden. Unser Ziel ist es, eine Verwaltungsstruktur zu schaffen, die sowohl klare Zuständigkeiten als auch eigenständige Verantwortung ermöglicht. Dies fördert eine effiziente und effektive Abarbeitung von Aufgaben und gewährleistet eine bessere Wahrnehmung der Verantwortung in den parallelen Verwaltungsstrukturen. Um die Verantwortung in diesen Strukturen stärker einzufordern und effizient zu gestalten, planen wir folgende Maßnahmen:

1. **Klare Aufgabenverteilung:** Wir werden uns dafür einsetzen, dass die Aufgaben und Zuständigkeiten in den parallelen Verwaltungsstrukturen klar definiert und transparent kommuniziert werden. Dies schafft Klarheit darüber, wer wofür verantwortlich ist.
2. **Dezentrale Entscheidungsbefugnisse:** Wir setzen auf eine Stärkung der eigenständigen Entscheidungsbefugnisse auf der Ebene der Regierungspräsidien, Städte und Gemeinden. Dies ermöglicht eine schnellere und effektivere Abarbeitung von Aufgaben, ohne unnötige Bürokratie auf übergeordneten Ebenen.
3. **Verantwortungsbewusstsein fördern:** Wir werden Anreize schaffen, um Verantwortung in den parallelen Verwaltungsstrukturen wertzuschätzen und zu fördern. Dies kann durch Anerkennung von Leistungen, Karrierechancen und entsprechende Schulungen geschehen.
4. **Transparenz und Evaluation:** Wir setzen auf transparente Prozesse und eine regelmäßige Evaluation der Verwaltungsstrukturen, um sicherzustellen, dass die Verantwortung angemessen wahrgenommen wird. Dabei werden wir auch auf

Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Bürgerinnen und Bürger achten.

5. **Effiziente Ressourcenverteilung:** Wir werden sicherstellen, dass die parallelen Verwaltungsstrukturen angemessene personelle und finanzielle Ressourcen erhalten, um ihre Aufgaben effizient erfüllen zu können. Dies ermöglicht eine konsequente Abarbeitung und eigenständige Verantwortung.

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?

Wir erkennen die Bedeutung einer starken kommunalen Struktur der Ordnungsämter und Stadtpolizeien sowie einer engen Verzahnung innerhalb der Sicherheitsarchitektur an. Wir sind offen für gesetzliche Änderungen und Investitionen, um diese Ziele zu erreichen und ein stärkeres Zusammenwirken mit der Landespolizei abzubilden. Wir werden prüfen, ob die Schaffung von Kooperationsmodellen zwischen kommunalen und staatlichen Sicherheitsbehörden sinnvoll ist. Dies könnte beispielsweise gemeinsame Trainings- und Einsatzübungen, Koordinationsstrukturen oder die gemeinsame Nutzung von Ressourcen umfassen. Wir werden sicherstellen, dass die Maßnahmen zur Stärkung der kommunalen Sicherheitsstrukturen transparent kommuniziert werden und die Bürgerinnen und Bürger in den Prozess einbezogen werden. Dies schafft Vertrauen und Akzeptanz für die getroffenen Maßnahmen.

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)

Wir Freie Demokraten sehen die Notwendigkeit, den Schutz und die Fürsorge für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, insbesondere im Polizeibereich, zu stärken. Um präventive Maßnahmen zu entwickeln, die den physischen und psychischen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden, könnten folgende Ansätze in Betracht gezogen werden:

1. **Psychosoziale Unterstützung:** Wir werden uns für eine verstärkte psychosoziale Unterstützung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einsetzen. Dies könnte die Einführung von regelmäßigen psychologischen Gesprächen, Mentoring-Programmen und Unterstützungsstrukturen für Kolleginnen und Kollegen, die mit belastenden Situationen konfrontiert sind, beinhalten.
2. **Sensibilisierung und Schulung:** Wir werden Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung der Beschäftigten sowie ihrer Vorgesetzten fördern, um frühzeitig auf Anzeichen von Übergriffen oder psychischen Belastungen reagieren zu können. Dies umfasst auch die Vermittlung von Deeskalations- und Selbstschutztechniken.
3. **Verbesserung des Dienstunfallkonzepts:** Wir werden prüfen, wie das Dienstunfallkonzept verbessert werden kann, um psychische Folgen angemessen zu berücksichtigen. Dies könnte die Erweiterung der Beweislastumkehr und die Schaffung von klaren Verfahren zur Anerkennung von psychischen Dienstunfällen beinhalten.

Sehen Sie die Fürsorge für betroffene und geschädigte Kolleginnen und Kollegen als ausreichend an?

Wir erkennen an, dass die Fürsorge für betroffene und geschädigte Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst, insbesondere im Bereich der Polizei, eine wichtige Angelegenheit ist. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass die Wahrnehmung der Fürsorge und Unterstützung von individuellen Erfahrungen und Perspektiven abhängen kann. Es gibt immer Raum für Verbesserungen, um sicherzustellen, dass die Unterstützung ausreichend ist und den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht wird. In vielen Fällen können betroffene Kolleginnen und Kollegen mit physischen oder psychischen Belastungen konfrontiert sein, die sowohl kurzfristige als auch langfristige Auswirkungen haben können. Hierbei ist eine umfassende Unterstützung notwendig, die neben medizinischer Versorgung auch psychosoziale Betreuung, berufliche Rehabilitation und Maßnahmen zur Vermeidung von Folgeschäden umfasst.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Fürsorge für betroffene und geschädigte Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich verbessert wird und den individuellen Bedürfnissen gerecht wird. Dies kann durch Dialog, Zusammenarbeit und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Unterstützungsstrukturen erreicht werden.

Welche Maßnahmen und / oder Instrumente mochten Sie in der nächsten Legislatur angehen und implementieren?

Wir Freie Demokraten werden die psychosoziale Unterstützung verbessern und das Dienstunfallkonzept überprüfen und bei Bedarf verbessern sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulungen der Beschäftigten sowie ihrer Vorgesetzten fördern.

Haben Sie Vorstellungen wie eine andere Abarbeitung des Dienstunfalls und einhergehenden Belastungen ermöglicht werden kann?

Wir werden prüfen, wie eine andere Abarbeitung des Dienstunfalls ermöglicht werden kann.

Können Sie sich die Beweislastumkehr vorstellen, folglich die Nachweisführung zu Lasten des Dienstherrn erfolgt?

Wir erkennen an, dass Dienstunfälle, insbesondere solche mit psychischen Folgen, eine besondere Herausforderung darstellen und die Frage der Beweislast eine wichtige Rolle spielt. Eine Beweislastumkehr, bei der der Dienstherr den Nachweis erbringen müsste, dass ein Dienstunfall nicht vorliegt, könnte dazu beitragen, die Belastungen für betroffene Beschäftigte zu reduzieren und die Anerkennung von Dienstunfällen zu erleichtern. Dies könnte insbesondere bei psychischen Belastungen und Langzeitfolgen von Bedeutung sein, da diese oft schwer objektiv nachzuweisen sind.

Allerdings müssten bei der Einführung einer Beweislastumkehr auch die Auswirkungen auf die finanzielle Belastung für den Dienstherrn berücksichtigt werden. Dies könnte Auswirkungen auf die Haushaltsplanung und die finanzielle Stabilität haben.

Vor einer solchen Entscheidung wäre es wichtig, eine gründliche Prüfung der rechtlichen, finanziellen und sozialen Auswirkungen durchzuführen und eine ausgewogene Lösung zu finden, die die Rechte der Beschäftigten schützt und gleichzeitig die finanzielle Tragfähigkeit des Dienstherrn gewährleistet.

Wir Freien Demokraten stehen dafür ein, dass die Anliegen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ernst genommen werden und eine gerechte und angemessene Behandlung im Falle von Dienstunfällen gewährleistet wird. Eine gründliche Analyse der verschiedenen Aspekte ist dabei unerlässlich, um eine fundierte Entscheidung zu treffen.

Bei den bestehenden Aufgaben und Herausforderungen ist es wichtig gemeinsam und stark sich diesen zu stellen. Dazu ist es aus unserer Sicht notwendig die einzelnen Protagonisten zusammenzuführen und diese Gemeinsamkeit nach außen zu tragen, im Besonderen mit Blick auf die uns allen am Herzen liegenden Grundfesten unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung. Nur mit einem gemeinsamen und beständigen Fundament ist eine zielführende und nachhaltige Zusammenarbeit möglich.

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

Wir schätzen die wichtige Rolle, die Gewerkschaften bei der Vertretung der Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst spielen. Daher beabsichtigen wir, in den Dialog mit Gewerkschaften zu treten und eine enge Kooperation zu fördern. Dies könnte durch regelmäßige Gespräche, Workshops, thematische Arbeitsgruppen oder Veranstaltungen erreicht werden.

Unser Wunsch ist es, die Anliegen der Beschäftigten und Gewerkschaften zu verstehen und in unsere politischen Überlegungen und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Wir möchten sicherstellen, dass Ihre Stimmen gehört werden und dass die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst in unserer politischen Agenda Berücksichtigung finden.

Welchen Wunsch oder Gedanken möchten Sie an uns herantragen?

Wir möchten an Sie herantragen, dass wir eine offene, transparente und konstruktive Zusammenarbeit anstreben. Ihr Fachwissen und Ihre Erfahrungen sind für uns von unschätzbarem Wert, um die bestmöglichen Lösungen für die Herausforderungen des öffentlichen Dienstes zu entwickeln. Wir setzen darauf, gemeinsam die Grundfesten unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung zu stärken und eine zukunftsorientierte Zusammenarbeit zu gestalten, die den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird.