

Antworten des Landesverbandes DIE LINKE auf die Wahlprüfsteine der Gewerkschaft der Polizei Brandenburg

1. Um ausreichend Nachwuchs für die Brandenburger Polizei zu gewinnen, muss die Polizei, bzw. das Arbeiten im Staatsdienst, attraktiver werden. Welche Maßnahmen planen Sie konkret, um die Einstellungsmöglichkeiten an der Hochschule der Polizei zu besetzen und Experten (bspw. IT, Wirtschaft, Recht) als Tarifmitarbeiter für die Polizei zu gewinnen?

Wir halten die bestehenden Regelungen zur Einstellung vorerst für ausreichend. Diese müssen ihre Wirksamkeit erst zeigen. Es gilt insgesamt den Polizeiberuf attraktiv zu gestalten und mit einem positiven Image weiter zu versehen. Dafür braucht es aus unserer Sicht nicht immer mehr Befugnisse, sondern motivierte Menschen. Dazu gehört eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Polizistinnen und Polizisten. Das betrifft Ausrüstung, Arbeitsumfeld und Belastung, Karrieremöglichkeiten und Fortbildungsangebote. Wir wollen die Polizeidienststellen abschließend modernisieren und das Studierendenwohnheim für Polizeianwärterinnen und -anwärter schnellstmöglich eröffnen. Um Fachkräfte in besonderen Bereichen, wie IT, Recht und Wirtschaft besser zu gewinnen, wollen wir die Zulagemöglichkeiten für Mangelberufe, besonders im technischen Bereich erweitern.

2. Der Polizeidienst verlangt den Kolleginnen und Kollegen beispielsweise durch Wechselschichtdienst, Dienst zu unregelmäßigen Zeiten oder aufgrund der Bearbeitung von stark belastenden Sachverhalten und letztendlich auch dem Einsatz von Leib und Leben entschieden viel ab. Welche Maßnahmen planen sie, um gesundheitliche Auswirkungen abzufedern und den besonderen Einsatz besser wertzuschätzen?

Der Polizeidienst bringt hohe Belastungen mit sich. Um die Gesundheit von Polizistinnen und Polizisten stabil zu halten, braucht es ein umfangreiches Gesundheitsmanagement und eine aufmerksame Führung, die auf bestehende Belastungen schnell und angemessen reagiert. Die Prävention für psychische Erkrankungen muss ausgebaut werden, auch um auf neue Entwicklungen, wie das im Einsatz gefilmt zu werden, zu reagieren. Dienstvereinbarungen zur Beurteilung der psychischen Gefahren im Job müssen umgesetzt werden. Darüber hinaus braucht es verbindliche Unterstützungsangebote wie Supervisionen nach schwierigen Einsätzen und Fortbildungen zu diskriminierungsfreiem Verhalten

3. Wie stehen Sie zu der Einführung von Quellen-TKÜ, Möglichkeiten der Online-Durchsuchung als auch dem Einsatz von Bodycams im privaten Wohnraum zur Bekämpfung von schweren und schwersten Straftaten sowie der Terrorismusabwehr, bzw. welche anderen Maßnahmen halten Sie für geeignet, um der aktuellen Kriminalitätsentwicklung zu begegnen?

Brandenburg ist ein sicheres Land, die bestehenden Regelungen des Brandenburgischen Polizeigesetzes halten wir für ausreichend, um Straftaten zu verhindern oder begangene Straftaten aufzuklären. Sowohl Online-Durchsuchung als auch Quellen-TKÜ lehnen wir ab. Der Einsatz von Bodycams in Wohnungen können wir uns allenfalls zu Dokumentationszwecken des Einsatzes selbst vorstellen, eine abschreckende Wirkung können wir darin nicht erkennen.

4. Eines der wichtigsten Vorhaben für die Zukunftsfähigkeit der Polizei ist die Digitalisierung und die bundesweite Harmonisierung von Bearbeitungssoftware, die nicht durch den Haushalt des MIK zu stemmen ist. Welche Maßnahmen für eine dauerhafte Finanzierung von Beschaffung/Aktualisierung von Technik und Software sowie den permanenten Ausbau der IT-Infrastruktur der Polizei planen Sie?

In den vergangenen 15 Jahren sind erhebliche Veränderungen vor sich gegangen. Dabei stammt eine Vielzahl von Initiativen im Kontext von Kriminalitätsbekämpfung von der europäischen Ebene. Seitens der EU wird vor allem an einer engen Kooperation und vor allem Interoperabilität der Datensysteme der Sicherheitsbehörden gearbeitet. Hier seien nur euLISA, eCodex und meCodex genannt. Damit können auch erhebliche Gefahren für den Einzelnen im Zuge weitreichender und zukünftig in noch größerem Umfang möglicher Datenweitergabe verbunden sein, aufgrund sogenannter „false positives“ anlasslos und ohne Schuld ins Visier der Sicherheitsbehörden zu geraten. Die Vertiefung der Kooperation in der EU und auch in Deutschland ist folgerichtig und muss auf der Grundlage rechtsstaatlicher Verfahren erfolgen. Dabei soll nach unseren Vorstellungen nicht alles erlaubt sein, was technisch möglich ist. Im Mittelpunkt stehen die verfassungsrechtlichen Schutzgüter, und im rechtsstaatlichen Strafverfahren müssen die Rechte Angeschuldigter gewahrt bleiben. Die Polizei - und damit der Haushalt des MIK - muss so ausgestattet sein, dass sie die Anforderungen und Herausforderungen bewältigen kann. Für die anstehenden Digitalisierungen sind die entsprechenden Ressourcen in Form von Finanzen und Personal zur Verfügung zu stellen. Die Einsatzmittel wollen wir auf dem neuesten Stand halten und dafür sorgen, dass die technische Ausstattung in den Polizeidienststellen verbessert wird.

5. Um ein moderner Arbeitgeber zu werden, braucht es ein modernes Laufbahnrecht. Wie stehen Sie zur Abschaffung der Stellenplanobergrenzen, der Reformierung der Dienstpostenbewertung innerhalb aller Laufbahngruppen, der umfassenden Nutzung der Laufbahndurchlässigkeit, sowie der Anhebung des Eingangsamtes für den Polizeivollzugsdienst auf A 9 bei zeitnaher Beförderung der A9-Bestandskollegen?

Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten sind für uns enorm wichtig, um erbrachte Leistung anzuerkennen, Kolleginnen und Kollegen Perspektiven zu geben und um ein attraktiver Arbeitgeber zu werden. Die Stellenobergrenzenregelungen müssen durchlässig gestaltet werden. Die Anhebung des Eingangsamtes auf A9 bei zeitnaher Beförderung der A9-Bestandskollegen ist, auch wegen der niedrigeren Einstufungen in anderen Ressorts noch nicht abschließend diskutiert. Insbesondere eine Laufbahndurchlässigkeit wollen wir ermöglichen.

6. Mehr als die Hälfte unserer Kolleginnen und Kollegen arbeitet dauerhaft im Schichtdienst. Die weitreichenden gesundheitlichen Belastungen hierdurch sind hinreichend belegt. Wie stehen Sie zu einer Kürzung der Wochenarbeitszeit für Schichtdienstleistende bzw. welche anderen Maßnahmen planen Sie, um dem hohen Krankenstand und der damit einhergehenden angespannten Personalsituation entgegenzuwirken?

Der Polizeidienst bringt hohe Anforderungen, wie das Arbeiten im Schichtdienst mit sich. Auch wenn die gesundheitlichen Belastungen belegt sind, kann auf das Arbeiten im Schichtdienst nicht verzichtet werden. Daran ändert auch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit nichts. Wir wollen ein umfassendes Gesundheitsmanagement, welches auch umgesetzt wird. Überstunden müssen endlich zentral digital erfasst und zeitnah ausgeglichen werden

7. Im § 110 Abs. 5 LBG wird die Altersgrenze für besonders belastende Tätigkeitsbereiche (Wach- und Wechseldienst, Schichtdienstleistende) in der Polizei geregelt. Wie stehen Sie zur Aufnahme der BePo und weiterer Bereiche, die ebenfalls eine erhöhte körperliche Belastung durch Dienst zu unregelmäßigen Zeiten erfahren (beispielsweise Fahndungs- und Observationseinheiten) in diese Regelung?

Die Regelung des § 110 Absatz 5 sollte auf weitere besonders belastende Tätigkeitsbereiche in der Polizei ausgedehnt werden. In welchem Umfang, muss mit den Interessenvertretungen verhandelt werden.

8. Mit der Polizeizulage sollen die besonderen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes abgedeckt werden, beispielsweise die Bereitschaft, in Erfüllung der übertragenen Aufgaben Leben und Gesundheit einzusetzen. Die besonderen Belastungen wirken auch nach Beendigung der aktiven Dienstes nach. Wie stehen Sie zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit; auch für Bestandspensionäre?

DIE LINKE unterstützt die gewerkschaftliche Forderung nach einer Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, wie sie der Bund im vergangenen Jahr wieder eingeführt hat. Diese soll sich auch auf Bestandspensionäre erstrecken.

9. Wie stehen Sie zu dem aktuellen Brandenburger Besoldungsniveau im Vergleich zum Bund und den anderen Bundesländern und welche Maßnahmen planen Sie, eine Besoldung zu erreichen, die wettbewerbsfähig ist und die Attraktivität des Landes Brandenburgs als Arbeitgeber erhöht?

Zuallererst ist eine verfassungsgemäße Besoldung sicherzustellen. Wir wollen, dass auf die Führung von Tausenden Widerspruchsverfahren verzichtet wird und werden eine Allgemeingültigkeitsklausel einfügen, so dass alle Bediensteten von einer erfolgreichen Klage für eine verfassungsgemäße Besoldung profitieren, auch wenn sie selbst kein Widerspruchsverfahren geführt haben. Wir werden Tarifiergebnisse zeit- und wirkungsgleich übertragen. Dem Ziel der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in ganz Deutschland wirken die bestehenden Besoldungsunterschiede zwischen armen und reichen Bundesländern entgegen. Finanzstarke Länder werden gestärkt und finanzschwache geschwächt, weil viele Berufseinsteigerinnen und – einsteiger nach ihrer Ausbildung in andere Bundesländer abwandern, wo sie besser bezahlt werden und bessere Arbeitsbedingungen vorfinden. Um dieses Problem zu lösen, streben wir eine bundeseinheitliche Besoldung und Versorgung an.

10. Wie stehen Sie zu einer Anerkennung von gesellschaftlichem Engagement im Ehren- oder Nebenamt bspw. durch eine Regelung zur Gewährung von Sonderurlaubstagen für die vielen Kolleginnen und Kollegen, die über die Maße Dienst an der Gesellschaft leisten?

Ehrenamtliches Engagement ist unverzichtbar für unser Zusammenleben im Land wie in den Kommunen. Egal ob beim Nachwuchssport, im Naturschutz, in der Seniorinnenbetreuung oder in der Gemeindevertretung. Jede bzw. jeder Dritte in Brandenburg ist freiwillig engagiert. Ohne ehrenamtlich Engagierte würde in Brandenburg kaum etwas funktionieren. Ehrenamt braucht Unterstützung und vor allem Anerkennung – an beidem fehlt es leider viel zu oft. Wir setzen darauf die Bedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu verbessern und das Ehrenamt attraktiver zu machen. Wir wollen, dass die gesellschaftliche Anerkennung für diejenigen, die ihre Zeit der Gemeinschaft widmen, deutlich verbessert wird. Dazu zählen verbesserte Freistellungen für Ehrenamtliche. Wir wollen eine entgeltliche Freistellung analog der Bildungsfreistellung in Höhe von zehn Tagen in zwei Jahren für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das Ehrenamt ermöglichen. Auch bei der Einstellungsentscheidung sollte ehrenamtliches Engagement ein größeres Gewicht erhalten. Ehrenamtlich Engagierte könnten von einem Mobilitätsbonus für ganz Brandenburg profitieren, und wir werden einen Zuschuss zum Versicherungsschutz für Ehrenamtliche einführen.