



TARIFVERHANDLUNGEN 2013

Ergebnis erzielt – Druck durch Warnstreiks hat sich ausgezahlt!

Erst in der dritten Runde waren die Arbeitgeber bereit, mit einem vernünftigen Angebot in die Verhandlungen einzusteigen. Dann ging es jedoch schnell. Bereits in der Nacht zum 9. März kam es dann „zu einem insgesamt akzeptablen Ergebnis“, so Bernhard Witthaut, Bundesvorsitzender der GdP in Potsdam.

Nach intensiven und zum Teil zähen Verhandlungen konnte ein Ergebnis erzielt werden. Für insgesamt 800 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder wird es zu einer spürbaren Erhöhung des Einkommens kommen.



Erster Warnstreiktag vor dem LBV

Das Ergebnis im Einzelnen:

- 2,65 Prozent ab 1. Januar 2013
- 2,95 Prozent ab 1. Januar 2014
- Laufzeit 24 Monate
- 30 Tage Urlaub für alle
- Erhöhung Auszubildendenvergütung:
- ab 1. Januar 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro
- ab 1. Januar 2014 um 2,95 Prozent
- Übernahme der Ausgebildeten nach bestandener Prüfung für zunächst zwölf Monate, bei Bewährung und Bedarf danach unbefristet

Übernahme für Beamte?

Bereits frühzeitig hatte Bürgermeister Scholz deutlich gemacht, dass er eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der

jetzt erzielten Ergebnisse für alle Hamburger Beamten anstreben werde.

Auf der anderen Seite erfolgte im Vorfeld der jetzt abgeschlossenen Tarifverhandlungen die Einschränkung, die fast „nötigenden“ Charakter hatte. Bei einem Abschluss über 1,5 Prozent müsse über weitere Einsparmaßnahmen im Personalhaushalt bis hin zu massivem Stellenabbau gesprochen werden.

Gerhard Kirsch machte bereits während der Warnstreikaktionen in Hamburg deutlich, dass „wir uns als Gewerkschaft nicht erpressen lassen. Zu lange sind Beamte von der allgemeinen Einkommensanpassung abgeschnitten worden. Sparmaßnahmen auf dem Rücken unserer Kolleginnen und Kollegen lehnen wir entschieden ab.“

Gerhard Kirsch weiter: „Die Hamburger Beamten werden Bürgermeister Scholz an sein Versprechen erinnern, eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifiergebnisses auch für die Beamten vorzunehmen.“

Warnstreiks im Vorfeld

Mit großem Engagement und viel persönlichem Einsatz haben sich Tayfun Du-



Gerhard Kirsch und Tayfun Duman

man und seine Mitstreiter in der Streikleitung der GdP Hamburg in den hamburgweiten Warnstreikaktionen eingebbracht und auch während der Verhandlungen in Potsdam waren sie vor Ort.

Bis zum Redaktionsschluss war nicht bekannt, wie die Reaktion des Hamburger Senats auf die erzielten Ergebnisse aussieht. Wir erwarten, dass die Zusage des Ersten Bürgermeisters Bestand hat und das erzielte Ergebnis auch für Beamte übernommen wird.

Der Landesvorstand



Mit einer Delegation aus Hamburg in Potsdam zur 2. Warnstreikaktion.



Schutzpolizei und Kriminalpolizei Hand in Hand – GdP macht es vor

Die Vorsitzenden der Fachbereiche Kriminalpolizei und Schutzpolizei der GdP entwickeln gemeinsam Vorstellungen zum Kooperationsmodell.

Sicherlich, das Wort „Umstrukturierung“ kann nun langsam niemand mehr hören. Trotzdem haben sich die Vorsitzenden der Fachbereiche K und SCH der GdP zusammengefunden, um gemeinsame Vorstellungen einer Kooperation zwischen Schutz- und Kriminalpolizei zu erarbeiten.

Lars Osburg, amtierender Vorsitzender des FB SCH dazu: „Eine gute Zusammenarbeit beider Organisationsbereiche muss auch für die Zukunft gewährleistet werden. Beide Organisationsbereiche profitieren von den Erkenntnissen und Erfahrungen des jeweils anderen. Polizeiarbeit im

Stadtteil und für den Bürger, somit vor allem für das subjektive Sicherheitsgefühl, muss effektiv und fachlich zielführend ausgerichtet sein.“

Gunhild Weidemann, Vorsitzende des FB K und stellvertretende Landesvorsitzende führt weiter aus: „Es bleibt weiterhin sehr wichtig, dass keine Gräben zwischen den beiden Sparten entstehen, die eine gute und kollegiale Zusammenarbeit behindern. Wir sind in beiden Bereichen aufeinander angewiesen. Keiner kann ohne den anderen! Und letztendlich arbeiten wir alle gemeinsam in EINEM HAUS POLIZEI! Unsere beiden Fachbereiche haben sich sehr konstruktiv mit der Thematik auseinandergesetzt!“

Gemeinsam wurden folgende Ziele für den weiteren Prozess herausgearbeitet:

- Die gegenseitige Unterstützung im polizeilichen Alltag in den verschiedenen Einsatzbereichen muss weiterhin gewährleistet bleiben und die Bewältigung von

örtlich auftretenden Lagen muss gemeinsam bewerkstelligt werden.

- Ein Spartenwechsel muss auch in Zukunft möglich sein. Schutzpolizeibeamten muss die Möglichkeit erhalten bleiben, eine Tagesdienststelle auch bei der Kripo zu bekommen! Für solche Fälle müssen Stellen innerhalb der Kriminalpolizei vorgehalten werden, die nicht durch eine Einsparung von Kripobeamten an anderen Stellen entstehen.

Gerhard Kirsch, Landesvorsitzender der GdP fasst zusammen: "Als GdP vertreten wir die Auffassung, dass Kooperation nicht zur Separation führen darf. Die Belange, insbesondere aber die sozialen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen der Kriminalpolizei und der Schutzpolizei sind deshalb ganzheitlich zu betrachten und stehen deshalb im Mittelpunkt unserer Arbeit. Wir sind eine Polizei!"

Der Landesvorstand



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: Landesbezirk Hamburg

Geschäftsstelle:
Hindenburgstraße 49
22297 Hamburg
Telefon (0 40) 28 08 96 - 0
Telefax (0 40) 28 08 96 - 18
E-Mail: gdp-hamburg@gdp-online.de
www.gdp-hamburg.de

Öffnungszeiten der Geschäftsstelle:
Montag bis Donnerstag 8.00 bis 16.00 Uhr
Freitag 8.00 bis 14.00 Uhr

Redaktion:
Jörn Clasen (Vi.S.d.P.)
Tresckowstraße 31
20259 Hamburg
Telefon (0 40) 40 60 30
E-Mail: joemclassen@web.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3 a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 35
vom 1. Januar 2013

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6438

HAUSHALT

Polizei Hamburg finanziell an der Wand!

Derzeit wird in der Hamburger Polizei geprüft, ob der Sachmittelhaushalt um 30% gekürzt werden kann. Schon jetzt steht fest, dass dieses Ziel – wenn überhaupt – nur erreicht werden kann, wenn die Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Hamburger Polizei in wesentlichen Bereichen in Kauf genommen wird.

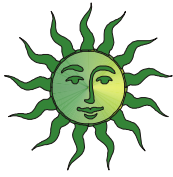
Im Hinblick auf die vom Innensenator versprochenen Beförderungen nach Maßgabe frei werdender Stellen ist festzuhalten, dass nach unseren Berechnungen hierfür im Haushalt 2013 ungefähr 3,5 Millionen Euro fehlen würden.

Der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei Hamburg, Gerhard Kirsch: „Niemand sperrt sich gegen sinn-

volle Sparmaßnahmen, nachdem man in der Vergangenheit eine Reihe von ‚Leuchtturmprojekten‘ durchgeführt hat. Ein undifferenziertes Spardiktat in der genannten Größenordnung ist nicht nur unrealistisch, es ist geeignet, die Funktionsfähigkeit der Hamburger Polizei in wesentlichen Bereichen erheblich zu beeinträchtigen. Wenn der Innensenator weiterhin eine motivierte und funktionierende Polizei Hamburg haben möchte, die in dieser Stadt für Sicherheit sorgt, dann muss er zumindest sein Versprechen ‚Beförderungen nach Maßgabe frei werdender Stellen‘ für 2013 halten! Darüber hinaus ist das Projekt ‚Beförderungssystem‘ nachhaltig zu unterstützen – es geht hier um ein zukunftsfähiges Beförderungssystem und damit um die Perspektiven der Kolleginnen und Kollegen. Ich fordere endlich eine seriöse Berechnung zur Frage der zweigeteilten Laufbahn!“

Der Landesvorstand





Polizeisozialwerk

Hamburg GmbH

Eine Gründung der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Hamburg

Lust auf Meer?

- elegantes Schiff
- großes Schiff
- kleines Schiff
- Ruderboot
- Segelschiff
- Luxusschiff
- Clubschiff
- Postschiff
- deutschsprachiges Schiff
- internationales Schiff
- Flussschiff

So vielfältig wie Ihre Wünsche, so vielfältig ist das Angebot auf dem Kreuzfahrtmarkt.

Wir beraten Sie gerne bei der Auswahl.

Polizeisozialwerk Hamburg GmbH

Hindenburgstr. 49

22297 Hamburg

Tel.: 0 40/28 08 96 22 und -23

Fax: 0 40/28 08 96 27

E-Mail: psw-reisen-hamburg@gdp.de



Kritische Veränderungen im Berufsalltag – mögliche Fallen und Lösungsmöglichkeiten

Belastungen im Berufsalltag, die langfristig zu Erkrankungen führen, sind seit einigen Jahren ein Dauerthema. So hat sich der Anteil an psychischen Störungen und sonstigen Erkrankungen¹ in den letzten zehn Jahren in Deutschland verdoppelt, wobei der öffentliche Dienst im Branchenvergleich eine Spitzenposition einnimmt.² Laut Angaben des Personalamtes ergaben sich in 2011 bei Hamburger BeamtInnen aufgrund von Krankheit (Quote 7,7%) Ausfallkosten von 200 Millionen Euro im Jahr und die Zahlen steigen.³ Die Ausfallzeiten in der Polizei lagen in 2010 bei 8,6% (Tendenz steigend).⁴ Auch die Analysen und Erfahrungen des Arbeitsmedizinischen Dienstes sind eindeutig: Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen stehen mittlerweile an vierter Stelle bei den Gründen der Arbeitsunfähigkeit und an erster Stelle bei den Gründen für vorzeitige Dienstunfähigkeit.⁵

Hinzu kommt, dass Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen deut-

lich längere Zeiträume umfassen. Unbestritten ist: Wenn negative Faktoren das Arbeitsleben dominieren, können sie die Gesundheit gefährden.⁶ Laut Schätzungen der Universität Hamburg⁷ sind rund ein Drittel aller krankheitsbedingten Ausfälle auf berufliche Belastungen zurückzuführen.

Dieses lässt sich somit auch auf die Polizei übertragen. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat diese Thematik⁸ immer wieder aufgenommen und ausführlich auf die vielfältigen Warnsignale hingewiesen, die von den Betroffenen ausgesendet und von ihnen selbst bzw. ihrem Umfeld wahrgenommen werden müssten.

Doch wie kann es zu diesen Erkrankungen kommen und warum werden sie nicht verhindert?

Mögliche Ursachen und Fallen in diesem Zusammenhang sind:

- Neue und oftmals überfordernde Arbeitsstrukturen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen
- Erhöhtes Arbeitsaufkommen durch Personalabbau und Ausfallzeiten von erkrankten Mitarbeitern
- Aufbau von Überstunden und Arbeitszeitverlängerung
- Delegieren von eigentlichen Serviceleistungen auf die Sachbearbeiterebene (Arbeitsverdichtung durch sachfremde Aufgaben)
- Neue Arbeitsmethoden (z. B. Ermittlungen in sozialen Netzwerken) erfordern ein immer häufigeres und schnelleres Einarbeiten und erhöhten Arbeitsaufwand
- Die Anforderungen an die Arbeitsqualität und an das Fachwissen steigen
- In der Polizei fehlt der Mittelbau und das Personal wird nicht altersadäquat eingesetzt
- Helfersyndrom: Mitarbeiter versuchen alles zu schaffen – „Nein sagen“ ist nicht beurteilungsförderlich
- Vorgesetzte kennen die Probleme, bieten keine Lösungsansätze und schauen weg
- Vorgegebene Beurteilungs- und Beförderungsmodelle
- Sinkende Eigenmotivation aufgrund mangelnder Anerkennung/fehlender Perspektiven

- „Entsolidarisierung“ durch fehlende Gemeinschaften (Einzelkämpfertum) und mangelnde Teamgeistbildung
- Mehrfachbelastungen aufgrund von gestiegenen Anforderungen aus Familie und Beruf

(Die Liste ist beispielhaft und könnte fortgeführt werden)

Lösungsansätze

Im Grunde genommen sind die zuvor genannten möglichen Ursachen seit Langem bekannt. Es stellt sich aber die Frage, wie mit diesen Problemen umgegangen wird. Ein „Aussteigen“ bleibt nur den Wohlhabenden oder besonders Mutigen vorbehalten. An erster Stelle sollte jedoch der Grundsatz stehen, dass man erkannte Probleme nicht verschweigt und aussitzt, sondern diese beseitigt, indem man schon sehr frühzeitig zu Lösungen kommt.

Strukturelle Entlastung

Die Forderung nach einem am tatsächlichen Bedarf orientierten Personalansatz sollte Priorität haben. Dieses verlangt von allen Ehrlichkeit und Flexibilität. Voraussetzungen dafür sind u. a. Arbeitsplatzbeschreibungen, die auf Grundlage eines realistisch errechneten Arbeitspensums erarbeitet wurden. Der Arbeitsanfall muss in einem überschaubaren Zeitrahmen zu erledigen sein. Insbesondere sollten langfristige Personalausfälle beachtet und schnellstmöglich ausgeglichen werden, um eine Kettenreaktion zu vermeiden. In die Zukunft gerichtete Personalberechnungen müssen dies alles berücksichtigen und dabei auch zu aufgabenkritischen Ergebnissen kommen.

Persönliche Entlastung

Aktuell begleitende und nachbereitende Fallbesprechungen haben sich als geeignet erwiesen, um Druck abzubauen bzw. gar nicht erst entstehenzulassen. Jede sonstige Unterstützung von Mitarbeitern sowie die Entlastung durch Übernahme von Verantwortung aufgrund von

¹Die unterschiedlichsten Erkrankungen, die durch dauerhaften Stress am Arbeitsplatz oder Mehrfachbelastungen durch Familie und Beruf entstehen können, sind vielfältig und sollen an dieser Stelle nicht weiter benannt werden.

²Gesund im Dienst; Behördenspiegel, August 2011.

³Erik Trümpfer: Alarm in Hamburgs Ämtern und Behörden. Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes fallen im Schnitt einen Monat im Jahr wegen Krankheit aus. In: Hamburger Morgenpost vom 28. 1. 2013.

⁴Personalmanagementbericht des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg (Band 2) 2011, Seite 16.

⁵Personalmanagementbericht des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg (Band 2) 2011, Seite 12.

⁶Siehe hierzu: Anzeigen-Sonderveröffentlichung der TK im Hamburger Abendblatt „Erfolg durch gesundes Gleichgewicht“ im November 2012.

⁷Zitiert auf Seite 3 in der Anzeigen-Sonderveröffentlichung (siehe Fußnote 3).

⁸Michael Zielasko: Damit Burn-out nicht zum Flächenbrand wird, in: Deutsche Polizei, Heft 1-2013, Seiten 6–21 und Dr. Thomas Gärtner: Wie viel ist zu verkraften? In: Deutsche Polizei, Heft 1-2010, Seiten 6–14 sowie der Bericht „Polizeialltag – Last für die Seele“ vom 2. GdP-Arbeitsschutzsymposium in: Deutsche Polizei, Heft 6–2008, Seiten 6–16.



SUPERVISION

Entscheidungen (beispielsweise durch die Bildung eines Ermittlungsteams oder die Begrenzung der Ermittlungsweite), können zu einer spürbaren Entlastung der Mitarbeiter führen. Es gilt: Schwierige und belastende Fälle müssen im Büro bleiben und sollten nicht zu Hause „weiterbearbeitet“ werden.

Gesundheitsförderliches Führen

Eine gute Stimmung im Unternehmen, aber auch die Führungskräfte haben einen enormen Einfluss auf das Arbeitsklima.⁹ Immer wieder wird über Vorgesetzte berichtet, die ihre Vorbildfunktion nicht wahrnehmen, über keine Sozialkompetenz verfügen, sich nicht um die Belange der Mitarbeiter kümmern und sie mit ihren dienstlichen, aber auch privaten Problemen alleinlassen. Wer Personal leitet, muss Warnsignale von überforderten Mitarbeitern erkennen und Hilfestellung geben können. Weiterhin müssen Führungskräfte in der Lage sein, geeignete Maßnahmen (beispielsweise gerechte Verteilung der Arbeit) einzuleiten, um das Arbeitsklima zu verbessern.

Weitere Angebote

Als eine wichtige Prophylaxemaßnahme hat sich in diesem Zusammenhang das Durchführen von regelmäßigen und professionellen Supervisionsmaßnahmen, sowohl als Einzel- aber auch als Gruppenangebot, erwiesen.¹⁰

Besondere Hilfestellungen

Supervision ist der lateinische Begriff für „Über-Blick“ und laut Wikipedia eine Form der Beratung für Mitarbeiter in psychosozialen Berufen. Mithilfe eines externen Beraters (Supervisor) können Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen lernen, ihr berufliches Handeln zu überprüfen und zu verbessern. In der Regel werden die alltäglichen Prozesse in der Arbeitsstruktur, die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen Mitarbeitern, Kunden aber auch den Vorgesetzten beleuchtet. Dabei werden natürlich auch die Teamprozesse und die Bedingungen in der Organisation berücksichtigt.

Wenn alles so klar ist – warum gibt es dann so viele Vorbehalte?

Nach den bisherigen Erkenntnissen scheint die Supervision in der Polizei aus unterschiedlichsten Gründen nicht gewollt zu sein. Dazu gehören zum einen

die möglichen Ängste vor dem Ergründen von Problemen und der anschließende ehrliche Umgang damit. Ebenso könnten Befürchtungen vor den Konsequenzen, wie das Entwickeln möglicher Lösungsstrategien und die daraus resultierenden Entscheidungen, eine Rolle spielen.

Zum anderen dürfte die Polizeistruktur (z. B. Abhängigkeiten von Hierarchien und Beurteilungssystemen, nicht geeignetes Führungspersonal) regelmäßige Supervisionsmaßnahmen verhindern. Es fehlt, so Rafael Behr: „die organisationskulturelle Infrastruktur für die Supervision in der Polizei.“¹¹

Darüber hinaus deutet bei der Polizei vieles auf eine Einstellung hin, die keine Schwächen nach außen zeigen will oder die Ursachen der Probleme außerhalb der eigenen Einflussmöglichkeiten sieht.

Dies alles dürfte aufgrund der oben angeführten Folgen für die Kollegenschaft nun aber ebenso wenig eine Rolle spielen, wie die möglichen finanziellen Vorbehalte gegenüber der Einführung von Supervisionsmaßnahmen.

Fazit: Wer fahrlässig mit der Gesundheit seiner Mitarbeiter spielt, verliert seine Rolle als sozialkompetenter und fürsorgender Dienstherr.

Supervision als präventives Erfolgskonzept

Supervision hinterfragt Arbeitsplatzsituationen und kann somit frühzeitig als geeignetes und präventives Instrument eingesetzt werden. Supervision kann durch die Begleitung und Optimierung von Teamprozessen dazu beitragen, dass ein gutes Sozialgefüge entsteht. Bei einem guten Sozialgefüge wird der Einzelne gut aufgefangen, so dass weniger Erkrankungen entstehen oder spätere Individualberatungen erforderlich werden.

In einigen Behörden und Institutionen mit belastenden Arbeitsfeldern hat sich die Supervision in Teilschritten bereits etabliert. So nutzen bereits Schulen, Feuerwehrdienststellen sowie Pflege- und Sozialdienste dieses Angebot zum Schutz der Mitarbeiter, zur Steigerung der Arbeitsqualität und zur Verbesserung von Arbeitsabläufen. Dabei gilt insbesondere der Burn-out-Prophylaxe ein besonderes Augenmerk, um langfristige Arbeitsausfälle zu vermeiden.

Die gewerkschaftliche Forderung heißt daher, dass die in- und externen Hilfs- und Supervisionsangebote für die Polizei (Individualberatung aber auch

Beratung der Dienststellen) deutlich ausgebaut und vor allem niedrigschwellig implementiert werden müssen. Die Dienststelle ZP 15 (mit einem leider zu geringen Personalansatz) leistet hier bereits eine außerordentliche Beratungs- und Pionierarbeit.

Der Erfolg durch Supervision dürfte sich nicht zuletzt auch in einer spürbar verbesserten Situation für die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber niederschlagen.

Also worauf warten wir? Belastende Arbeitsfelder gibt es (leider) genug.

Von Michael Lehmann
und Frank Erkelenz

⁹ Heike Reinhold: Unternehmen profitieren von gesunden Mitarbeitern; ein Bericht über den Chemiekonzern BASF SE, in dem ein betriebliches Stressmanagement entwickelt wurde, in: *Gesund im Job*, Das Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Seiten 7–9.

¹⁰ Claudia Waldauf-Kreiner: Supervision im Bereich der Polizei in Tirol, in: *Kriminalistik* 6/2009. In diesem Artikel wird vor allem der Begriff „Reflexion“ bevorzugt und der Nutzen für alle Beteiligten herausgestellt.

¹¹ Prof. Dr. Rafael Behr: „Wir haben nie gelernt, über Gefühle zu reden“, Supervision und Professionalisierung der Polizeiarbeit, Vortrag anlässlich des 1. Österreichischen Polizeipsychologen und Wissenschaftskongresses der SIAK in Salzburg vom 1.–3. 12. 2009.

Quelle: www.bmi.gv.at/cms/...SIAK/.../Vortraege/Behr_Supervision_und_Polizei.pdf.



Der Fachbereich im Dialog mit WSPL

Die letzten Monate waren ereignisreich! Viele Gerüchte und viele Neuerungen gab es in der WSP. Nur sind alle Gerüchte wahr? Welche Neuerungen sind vorteilhaft und werden in der Belegschaft auch als solche gesehen?

Der Landesfachbereich WSP traf sich mit WSPL LKD Frank-Martin Heise zu einem Gespräch, um Gerüchte aufzuklären und Neuerungen konstruktiv zu hinterfragen und zu begleiten. Viele Themen wurden in dem Gespräch erörtert und Herr Heise nahm sich trotz vollem Terminkalender die notwendige Zeit dafür. Dies machte deutlich, dass beiden Seiten viel an einem offenen und konstruktiven Meinungsaustausch liegt.

In die Tiefe ging das Thema Personal und zukünftige Beförderungen in der WSP.

Pensionierungswellen werden in den nächsten Jahren viele Dienststellen in der WSP heimsuchen. Hier trug Kollege Schünning die Wichtigkeit vor, die gegenwärtige Flaute in der Handelsschifffahrt zu nutzen, um sich gut gepolstert auf die Pensionierungen einzustellen und diese meistern zu können.

Herr Heise sah in den kommenden Einstellungszahlen keine Gefahr, dass die WSP sich personell schwächt. Wichtig sei es, dass keine Vollzugsstelle eingespart

werde und der jetzige Personalbestand erhalten bleibe. Der Nachwuchs soll folgendermaßen gewonnen werden: In erster Linie sollen Patentinhaber eingestellt werden, in zweiter Linie aus der Schifffahrt kommende Bewerber und wenn sich keine Bewerber finden, dann bestünde noch die Möglichkeit von internen Ausschreibungen im Hause Polizei.

In Sachen einer neuen Beförderungsrichtlinie trug der Fachbereich Herrn Heise vor, dass es gerade in der WSP eine Spezialistenregelung geben und die zweigeteilte Laufbahn somit das Ziel sein müsse. Niedersachsen gibt dabei den Weg vor und zeigt, dass auch Bewerber mit mittlerer

Kolleginnen und Kollegen. Hier möchte er Menschen mit Herz für die Wasserschutzpolizei. Diese müssen sich mit uns identifizieren und sie müssen mit allen Mitteln durch uns alle gefördert werden. Den Vorschlag des Fachbereiches nahm Herr Heise auf und gab an, dass man sich sehr genau mit zukünftigen Praktikas beschäftigen werde.

Wo steht die WSP Hamburg in fünf Jahren?

Herr Heise trug vor, dass eine WSP, wie wir sie in Hamburg haben, ständig neuen



Nach einem offenen und konstruktiven Gespräch: WSPL Heise und der Vorstand des LFB WS

Reife sich durch eine Qualifizierungsmaßnahme für den gehobenen Dienst bewerben können.

Herr Heise bestätigte, dass gerade eine Wasserschutzpolizei Hamburg mit ihren Aufgaben und Erfahrungen eine gerechte Beförderung oder eine Sonderzulage erhalten müsse.

Die Themen Personal und vor allem Beförderungen werden von dem Fachbereich mit der nötigen Sorgfalt betrachtet. Hier stehen demnächst Gespräche an und wir werden weiter davon berichten.

Weiter thematisierte der Fachbereich die Praktikantensysteme von Kolleginnen und Kollegen der LPS und der HdP. Um Berufsanfängern einen Blick über Dienststellen im Hause der WSP zu ermöglichen, sei nach Ansicht des Fachbereiches eine Hospitation bei der Fahndung der WSP und dem Fortbildungs- und Einsatzzug von Vorteil. Somit könne für einige Berufsanfänger eine Option im Hause WSP ermöglicht und Abwanderungsgedanken zur Schutzpolizei gestoppt werden. Herrn Heise liegt sehr viel an den neuen

Herausforderungen gegenübersteht. Das hat zur Folge, dass wir auch immer infragestellen müssen, wie arbeiten wir effektiv und vor allem in die Zukunft gerichtet. Hier sieht er die WSP auf einem guten Weg.

Thema Grundlasten

Herrn Heise wurde der Hintergrund des Fragebogens erörtert. Hier möchte sich der Fachbereich ein allgemeines Stimmungsbild machen, um im Namen der GdP-Mitglieder eine Arbeitsgrundlage zu erlangen. Kollege Nimsch sprach personelle Vakanzen an, die durch die Grundlastenverschiebung entstünden. Hier dürfen einzelne Dienststellen nicht zum Lückenbüßer werden, um an anderen Dienststellen Personalnot zu bekämpfen.

In der Grundlastenverschiebung stecke laut WSPL eine große Chance, um noch mehr als bisher den wasserschutzpolizeilichen Spezialaufgaben gerecht zu werden. Hier müsse sich die WSP auf neue Wege

Anzeige

**Notdienst der
Glaserinnung Hamburg**
für alle Hamburger Bereiche

**Glaser-Notdienst
Tel. 830 06 60**



Firmenungebundene
Auftragsannahme



WS-POLIZEI

einlassen, um zukunftsfähig zu bleiben. Herr Heise bekräftigte, dass die GISPOL Zahlen, aus welchen die Grundlast berechnet wurde, dem Fachbereich zur Verfügung stünden und jederzeit durch die WSP-Leitung Gesprächsbereitschaft vorhanden ist.

Auch dieses nicht unwichtige Thema werden wir weiter verfolgen und begleiten, sowie gesondert berichten.

Dank der GdP-Mitglieder des WSPR 4

Kollege Prochnow drückte im Namen der Cuxhavener Kolleginnen und Kollegen seinen Dank aus, dass die Dienststelle mit den zugehörigen Aufgaben und in diesem Umfang erhaltengeblieben ist. Damit sei auch die Forderung der GdP erfüllt worden.

Herr Heise bekräftigte die Wertigkeit des WSPR 4 und dass es unverzichtbar sei, die Sicherheit von der Nordsee bis in den Hamburger Hafen in einer Hand zu belassen. Hier sei es unerlässlich, ein Bootbauprogramm für die „WS 1“ und „WS 2“ auf die Beine zu stellen. Abschließend erklärte WSPL, dass nicht nur die GdP für den Erhalt gekämpft habe, sondern auch die WSP viel dazu beigetragen hat! Gerade in diesem Beispiel ist zu sehen, dass die Ziele oft dieselben sind!

Neubau WSPK 2 und Außenstelle Lauenburg

Zum Neubau WSPK 2 gab WSPL bekannt, dass aktuell die Überlegungen wieder deutlich an Fahrt aufgenommen haben. Das hat zur Folge, dass ein Neubau wieder aktuell und vielleicht in Kürze mit dem Bau begonnen wird. Ziel sei es, in diesem Neubau künftig das WSPK 2 mit allen Abteilungen, den Stab der WSP, WSP 21, WSP 031, WSP 032 und WSP 033 zu beherbergen.

Der neue Elbevertrag werde demnächst durch die Bürgerschaft beraten und entschieden. Im Fall eines positiven Beschlusses hat Hamburg seinen Teil erfüllt und sobald alle Bundesländer ihren Teil erfüllt haben, wird sich Hamburg von der Oberelbe zurückziehen.

Der Fachbereich WSP führte ein sehr offenes und konstruktives Gespräch mit WSPL und hat die Zusage, dass derartige Gespräche in naher Zukunft wiederholt werden. Einzelne Themen, die wir hier nicht aufgeführt haben, werden wir gesondert bearbeiten und davon berichten.

Euer Landesfachbereich der WSP

BEIHILFE

Beihilfebearbeitungszeiten werden länger und länger!

Viele Pensionärinnen und Pensionäre sind nicht mehr in der finanziellen Lage, insbesondere des mittleren Dienstes, Vorauszahlungen vorzufinanzieren. Dazu trägt vor allem das Spannungsfeld zwischen ärztlichen Zahlungsfristen und den langen Bearbeitungszeiten bei der Beihilfe bei.

Aufgrund dieses Umstands führten Gunhild Weidemann, stellv. Landesvorsitzende und Klaus-Peter Leiste ein intensives Gespräch mit der Leiterin des Personalamtes, Frau Bettina Lentz. Sie machte deutlich, dass es aufgrund der beschlossenen Schuldenbremse des Hamburger Senates keine Stellenvermehrung in der ZPD geben wird. Es soll aber erreicht werden, dass die Bearbeitungszeit trotz Überlast wieder auf 15 Arbeitstage sinkt, bereits jetzt wird dort Mehrarbeit geleistet. Es wurden Vorschläge zur

schnelleren Abarbeitung der Beihilfeanträge gemacht, wie z. B. die Einführung einer verbesserten IT-Unterstützung und die Möglichkeiten zu klären, dass wenigstens die Hamburger Krankenhäuser direkt mit der ZPD abrechnen. Ferner sollten die Beihilfeanträge mit einer Summe von über 2500 € (als Einzelposition) vorrangig bearbeitet werden.

Ein weiterer Punkt der Gesprächsrunde war die „Kostendämpfungspauschale“.

Nach Ansicht des DGB muss der Selbstbehalt, in Hamburg die sogenannte „Kostendämpfungspauschale“, angepasst werden, für die Besoldungsgruppen A 7 und A 8 gestrichen und ab A 9 um wenigstens 40 € gesenkt wird. Der Senat lehnt dieses Vorgehen zwar derzeit ab, aber der DGB wird nicht locker lassen. Bei Bund und anderen Bundesländern hatte der DGB Erfolg, dort wurden die Pauschalen bereits gestrichen.

**Klaus-Peter Leiste,
Vorsitzender FB-Senioren**

EINBLICKE

Polizeitrainingszentrum besichtigen

Am **Dienstag, dem 21. Mai, um 13.30 Uhr**, wollen wir das neue Polizeitrainingszentrum der Hamburger Polizei mit dem Schießstand in Hamburg-Alsterdorf besichtigen.

Die Führung dauert ca. 1½ Stunden und ist ein Angebot für unsere interessierten GdP-Senioren/-innen. Treffpunkt ist vor dem Eingang des Polizeitrainingszentrum in der Straße „Braamkamp 3 a“ in Hamburg-Alsterdorf. Das Trainingszentrum erreicht in ca. 5 Minuten von der U-Bahnstation (U 1) „Lattenkamp“!

Interessierte Mitglieder melden sich umgehend bei unseren Kolleginnen der GdP-Geschäftsstelle (Petra Holst oder Steffi Orgel) telefonisch an (Tel.: 0 40-28 08 96-0)!

Nähere Informationen erhaltet ihr von dort!

**Klaus-Peter Leiste,
Vorsitzender FB-Senioren**

ANKÜNDIGUNG

Unsere nächste Mitgliederversammlung des Fachbereiches Senioren steht unter dem Motto

„Fit im Alter – Ernährung und Bewegung“

und findet

am 9. April 2013
um 15.00 Uhr

im Personalrestaurant des Polizeipräsidiums statt!

Zu diesem interessanten Thema, besonders nach den aktuellen Lebensmittelskandalen, haben wir die Ernährungsberaterin Diplom-Ökotrophologin Frau Barbara Heidemann von der Verbraucherzentrale Hamburg eingeladen, die über eine gesunde Ernährung und Bewegung referieren wird! Die aktuellen gewerkschaftlichen Themen wie die Ergebnisse der Tarifverhandlungen werden nicht zu kurz kommen.

Euer Fachbereichsvorstand Senioren



WIR GRATULIEREN ZUM/ZUR

70. Geburtstag

- 1. April 2013 Dirk Schmidt
- 3. April 2013 Hans Peters
- 10. April 2013 Rainer Spieker
- 17. April 2013 Klara Oelke
- 19. April 2013 Gert Besserdich
- 28. April 2013 Ulrich Garz

75. Geburtstag

- 5. April 2013 Elfriede Sommerfeldt
- 6. April 2013 Helga Hank
- 14. April 2013 Helmut Hildebrandt

80. Geburtstag

- 4. April 2013 Ingrid Schuchardt
- 15. April 2013 Olaf Herbener
- 25. April 2013 Horst Gehrken

86. Geburtstag

- 1. April 2013 Ilse Philipp
- 3. April 2013 Hans-Jürgen Westphal
- 12. April 2013 Edith Moritz

87. Geburtstag

- 3. April 2013 Emil Gerdau
- 6. April 2013 Hans-Friedrich Grothe
- 22. April 1926
Ingeburg Lange, Helga Möser

88. Geburtstag

- 4. April 2013 Harald von Hacht
- 8. April 2013 Helga Kruckenberg

89. Geburtstag

- 25. April 2013 Walter Gülc
- 27. April 2013 Ursula Herold

90. Geburtstag

- 12. April 2013 Elisabeth Meißner
- 21. April 2013
Stanislawa Hedwig Stadthoewer
- 22. April 2013 Hubert Kuhnert
- 23. April 2013 Erika Koch

91. Geburtstag

- 3. April 2013 Gerhard Buchwald
- 12. April 2013 Egon Ziercke

93. Geburtstag

- 10. April 2013 Ingeburg Frölich
- 22. April 2013 Lucia Kersten

94. Geburtstag

- 6. April 2013 Herta Witt

98. Geburtstag

- 3. April 2013 Horst Jeschke

105. Geburtstag

- 13. April 2013 Frida Roß

wohlverdienten Ruhestand

- 1. März 2013
Werner Brandt, PHK, WSPK3ASTLa
- 1. April 2013
Klaus Zarncke, Inspektor, BFI/V
- 11. April 2013
Klaus Behncke, PHK, PK 27,
Manfred Dollase, PHK, PK 25
- 26. April 2013
Rüdiger Nickel, PHK, VD 22

25-jährigen Dienstjubiläum

- 1. April 2013
Ralf Maske, PHK, WSP033

Hinweis:

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung von 25-j. und 40-j. Dienstjubiläen ohne ausdrückliche Zustimmung des Jubilars in der Zeitschrift „Deutsche Polizei“ leider nicht mehr gestattet. Sollte eine Veröffentlichung des Dienstjubiläums gewünscht werden, bitten wir um Mitteilung des Termins an die GdP-Mitgliederverwaltung. **Tel.: 0 40/28 08 96-17**

STERBEFÄLLE

- | | |
|--|---|
| 5. Januar 2013
Hermann Ahlrep PHM i. R. (86) | 8. Februar 2013
Helga Boysen VAe i.R. (76) |
| 10. Januar .2013
Martha Gudrun Weigt KOK' in i. R. (67) | 09. Februar 2013
Ludwig Pegel PHM i. R. (74) |
| 14. Januar 2013
Ursula Schmidt Witwe (84), | 14. Februar 2013
Norbert Jäger PHM i. R. (88) |
| 18. Januar .2013
Heinz Winkelmann PHM i. R. (86) | 15. Februar 2013
Hans-Hermann Meier PHM i. R. (81) |
| 24. Januar .2013
Johannes Benthin KHK i. R. (91) | 18. Februar 2013
Uwe Priebe PHM i. R. (72) |
| 28. Januar .2013
Ewald Löding Schiffsführer i. R. (90), | 19. Februar 2013
Günter Müller PHM i. R. (84) |
| Horst Grunwald AI i. R. (90) | 22. Februar 2013
Otto Lange PHK i. R. (90) |
| 1. Februar 2013
Karl- Heinz Langhans PHM i. R (85) | 23. Februar 2013
Lieselotte Höppner Witwe (92) |
| 3. Februar 2013
Kurt Lenck KOK i. R. (85), | 24. Februar 2013
Lothar Ernst EPHK i. R. (85) |
| Ernst-Diedrich Krüger AiA i. R (77), | 26. Februar 2013
Winfried Janzen PHK i. R. (77) |
| Erwin Graetsch PHM i. R (78), | 27. Februar 2013
Fritz Strulick PHM i. R. (91) |
| Peter Siemers gen. Dülsen PHK i. R. (63) | |
| 6. Februar 2013
Ingrid Durdel Witwe (81), | |
| Gerd Schuhardt PHM i. R. (85) | |

Wir werden den Toten ein ehrendes Andenken bewahren.

Anzeige

**Am besten heute alles regeln – am besten GBI
Tel. 040 - 24 84 00**

Ich bin ein Vorsorger!

Ich geh' gern auf Nummer sicher – auch bei meinem Finale auf Erden. Komme, was wolle: Alles ist jetzt in besten Händen.

GBI
Großhamburger Bestattungsinstitut rV

