

# Alle Jahre wieder ...

... hören wir die gleichen Ausreden. Bei der Überschrift haben bestimmt schon viele das Weihnachtslied im Ohr – aktuell bezieht es sich jedoch eher auf die Argumente der Arbeitgeber im Tarfkampf um eine ordentliche Lohnerhöhung. So kurz vor Weihnachten sind wir weit weg von Geschenken und haben es mal wieder mit einem Verhandlungspartner zu tun, der sich sehr unbeweglich und weltfremd zeigt.

## Aber beginnen wir am Anfang

Am 26. Oktober hatten wir die erste Verhandlungsrunde in Berlin mit den Arbeitgebern. Die Forderung der Gewerkschaften lag hier bereits auf dem Tisch: 10,5 %, mind. 500 € mehr. Altbekannt sind die Argumente der Arbeitgeber: leere Staatskassen, Schuldenbremse, politische Lage schwierig. In der Auftaktrunde zeigten die Arbeitgeber aber auch Verständnis für die Situation der Beschäftigten und es machte sich etwas Optimismus breit. Die Hoffnung war: zügig vorankommen und in den kommenden Terminen einen schnellen Abschluss zu erzielen. Dieses zarte Pflänzchen kam in der 2. Verhandlungsrunde schnell unter die Räder. Die Arbeitgeber waren zügig wieder bei den altbewährten Reaktionen und machten klar: **Das wird keine einfache 2. Runde.**

Neben der monetären Forderung der Gewerkschaften gab es auch einzelne Forderungen, die besprochen wurden. Hier zeigten die Arbeitgeber wenig bis gar kein Entgegenkommen und blockten. So wurde z. B. infrage gestellt, ob die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung wirklich so eine wichtige Forderung sei und eine Befristung für die Nachwuchsgewinnung tatsächlich ein Problem darstelle. „**In welcher Welt leben diese Arbeitgeber eigentlich?**“, fragt man sich da. Es kam allerdings noch besser: Vonseiten der Gewerkschaften wurde auf die schwierige finanzielle Lage der Beschäftigten, insbesondere in den unteren Entgeltgruppen, hingewiesen, und auf die Tatsache, dass einige von ihnen Wohngeld beantragen müssten. Wer nun die Schamesröte in den Gesichtern der Arbeitgeber erwartet hatte, wurde enttäuscht. Eher stolz erklärte man, dass das

Wohngeld eine gute Unterstützung sei und sich niemand für die Beantragung schämen müsse. Sprachlos ist man da, wenn die Verantwortlichen hinnehmen, dass ihre eigenen Beschäftigten im Staatsdienst mit ihrem Lohn nicht über die Runden kommen. „Die Länder dürften nicht zum Lohnführer im öffentlichen Dienst werden“ und „Es ist nicht die Aufgabe der Arbeitgeber, eine hohe Inflation auszugleichen“ waren Aussagen des sächsischen Finanzministers Hartmut Vorjohann, welche die Stimmung im Verhandlungskreis anheizten.

Ebenso ist bei der Übernahme auf den Beamtenbereich noch nicht alles in trockenen Tüchern: Man kann sich eine wirkungsgleiche Übernahme vorstellen, jedoch sieht man aktuell eine zeitgleiche Übernahme noch mit einem dicken Fragezeichen.

**Die Landesredaktion wünscht neben einem guten Angebot der Arbeitgeberseite allen Leserinnen und Lesern der DP eine möglichst besinnliche Vorweihnachtszeit, ein frohes Fest und einen guten Rutsch in ein gesundes neues Jahr. Allen, die an den Feiertagen für die Sicherheit sorgen, sei herzlich gedankt und kommt immer gesund aus euren Einsätzen!**





Wir waren uns im Vorfeld darüber bewusst, wie schwierig diese Verhandlungen werden. Dass die Arbeitgeber in den aktuellen Zeiten so derart massiv gegen unsere Argumente angehen, ist jedoch schon sehr frech.

Diese Arbeitgeberseite bekommen wir nur dann überzeugt, wenn wir bei den Aktionen und Warnstreiks in Massen auf die Straße gehen und unser Unverständnis laut verkünden. Man achtet sehr genau auf die Beteiligung unserer Beschäftigten, und nur wenn dieser Druck hoch ist, von Tarifbeschäftigten, aber auch Beamtinnen und Beamten, werden sich diese Arbeitgeber in die richtige Richtung bewegen.

Am 7. und 8. Dezember findet die dritte Verhandlungsrunde in Potsdam statt, ob es die letzte sein wird, hängt auch an euch, liebe Kolleginnen und Kollegen. Wir sind überzeugt: #zusammenzahltSichaus.

**René Klemmer**



René Klemmer fordert 10,5%, mind. 500€, bei einer Laufzeit von 12 Monaten sowie 200€ mehr für Azubis.



» Sabrina Kunz  
Diese Tarifrunde geht uns alle an, wir müssen zusammen stehen und zusammen kämpfen!

# ZUSAMMEN

# ZAHLT SICH AUS



Go for it.  
Tarif 2023 | TVöD

**DP – Deutsche Polizei**  
Rheinland-Pfalz

**Geschäftsstelle**  
Nikolaus-Kopernikus-Straße 15  
55129 Mainz  
Telefon (06131) 96009-0  
Telefax (06131) 96009-99  
www.gdp-rp.de  
gdp-rheinland-pfalz@gdp.de

Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion**  
Stefanie Loth (v.i.S.d.P.)  
Gewerkschaft der Polizei  
Nikolaus-Kopernikus-Straße 15  
55129 Mainz  
Telefon (06131) 96009-0  
Telefax (06131) 96009-99  
stefanie.loth@gdp.de



## GESUNDHEIT

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – wie ist der Sachstand?

Ein langer Prozess des Aushandelns ging der Befragung voraus, nun sind die Ergebnisse da. Höchste Zeit, um sich mit drei Fachleuten in der Polizei zu diesem Thema auszutauschen. Das ist zum einen Karin Englisch, Diplom Sozialarbeiterin, Marlen Letz, Gesundheitsmanagerin, beide beim PP ELT, sowie Dr. Stefan Eberz, Diplom-Psychologe von der Hochschule der Polizei. So haben die drei die Fragen der Redaktion zusammen beantwortet:

## DP: Könnt ihr bitte ganz kurz den Sachstand zu der GpB erläutern?

Im November 2022 fand ein landesweites Screening zur Erfassung der Belastungssituation in den Organisationseinheiten der Polizei RLP statt. Das Besondere an dieser Befragung ist, dass erstmals Belastungssituationen auf unterschiedlichen Ebenen differenziert analysiert wurden. D. h. Führungskräfte bekommen dadurch ein konkretes Lagebild für ihren Verantwortungsbereich (z. B. auf der Ebene einer PD, PI, Kommissariat oder DG). Die Befragung wurde von der Universität Trier ausgewertet und die Ergebnisse Anfang Mai 2023 an die Behörden rückgemeldet.

Seit Frühsommer dieses Jahres werden auf der Grundlage dieser Screeningergebnisse in den einzelnen Behörden vertiefende Analysen (z. B. in Form von Workshops) durchgeführt, die auf eine Entwicklung und Umsetzung von Lösungsideen

für identifizierte Überbelastungen und Probleme abzielen. Sowohl der Analyseprozess als auch die Umsetzung von Maßnahmen und die dabei erzielten Ergebnisse werden dokumentiert. Damit werden zum einen die Anforderungen aus dem ArbSchG erfüllt. Zum anderen ist damit der Grundstein für eine professionelle Weiterentwicklung der gesamten Organisation in Richtung Resilienz sowie Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Polizei RLP gelegt.

## DP: Wie wirkt das Ergebnis auf euch? Ist die Polizei Rheinland-Pfalz grundsätzlich gesund?

Prinzipiell sind bei der Interpretation dieser Art von Befragungsergebnissen zwei Ebenen zu unterscheiden: Ergebnis der gesamten Polizei vs. Ergebnisse einzelner Organisationseinheiten bzw. Tätigkeitsbereiche.

Auf einer übergeordneten Ebene ist das Gesamtergebnis im Vergleich zum Durchschnitt anderer Organisationen gut. Die Mehrheit der Polizeibediensteten zeigt eine stark bis sehr stark ausgeprägte psychische Widerstandskraft (Resilienz). Der Anteil von Kolleginnen und Kollegen mit einer niedrigen Resilienzausprägung liegt bei knapp 18 Prozent (im Vergleich zu 19 Prozent in der Vergleichsstichprobe).

Die psychische Resilienz wird von bestimmten Arbeits- und Rahmenbedingungen beeinflusst. In unserer Analyse unterscheiden wir hier zwischen Belastungen (z. B. Zeitdruck), die sich gesundheitsgefährdend auswirken, und Ressourcen (z. B. Handlungsspielräume), die unsere psychische Gesundheit stärken. Mit Blick auf die Ergebnisse lässt sich feststellen, dass auf einer übergeordneten Ebene viele Ressourcen positiv ausgeprägt sind (z. B. Sicherheit Arbeitsplatz, Partizipation etc.). Demgegenüber werden insbesondere Unterbrechungen, emotionale Belastung und z. T. die Informationsmenge als Belastungen wahrgenommen.

Im Gegensatz zum Gesamtergebnis gibt es große Unterschiede in Bezug auf die psychische Resilienz und die Ausprägungen der Belastungs- und Ressourcenfaktoren auf Ebene einzelner Organisationseinheiten und Tätigkeitsbereiche. D. h. es gibt Organisationseinheiten bzw. Tätigkeitsbereiche, die deutlich stärker belastet sind. In diesen Bereichen besteht ein dringender Handlungsbedarf.

## DP: Wie haben die Mitarbeitenden in der Befragung angekreuzt? Haben die einfach überall im roten Bereich ihr Kreuzchen gesetzt?

**DP** Verena Schäfer

Die erste Befragungsrunde ist nun durchgeführt, das wurde höchste Zeit. Workshops sollten in allen Organisationsbereichen durchgeführt werden, weil sie sich als zielführend und sinnvoll erwiesen haben. Wichtig ist der GdP, dass es künftig für alle Bereiche Gefährdungsbeurteilungen gibt und die dort beschriebenen Maßnahmen auch umgesetzt werden. Ende 2024 muss dann eine weitere Befragung folgen, um zu schauen, ob die Maßnahmen ausreichen, um zu einer Verbesserung der Situation zu führen. Arbeitsschutz muss zentraler Bestandteil des polizeilichen Führungshandelns werden. Denn die GdP-Werteumfrage hat gezeigt, Gesundheit und Familie sind eure höchsten Güter.



Marlen Letz leitet als Gesundheitsmanagerin das Dezernat Zentrale Koordinierungsstelle für Gesundheit.

Nein. Wenn man sich die Befragungsergebnisse anschaut, stellt man fest, dass die Mitarbeitenden sehr differenziert geantwortet haben. D. h. es gibt zum einen viele Aspekte mit Blick auf die Arbeits- und Rahmenbedingungen, die positiv wahrgenommen werden. Zum anderen weisen die Ergebnisse auch auf nachvollziehbare (Über-)Belastungen hin, die in den roten Bereich reingehen. Diese insgesamt betrachtet differenzierten Rückmeldungen zeigen, dass die Mitarbeitenden sehr verantwortungsbewusst mit der Befragung umgegangen sind.

**DP: Wo sind die belastetsten Bereiche – nach den Aufgaben/Tätigkeiten gesehen?**

Die Frage lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beantworten. Derzeit werden durch die Universität Trier einige aufgaben- und tätigkeitsspezifische Fragestellungen auf Landesebene untersucht. Diese beziehen sich allerdings primär auf die Schutzpolizei und die Verwaltung, da die Befragung im Rahmen von GAP K bereits aufschlussreiche Informationen zu (stark) belasteten Bereichen in der Kriminalpolizei gibt.

**DP: Was gibt es aus eurer Sicht jetzt zu tun? Wo würdet ihr ansetzen?**

Nachdem die besonders belasteten Bereiche identifiziert sind, ist es jetzt wichtig, konsequent nach den Ursachen zu forschen, Lösungsideen zu entwickeln und umzusetzen. Wirksame Lösungsansätze sind genauso vielfältig wie die Belastungsfaktoren und deren Ursachen. D. h., im Einzelfall muss man sich auf der Ebene einer (hoch) belasteten Organisationseinheit anschauen, welche Aspekte z. B. der Arbeitsorganisation, des Teamklimas oder der Führung für die (Über-)Belastungen eine Rolle spielen. Auf dieser Grundlage müssen dann gemeinsam mit den Betroffenen kurz- und mittelfristig wirksame, individuell passende Lösungen entwickelt und umgesetzt werden. Darüber hinaus wird es auch



Dr. Stefan Eber ist stellvertretender Leiter des Fortbildungsgebietes Führung und Polizeiliches Management an der Hochschule der Polizei

strukturelle Probleme und Herausforderungen geben, für die man auf einer übergeordneten Ebene langfristig Lösungen entwickeln und implementieren muss. Die Entwicklung und Umsetzung von wirksamen Maßnahmen erfordert, dass sich sowohl Führungskräfte auf sämtlichen Hierarchieebenen als auch Mitarbeitende aktiv in den Prozess einbringen und ihren Teil der Verantwortung für eine gesundheits- und leistungsorientierte Weiterentwicklung ihrer Organisationseinheit übernehmen. Hierbei ist auch wichtig, dass jede bzw. jeder seine eigenen (psychischen) Belastungsgrenzen im Blick behält und achtsam mit seiner Gesundheit umgeht.



Karin Englisch ist die Koordinierungsstelle Sozialberatung/Psychosoziale Beratung beim PP ELT.

**DP: Wie sieht der „Werkzeugkasten“ der Polizei RLP zur Reduzierung von Belastungen aus? Sind die zur Verfügung stehenden Werkzeuge ausreichend?**

Die Polizei RLP besitzt bereits einen gut gefüllten Werkzeugkasten mit vielen Instrumenten, die wissenschaftlich bewährt und praxiserprobt sind. Diese Instrumente haben wir in Form von Lösungsstrategien und Maßnahmen in einem Unterstützungskonzept systematisiert. Dort findet man auch Expertinnen und Experten, die Organisationseinheiten bei der Anwendung dieser „Werkzeuge“ und somit bei der Bewältigung von Überbelastungen unterstützen.

Ob die zur Verfügung stehenden Werkzeuge ausreichend sind, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht sagen. Hier bedarf es einer Evaluation deren Wirksamkeit, die im Laufe des Prozesses auch stattfinden wird.

**DP: Es gibt nicht die eine Lösung, sondern?**

Mehrere :-)

**DP: Wie so oft im Leben, vielen Dank für eure Antworten!**



# Organisationsänderung in der Polizei – Chancen und Risiken

Die Planungen zu umfangreichen Organisationsänderungen laufen auf Hochtouren. Das Projekt KriBe 5.0 hat den nächsten „Meilenstein“ 1. Juli 2024 vor Augen: Zu diesem Zeitpunkt soll die Neuorganisation der Kriminalpolizei umgesetzt werden.

Mit einem umfassenden Positionspapier zur Weiterentwicklung und Stärkung der Kriminalitätsbekämpfung hat die GdP fachlich die Diskussionen begleitet und Türen geöffnet. Das GdP-Kripo-Forum im November 2022 zeigte Gästen aus Polizei und Politik die dringend notwendigen Investitionen in Personal, Ausstattung, Attraktivität sowie die Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen auf. Ein GdP-Forum Anfang dieses Jahres und schließlich ein in der Geschichte der GdP Rheinland-Pfalz erstmals ausgetragener außerordentlicher Delegiertentag haben die Bedeutung des Themas, aber auch die gewerkschaftspolitische Position der GdP unterstrichen. 100 Prozent der Delegierten erteilten dem Entschließungsantrag des Delegiertentages ihre Zustimmung.

Die Rahmenbedingungen für den nun eingeleiteten Veränderungsprozess hätten sicherlich besser sein können. So gab es Empfehlungen und Befunde zur Kriminalitätsbekämpfung ohne die Veröffentlichung der entsprechenden Datengrundlagen (Transparenz). Es kam zu Diskussionen in vielen Dienststellen über die Frage einer angemessenen Beteiligung betroffener Organisationseinheiten bzw. Kolleginnen und Kollegen (Partizipation). Zudem spielen Erfahrungen um zurückliegende

Reformen und deren Reorganisation sowie die damit verbundene Sorge um den Erhalt fachlicher Spezialisierung in der Krimina-



Sven Hummel versucht die Stimmen der Basis zu berücksichtigen.

litätsbekämpfung eine Rolle. Nicht zuletzt verändert die beabsichtigte Zentralisierung der Kriminalpolizei eine über Jahrzehnte gewachsene Sicherheitsarchitektur, deren Fokus bisher deutlich auf die örtlichen kriminalgeografischen Räume ausgerichtet war.

Die Zentralisierung ermöglicht es, personell größere Kommissariate zu bilden. Dabei fallen einige bislang eigenständige Kommissariate weg bzw. werden mit anderen Kommissariaten zusammengelegt. Es kommen neue Schwerpunkte wie die Bekämpfung von Cyberkriminalität bzw. ein Fachbereich „Sexualisierte Gewalt gegen Kinder“ hinzu. Der Kriminaldauerdienst

wird endlich in einem eigenständigen Kommissariat abgebildet. Zentrales Element der Neuorganisation stellt die „Zentrale Anzeigenbearbeitung (ZAb)“ dar. In einer ersten Ausbaustufe werden die Ermittlungsgruppen ZAb bereits ab Januar 2024 Straftaten der einfachen und mittleren Kriminalität, standardisiert und mit hoher Effizienz, bearbeiten. Modellrechnungen zeigen, dass die damit gewonnenen Ressourcen einige andere Ermittlungsbereiche deutlich entlasten könnten. Ob das in dem Umfang auch tatsächlich gelingt, wird sich in der Praxis zeigen müssen.

Die Einrichtung von regionalen Kriminalkommissariaten (RKK) soll in den betroffenen Polizeidirektionen den personellen Rückzug der Kriminalpolizei aus der Fläche kompensieren. Querschnittsaufgaben der Kriminalinspektion werden sehr wahrscheinlich künftig zum Aufgabenspektrum der RKK gehören.

Auf den Polizeiinspektionen, bei denen bislang noch Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamte Kriminalitätsbekämpfung für die Polizeiinspektion geleistet haben, wird die Anzeigenaufnahme und die Tatortaufnahme nicht mehr zum Aufgabenspektrum gehören. Dass dies zu einer spürbaren

Mehrbelastung für die Schutzpolizei und den Kriminaldauerdienst führen wird, kritisieren wir deutlich.

Neben vielen positiven Elementen und der Bündelung von überschneidender Methodenzusammenhang sowie einer Umsetzung mehrerer gewerkschaftspolitischer Forderungen, gibt es auch zahlreiche kritische Stimmen: „Die Spezialisierung als erfolgskritischer Faktor kriminalpolizeilicher Arbeit wird durch die Zusammenlegung von bislang eigenständigen Kommissariaten verwässert.“ Zudem könnten „zu viele Kompetenzzanforderungen in einzelnen Kommissariaten zur Überlastung von Kolleginnen und Kollegen führen“. Und: „Die Zusam-



menlegung des Kommissariats Rauschgiftvermittlung mit dem Kommissariat Fahndung (Mehrfach- und Intensivtäter sowie VISIER) bei den regionalen Kriminalinspektionen dürfte dazu führen, dass die Fahndung und auch der besonders sensible Bereich VISIER (u. a. Sexualtäterprogramm) durch die Rauschgiftsachbearbeitung in dem gemeinsamen Kommissariat künftig vereinnahmt werden.“

Wie so oft bergen Veränderungen Chancen, aber auch Risiken. Bei allen Diskus-

sionen: Die Verbesserung von Abläufen sowie die Veränderung der Ablauforganisation sind ein Veränderungsprozess, der von betroffenen Führungskräften und Mitarbeitenden getragen werden muss. Effizienz und Effektivität der polizeilichen Aufgabenerledigung dürfen daher nicht nur mit organisationalen Veränderungen einhergehen, sondern müssen auch mit finanziellen und personellen Ressourcen hinterlegt werden. Die durch die Ar-

beitsgruppe Kriminalitätsbekämpfung beschriebenen Personalmehrbedarfe sowie die Anschaffung dringend notwendiger technischer Unterstützungen bzw. die Verbesserung der polizeilichen IT-Infrastruktur tragen wesentlich zur Effektivität, aber auch zur Akzeptanz und damit zum Erfolg oder Misserfolg der Organisationsveränderung bei. Jetzt müssen sie „nur“ noch umgesetzt werden.

**Sven Hummel**

AUS DEM HPR P

# MEG-Konzeption wurde fertiggestellt

Die Arbeitsgruppe unter der Leitung des Vizepräsidenten des PP Trier, Ralf Krämer, hat sich umfassend mit den Bedürfnissen rund um die mobilen Eingreifkräfte beschäftigt. Dem HPR wurde ein ausgereiftes Konzept vorgelegt, das neben taktischen Aspekten auch Arbeitsschutz enthält und beim Auffrischen der Kompetenz zum Führen des Einsatzmehrzweckstockes zur Reduzierung von Aufwänden führt.

## Erörterung Entwurf Neuorganisation KD/KI

Intensiv wurde mit Vertretern des MdI und der Projektleitung über die Neuorganisation der Kriminaldirektionen und Kriminalinspektionen gesprochen. Den Vertretern/-in-

nen des MdI sind Aspekte wie Reduzierung der Kleinteiligkeit und Schlagkräftigkeit der Organisationseinheiten wichtig sowie eine nachvollziehbare Einheitlichkeit bei der Bewertung von Funktionsstellen. Den Mitgliedern des HPR liegen die Gefährdungsbeurteilung als Basis der Organisationsentwicklung sowie, dass für die Beschäftigten, für die sich etwas nicht in ihrem Sinne verändert, sozialverträgliche Lösungen gefunden werden.

## Landesteil RP zur PDV 211

Neben den Ausführungen zur allgemeinen Teilnehmendenadministration, werden in diesem Werk Regelungen zur Intensivierung und Professionalisierung des Zusammen-

wirkens der Schieß- und Einsatztrainingszentren mit den Fortbildungsverantwortlichen der Behörden getroffen. Diese Regelungen entsprechen den Empfehlungen der Arbeitsgruppe Interne Revision bei der Polizei Rheinland-Pfalz, wonach die Implementierung eines geregelten Verfahrens zur Gewährleistung der Trainingsverpflichtungen und effizienten Nutzung des Trainingsangebotes als erforderlich angesehen wurde.

## Anhebung Einstellungshöchstalter bei der Einstellung in den Polizeidienst

Wegen zurückgehender Zahlen bei den Bewerbenden legt das MdI dem HPR eine für drei Jahre geltende Ausnahmegenehmigung bezüglich des Höchstalters bei der Einstellung in den Polizeidienst vor. Statt 34 kann man nun maximal 37 Jahre alt sein.

Sabrina Kunz (06131) 16-3365

René Klemmer (06131) 16-3378

Steffi Loth (06131) 16-3379

Sven Hummel (06131) 16-3380

Ingo Schütte (06313) 16-3233 o. 65-3030 ■



**Gewerkschaft  
der Polizei**

*Leidenschaft für mehr!*



Die Kolleginnen und Kollegen mit ihren Pferden machen was her.

Foto: Ernst Scharbach



Ein sportlicher Leckerbissen bei den Glasgow Rangers im Spiel gegen Sevilla

Foto: BG Mainz

# Freunde in Schottland

Unsere Freundschaft hat die bleierne Coronazeit überstanden! Nach dem Besuch der schottischen Polizeikollegen in Mainz 2022 erfolgte der Gegenbesuch in Edinburgh. Die Kolleginnen und Kollegen hatten ein umfangreiches Programm aufgestellt:

Demo Public Order (Einsatzbesprechung Fußball), Police Dog Section (Diensthundvorführung), Police Mounted Section (Pferde), Besuch des Spiels Glasgow Rangers gegen Sevilla, Besuch im Gericht Edinburgh Sheriff Court & Supreme Court inkl. der Vorträge des Sergeant Sheriff Court und eines Staatsanwalts, Besuch der West End Police Station mit Vorträgen über Suche nach vermissten Personen und über die British Transport Police wurden eingrahmt von Freizeitaktivitäten, wie z. B. dem Werfen von schottischen Äxten.

Ein herrliches Besuchsprogramm, für das wir uns bei unseren schottischen Freunden herzlich bedanken. Die Vorbereitungen für den Gegenbesuch 2024 laufen. Wer Interesse hat, wende sich an den Cheforganisator der Unternehmung, Uwe Hammes, GdP-KG LKA. **Ernst Scharbach**



Hier sind Evelyn Hegarty, Ernst Scharbach, Ian Arthur, Manja Hendrich, Michelle Reuter, Karin Weingärtner, Fabian Rompe, Nina Zielke, Georg Hooch, Uwe Hammes, Mark Stockdale, Dirk Hettrich, Harald Schrauth, David Mooney zu sehen. Hier sind Evelyn Hegarty, Ernst Scharbach, Ian Arthur, Manja Hendrich, Michelle Reuter, Karin Weingärtner, Fabian Rompe, Nina Zielke, Georg Hooch, Uwe Hammes, Mark Stockdale, Dirk Hettrich, Harald Schrauth, David Mooney zu sehen.

**SCHWABENLAND TOURISTIK**  
**SCHWABENLAND REISEN**  
**PSW POLIZEISOZIALWERK-REISEN**

Partner der Gewerkschaft der Polizei in Baden-Württemberg, Saarland und Rheinland-Pfalz

Auf [www.schwabenlandreisen.de](http://www.schwabenlandreisen.de) findest du viele weitere Reisen

Einfach QR-Code scannen

DEIN WINTER UNTER SONNE, STRAND & PALMEN?  
**JETZT BUCHEN!**

Buche Jetzt Deinen Wintertraum

Rufen Sie unsere fachkundigen Mitarbeiter\*innen an **0711 40269900**

Zentrale Terminal 3 - Reisemarkt, 70629 Stuttgart Flughafen, Tel. 0711 / 40269900, Fax: 0711 / 40269919, info@schwabenlandreisen.de, www.schwabenlandreisen.de

1.256€

pro Person

HOTEL ADALYA OCEAN \*\*\*\*\* Side - Evroski - Türkei  
Ab München 15.12.2023 - 8 Tage All-Inclusive plus  
Doppelzimmer Landblick - Rückflug: 23.12.2023

1.480€

pro Person

HOTEL DELPHIN IMPERIAL \*\*\*\*\* Antalya - Lara Beach Kurdu  
Rückfl. - Ab München 15.12.2023 - 8 Tage All-Inclusive plus  
Doppelzimmer Landblick - Rückflug: 23.12.2023

2.265€

pro Person

HOTEL ADALYA OCEAN \*\*\*\*\* Side - Evroski - Türkei  
Ab Frankfurt 28.12.2023 - 6 Tage All-Inclusive plus  
Doppelzimmer - Rückflug: 05.01.2024

5.654€

pro Person

HOTEL RIU PALACE TENERIFE \*\*\*\*\* Playa del Duque Spanien  
Ab Stuttgart 28.12.2023 - 9 Tage Halbpension - Large Double Room - inkl. Zug zum Flug (innerhalb DE) - Rückflug: 05.01.2024

ANDERE ABFLUGHÄFEN AUF ANFRAGE



Horst Zwank, Vorsitzender der regionalen Seniorengruppe Trier, organisierte für 23 interessierte Zuhörer/innen ein interessantes Programm und appelliert, eine Vollmacht bei der Beihilfe einzurichten.

## REGIONALE GdP-SENIORENGRUPPE TRIER Informationsveranstaltung: „Plötzlich Pflegefall – was nun?“

Frau Claudia Schneider von der privaten und deutschlandweit agierenden Pflegeberatung „compass“ erläuterte die kostenfreie Pflegeberatung für Privatversicherte. Die compass-Servicenummer lautet: (0800) 1018800, Videokonferenzen werden auch angeboten. Sie ist beim Pflegestützpunkt Neuwied ansässig und für unsere Region zuständig und kümmert sich u. a. um das umfangreiche Thema Demenzerkrankung.

Frau Suska de Sanchez vom Caritas-Pflegestützpunkt Schweich referierte über die Unterstützungsmöglichkeiten für gesetzlich Versicherte. Hier berät der „Medizinische Dienst (MD)“ vor Ort, in Einzelfällen aber auch telefonisch, über die Einstufung eines entsprechenden Pflegegrades.

U. a. können Kombinationsleistungen und vielfältige Pflegehilfsmittel in Kooperation mit den verschiedenen Sanitätshäusern beantragt werden. Die Architektin Frau Ulri-

ke Düro von der Landesberatungsstelle der Verbraucherzentrale (Bereich Trier) gab einen gerafften Überblick zum Thema „Barrierefreies Bauen & Wohnen“; Schlagworte sind hier die Trennung von nicht mehr gebrauchten Möbel, die Übersichtlichkeit der Räume, Bordsteinrampe, zweiter Handlauf, Beleuchtung auch im Treppenhaus und, und, und.

Kollege **Heinz-Werner Gabler** vom Landes seniorenvorstand der GdP beleuchtete das Leitthema aus beihilferechtlicher Sicht.

Wichtig zu wissen ist, dass nach § 72 SGB die Pflegekassen ambulante und stationäre Pflege nur durch Pflegeeinrichtungen gewähren dürfen, mit denen ein Versorgungsvertrag besteht (zugelassene Pflegeeinrichtungen). Unterschiedlich zu den Versicherungen der Krankenkassen werden von der Beihilfestelle bei Kurzzeitpflege auch die Beträge für Kost und Logis anteilmäßig erstattet.

**Horst Zwank**

## TRADITIONSTOUR Haiselcher

Wie alle Jahre hat die BG Westpfalz auch anno 2023 ihre Mitglieder wieder zur Fahrt an die „Haiselcher“ in Neustadt eingeladen. Am 4. Oktober um 12:30 Uhr fuhr die Eisenbahn mit etwas mehr als 30 Interessierten zum Weinlesefest.

Für die gemeinsame Hinfahrt hatte BG-Vorsitzender Sebastian Christmann die Bahntickets organisiert; zu einer gemeinsamen Rückfahrt konnten leider nicht alle animiert werden, dem einen oder der anderen gefiel es auf dem Weinfest wohl besser als geplant ...

Auf dem Bild hatten die etwas Jüngeren den Nachmittag am runden Tisch verbracht, die etwas Erfahreneren genossen den Nachmittag doch eher im Sitzen. **Werner Hilmer**



Foto: Werner Hilmer

Hier sehen alle ziemlich glücklich und zufrieden aus.



## Termine

Erinnerung an die **Mitgliederversammlung** der **KG Westerwald/Rhein-Lahn** am **7. Dezember**, 15 Uhr, in der „Hammelberghalle“ in Quirnbach.

Erinnerung an die **Mitgliederversammlung** der **KG Mayen**, ebenfalls am **7. Dezember**, 17 Uhr, in der Vulkanbrauerei in Mendig.