



# Wo läuft es in unserer Republik eigentlich?

Von Rüdiger Seidenspinner, Landesvorsitzender

**Die sogenannten Großen und Hoffierten stecken sich die Taschen voll, zocken auf Teufel komm raus und rufen dann, wenn es schief geht, nach dem Staat. Dieser springt ein, schiebt Millionen über Millionen hin und her und holt es sich dann wieder bei denen, die leider von all dem Gezocke nie profitieren werden.**

## Wahlversprechen und Wahlgeschenke

Dann werden Wahlversprechen gemacht, Wahlgeschenke in Aussicht gestellt und das nur, damit man an die Töpfe der Macht gelangt. Am Tag nach dem Wahlabend stand dann der eine oder andere vorm Spiegel und hat sich kurz gefragt, was er wohl mit den ganzen Wahlgeschenken, den versprochenen Steuersenkungen etc. machen wird.

Es hat dann etwas gedauert, bis er gemerkt hat, dass der Adressat von Wahlversprechen und Wahlgeschenken zumindest ein Gästehaus oder besser ein Hotel haben muss. Der Ehrlichkeit halber muss ich natürlich sagen, dass dieses Klientel auch einiges dafür geleistet hat, diese Wahlversprechen und -geschenke zu bekommen.

## Hartz-IV-Empfänger sind alles Abzocker?

Damit dies alles nicht hochkocht und eine andere, wichtige Wahl verlorengeht, treibt man einen Keil in die Bevölkerung. Gibt es da nicht einige, die immer gewusst haben, wo es warm herkommt. Gibt es da nicht die Berichterstattungen im öffentlichen wie bezahlten Fernsehen, die uns „Deppen“ zeigen, dass es doch doof ist, jeden morgen aufzustehen und zur Arbeit zu gehen?

Klar, „alle Empfänger von Hartz IV sind Abzocker!“ Leider kann sich gerade dieser Personenkreis recht wenig wehren, wenn man ihn in diese Ecke stellt. Wie wird man eigentlich Hartz-IV-Empfänger? Indem man politische Versprechen macht, die bei

realistischer Betrachtung näher beim Betrug als beim Versprechen liegen? Indem man wirklich Leistung für sein Geld bringen möchte, es aber nicht mehr kann bzw. darf?

Wer in der heutigen Zeit Hartz-IV-Empfänger als arbeitsscheue, faule Alkoholiker hinstellt und völlig außer Acht lässt, dass der eine oder andere auch schon zur eigenen Abgeordnetenbezahlung ordentlich beigetragen hat, der gefährdet den sozialen Frieden. – Der mag für die, die am Trog der Macht sitzen, nicht so wichtig sein, aber für den Rest der Bevölkerung und das ist Gott sei Dank noch die Mehrheit.

## Gewerkschaften müssen ein Umdenken einleiten

Wir können weiter in die Ellenbogengesellschaft abrutschen, den Neid schüren und das soziale Netz immer grobmaschiger werden lassen, aber wir können auch umdenken.

Diesen Prozess einzuleiten ist eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaften in diesem Land. Auch wenn man uns gerne in bestimmten Kreisen als Plage der Nation bezeichnet, zeigt alleine dieser Ansatz, dass unsere gesellschaftliche Arbeit ebenso wichtig ist wie die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung.

Die öffentlichen Kassen sind leer. Das werden wir erst nach und nach deutlich merken. Erst wenn alle Schwimmbäder und die letzte Bücherei geschlossen und der letzte Bus abgefahren ist, werden wir feststellen, dass wir die Zeche zahlen müssen.

Auch wir bei der Polizei stellen immer mehr fest, dass die Politik mit den geerbten Problemen, auch wenn sie von der gleichen Partei mitverursacht wurden, mit dem Rücken ziemlich an der Wand steht.



## Wir brauchen Visionen, Perspektiven und Wahrheit

Genau dies ist aber doch der schlechteste Ausgangspunkt um Verbesserungen zu erarbeiten. Wir brauchen Visionen, Perspektiven und Wahrheit. Visionen, weil sie uns über schwierige Zeiten hinweghelfen. Perspektiven, weil die Kolleginnen und Kollegen wissen wollen, wann der Tanz endlich zu Ende ist und was dann Positives auf sie zukommt. Wahrheit, weil ständiges Gesundbeten und „Alles-wird-Gut-Gerede“ mit der Realität nicht übereinstimmen, Pinnocchio lässt grüßen.

Jetzt, wo die Personalratswahlen vorbei sind, gilt es, noch mehr als bisher, für die Belange der Beschäftigten zu streiten und sich dafür einzusetzen. Dazu gehören neben starken Gewerkschaften auch Personalräte, die in den Dienststellen den Mund aufmachen.

Wir müssen aufpassen, dass man uns nicht konzertiert über den Tisch zieht. Ob da dann tatsächlich die Politik noch das Heft zum Handeln in der Hand hat, mag jeder für sich selbst beantworten, doch Fragen dürfen hierzu gestellt werden.

Wenn wir uns nicht selbst helfen, hilft uns niemand. Deshalb müssen wir zusammenstehen.

Euer

**Rüdiger Seidenspinner**  
Landesvorsitzender



**AUS DER REDAKTION**

Die Landesredaktion ist unter der E-Mail-Adresse [redaktion@gdp-bw.de](mailto:redaktion@gdp-bw.de) zu erreichen.

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei, Landesjournal oder in der GdP digit@l veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr uns auch unter der GdP-Phone-Nummer 0 15 77/4 87 17 10. Der Redaktionsschluss für die Juni-Ausgabe 2010 des Landesjournal Baden-Württemberg ist Donnerstag, der 6. Mai 2010, und für die Juli-Ausgabe 2010 Montag, der 7. Juni 2010. Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden. **WKi**

**TAUSCHPARTNER GESUCHT**

Polizeiobermeister aus Bayern, Polizeipräsidium München, zurzeit Fahndungs- und Kontrollgruppe, Abschnitt Mitte, 35 Jahre alt, Einstellungsjahrgang 1993, sucht Tauschpartner für den Bereich Konstanz bzw. Bodenseeregion. Telefon privat: 0 15 77/4 07 49 97. **WKi**

DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe



Baden-Württemberg

**GdP-Geschäftsstelle:**

Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen  
Telefon (0 70 42) 8 79-0  
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11  
E-Mail-Adresse: [info@gdp-bw.de](mailto:info@gdp-bw.de)  
Internet: [www.gdp-bw.de](http://www.gdp-bw.de)

**Service GmbH BW:**

Telefon: (0 70 42) 8 79-0  
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11  
E-Mail-Adresse: [info@gdp-service.com](mailto:info@gdp-service.com)

**Redaktion:**

Wolfgang Kircher (V.i.S.d.R.)  
Schwalbenweg 23  
71139 Ehningen  
privat: (0 70 34) 76 83  
GdP-Phone: (0 15 77) 4 87 17 10  
E-Mail: [redaktion@gdp-bw.de](mailto:redaktion@gdp-bw.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. 32  
vom 1. April 2009

**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 0170-6381

# Seminare 2010

Termin	Seminarart	Besonderheiten
25.–27. 5. 2010	Seniorensseminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“	
5.–9. 7. 2010	Personalrätegrundschulung	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich
13.–17. 9. 2010	Personalrätegrundschulung	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich
27.–28. 9. 2010	<b>Neu!</b> Seminar für Seniorenvertreter in den Kreisgruppen	<b>Max. Teilnehmerzahl: 30</b> Anmeldeschluss ist der 31. 8. 2010
5.–7. 10. 2010	JUNGE-GRUPPE-Seminar (für junge Kolleginnen und Kollegen)	Sonderurlaub möglich Karl- Kloß Bildungsstätte Stuttgart-Feuerbach
11.–13. 10. 2010	Jeweils eintägige Seminare für Kassierer und Kassenprüfer	Sonderurlaub möglich
15.–17. 11. 2010	Personalräteschulung für ArbeitnehmerInnen, die noch kein entsprechendes Seminar besucht haben	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich
29. 11.–1. 12. 2010	Personalräteschulung für Vorstandsmitglieder	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich

Anmeldungen für alle Seminare sind über die Kreisgruppen oder direkt bei der GdP-Geschäftsstelle, Tel. 0 70 42/87 90, oder [Andrea.Stotz@gdp-bw.de](mailto:Andrea.Stotz@gdp-bw.de) möglich.

Soweit nichts anderes angegeben, finden die Seminare an der Akad.Pol in Wertheim statt.

Die Örtlichkeiten für die Kassierer- und Kassenprüferseminare werden je nach Interesse individuell festgelegt.

Außerdem sind im Juni eintägige Vertrauensleuteschulungen geplant. Interessenten sollten sich bei der Geschäftsstelle melden. Die Festlegung der Örtlichkeiten und Termine erfolgt individuell.

**Sofern nichts anderes angegeben, ist die Teilnehmerzahl auf max. 20 Personen begrenzt.**



# Teil 2: Aspekte eines guten Betriebsklimas – Das Verhältnis zu KollegInnen und Vorgesetzten

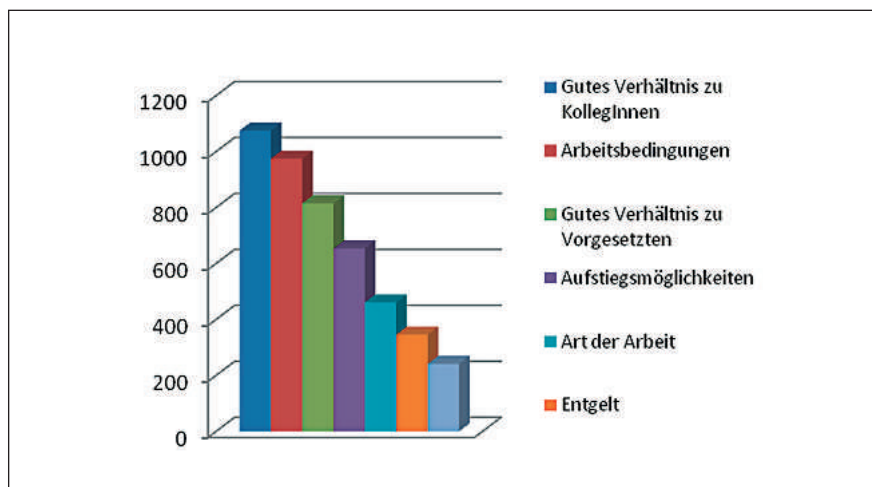
Von Peggy Szymenderski

## Einleitend

**Als gut wird das Betriebsklima empfunden, wenn die Arbeit Spaß macht, die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen funktioniert und wenn das Verhältnis zu den Vorgesetzten entspannt ist. Das Betriebsklima wird als schlecht bewertet, wenn sich die Beschäftigten von der Arbeit über- oder unterfordert fühlen, die Zusammenarbeit durch Konflikte behindert wird und wenn zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen das gegenseitige Verständnis fehlt (Kock, Klaus/Kutzner, Edelgard (2006): Betriebsklima. Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens. Dortmund: sfs-Beiträge aus der Forschung).**

Im Rahmen der Befragung zum Betriebsklima in der baden-württembergischen Polizei wurden die Polizeibediensteten gebeten, die Aspekte zu benennen, die ihrer Meinung nach zu einem guten Betriebsklima beitragen. Daraus ergibt sich eine Rangfolge folgender Faktoren:

Rolle spielen – sowie Aufstiegsmöglichkeiten (58%) von Bedeutung sind. Die Rangfolge gibt Aufschluss darüber, was genau zu der großen Unzufriedenheit der baden-württembergischen Polizeibediensteten führt. Dies ist wichtig, um passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Gestaltung eines guten Betriebsklimas herauszu-



Wovon hängt Ihrer Meinung nach ein gutes Betriebsklima ab?

Die Abbildung 1 demonstriert, dass für ein gutes Betriebsklima weniger materielle Aspekte, wie bspw. die Höhe des Einkommens, sondern vielmehr die Beziehungen zu den KollegInnen (95,3%) und zu den Vorgesetzten (72,3%), die Arbeitsbedingungen (86,4%) – wobei hier vor allem die personelle und technische Ausstattung eine

arbeiten. Deshalb wird sich in den nächsten beiden Ausgaben der „Deutschen Polizei“ den Bedingungen einer guten Arbeitsatmosphäre zugewandt. In dieser Ausgabe stehen die Ergebnisse zu den innerpolizeilichen zwischenmenschlichen Beziehungen und der praktizierte Führungsstil im Mittelpunkt der Betrachtungen.

## Das Verhältnis der KollegInnen untereinander

Wie in der letzten Ausgabe bereits verdeutlicht wurde, beanstanden die befragten Polizeibediensteten in der baden-württembergischen Polizei vor allem den fehlenden offenen Umgang der KollegInnen untereinander. Dies unterstreicht sind 43,3% der Befragten der Meinung, dass sich die Teams häufig in feste Koalitionen spalten und ein gegenseitiger Austausch kaum stattfindet. Es wird darüber hinaus bemängelt, dass sich dies bis in den Freizeitbereich hineinzieht – 51,2% der befragten Polizeibediensteten stimmen der Aussage zu, dass private Kontakte zwischen den KollegInnen eher zur Ausnahme zählen. Erstaunlicherweise liegt der Anteil derjenigen, die im Wechselschichtdienst arbeiten, bei „nur“ 48,5%.

Man könnte annehmen, dass die stark divergierende Lage der Arbeitszeiten der KollegInnen über die Dienstgruppen hinweg eine noch höhere Zustimmung erzeugen würde. Es sind jedoch vor allem die Gruppe der Beschäftigten (57,1%) und die weiblichen Polizeibediensteten (55,6%), die die fehlenden privaten Kontakte unter den KollegInnen bedauern. Diese Befunde ergänzend, kreisen die geäußerten Wünsche der befragten Polizeibediensteten auch um höhere Kollegialität und mehr Teamgeist im Umgang miteinander.

Die Befragung zeigt jedoch ebenso, dass ein harmonischer Umgang der KollegInnen untereinander durchaus zu finden ist – immerhin ist ein reichliches Viertel der Befragten der Meinung (26,3%), dass das gegenseitige Vertrauen groß ist und man offen über alles reden kann. Diese Aussage findet vor allem innerhalb der Kriminalpolizei große Zustimmung (40,2%), am wenigsten in der Gruppe der befragten Beschäftigten (17,9%).

Fortsetzung auf Seite 4



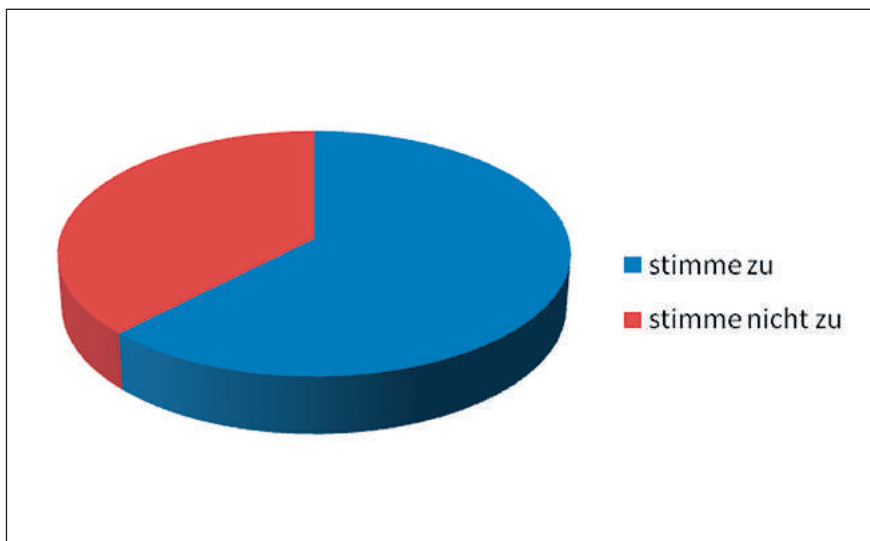
Fortsetzung von Seite 3

### Das Verhältnis zu den Vorgesetzten

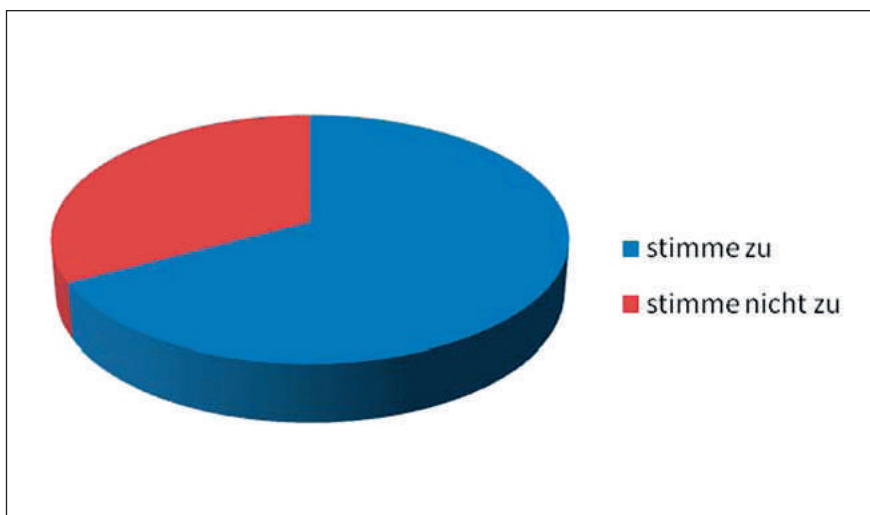
Eingangs wurde gezeigt, dass auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten und der praktizierte Führungsstil einen Einfluss darauf haben, wie das Betriebsklima bewertet wird. Die Befragung verdeutlicht, dass dabei insbesondere die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch die Vorgesetzten und deren soziale Kompetenzen eine Rolle spielen. 59,1% der Befragten wünschen sich von ihren Vorgesetzten mehr Lob und Anerkennung. 46,4% stimmen der Aussage zu, dass der/die Vorgesetzte zwar über hervorragende Fachkenntnisse verfügt, er bzw. sie jedoch nicht an der Meinung und Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen interessiert ist. Vor allem den Polizeibediensteten im Schichtdienst (52%), der Gruppe der Beschäftigten (49,8%) und den bis 30-jährigen Befragten (50%) fehlt es an sozialer Kompetenz und Kommunikationsbereitschaft bei ihren Vorgesetzten. Eine hohe Zustimmung erhielt mit 62,3% auch die Aussage: „Die Stimmung im Team, in der Abteilung ist unserem Vorgesetzten/unserer Vorgesetzten gleichgültig. Probleme zwischen KollegInnen werden gar nicht angehört – Hauptsache, alles funktioniert.“ Dieser Meinung sind vor allem die Befragten im Schichtdienst (65,9%). Die geringste Zustimmung fand diese Aussage unter den Bediensteten in der Kriminalpolizei.

Die geäußerten Wünsche der befragten Polizeibediensteten bekräftigen vorherrschende Defizite in den Bereichen Anerkennung, Kooperation und Vertrauen sowie Qualifikation der Vorgesetzten. Es zeigt sich, dass sich vor allem die Gruppe der Beschäftigten mehr Wertschätzung für ihre Arbeit wünscht und nicht hinter den BeamtenInnen zurückbleiben möchte. Aber auch die Befragten im Schichtdienst sind der Meinung, dass ihre Leistungen von den Vorgesetzten nicht entsprechend honoriert werden. Darüber hinaus verdeutlichen die Wünsche der befragten Bediensteten, dass es ihnen an „Rückdeckung“ durch ihre Vorgesetzten gegenüber Politik und Justiz fehlt. Die Polizeibediensteten fühlen sich oftmals allein und im Stich gelassen bei der Umsetzung der Vorgaben „von oben“ bei ihrer konkreten Arbeit vor Ort.

Dass reichlich ein Drittel der Befragten (33,9%) angeben, dass ihnen ihr Vorgesetzter/ihre Vorgesetzte bei Schwierig-



„Die Stimmung im Team, in der Abteilung ist unserem Vorgesetzten/unserer Vorgesetzten gleichgültig. Probleme zwischen KollegInnen werden gar nicht angehört – Hauptsache, alles funktioniert.“



„Es kommt oft vor, dass wir vor vollendete Tatsachen gestellt werden.“

keiten und Problemen in der Arbeit hilft, verweist jedoch auch darauf, dass in einigen Bereichen ein kooperativer Führungsstil im Umgang mit den MitarbeiterInnen prägend ist. Es ist anzunehmen, dass hierbei divergierende Einschätzungen hinsichtlich der Beziehung zum unmittelbaren Vorgesetzten und weiteren Hierarchieebenen berücksichtigt werden müssen.

### Information und Mitsprache

Zentral sind zudem Wünsche nach einem vertrauensvollen Umgang, offene Informationen sowie ein stärkeres Miteinander bei der Ausarbeitung von Problemlösungen und zu treffenden Entscheidungen. Dementsprechend gaben

67,2% der befragten Polizeibediensteten an, dass sie oftmals vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

44,8% der Befragten bemängeln, dass es anstelle von sachlichen Informationen viele Gerüchte gibt. Zudem gaben 33,6% der Befragten der Aussage ihre Zustimmung, dass eigenverantwortliche Arbeit nicht gefragt ist. Bemerkenswert ist hier, dass bei den bis zu 30-jährigen 67,3% dem zustimmen, während es bei den bis zu 40-jährigen nur 24,8% sind. Erstaunlicherweise zeigt sich kein nennenswerter Unterschied zwischen Schutz- und Kriminalpolizei (29,6% und 30,7%), obwohl die Polizeibediensteten bei der Kriminalpolizei über höhere Spielräume zum eigenverantwortlichen Arbeiten verfügen.





# Personalverteilung

Bald ist es soweit und die ersten der 800 bzw. der verbliebene Rest haben ihre Ausbildung beendet und kommen in den Polizeieinzeldienst.

Überall herrscht Personalnot und es gibt niemand, der für sich in Anspruch nimmt, dass hier oder da die Personalnot größer oder weniger groß ist.

Ob die derzeit praktizierte Verteilungsstrategie (Mischung aus KPS und Einwohnerzahlen) richtig ist, lasse ich mal offen.

Inwieweit wird aber der Altersschnitt berechnet und/oder die Fläche, die Lage der einzelnen Dienststellen, die Art der Straßen, die Topografie etc.?

Klar hat jede Polizeidirektion eine eigene Besonderheit, doch werden solche Fakten mit in den Fokus gezogen? Klar ist auch, dass nicht auf alles Rücksicht genommen werden kann, aber die o. g. Fakten beeinträchtigen z. B. deutlich die Interventionszeiten und das ist das was der Bürger spürt.

Es ist nun mal richtig, dass dort, wo die Besiedlung nicht so dicht ist, weitere Strecken gefahren werden müssen. Das kann man drehen wie man möchte.

Wird man dem Problem gerecht, wenn lediglich die Fallzahlen berücksichtigt werden? Es kommt doch niemand auf die Idee, in den zahlreichen Gemeinden von Baden-Württemberg die Freiwillige Feuerwehr und deren Fuhrpark zu reduzieren, bloß weil irgendwelche Datenbanken in den letzten drei Jahren lediglich einen schweren Verkehrsunfall und einen Scheunenbrand aufweisen!

Unser Verteilungssystem scheint nicht ganz schlüssig zu sein. Die Daten hinsichtlich der personellen Strukturen fehlen völlig. Wie alt ist eigentlich der Personalkörper und wo habe ich welche krankheitsbedingten Ausfälle?

Welche Aufgaben muss denn eigentlich ein Streifendienst erfüllen? Welche personellen Ressourcen müssen denn eigentlich vorgehalten werden? Welche Bereiche und welche Tätigkeiten müssen eigentlich von wem und wann in welcher Zeit abgedeckt werden und warum?

Es gibt Zielvorgaben, die festlegen, was man – wer auch immer man ist – erreichen möchte/muss.

Welche Rolle spielen hierbei eigentlich die personellen Ressourcen? Und zwar nicht nur zahlenmäßig, sondern die Kombination aus Anzahl, Alter und Gesundheitszustand!

Durch die Effizienzrendite ist der Stellenhaushalt im Nichtvollzug bei einigen Dienststellen in völlige Schräglage geraten. Dies war aber absehbar.

Nun werden Stellen verteilt, ob gerecht oder nicht, lasse ich auch mal offen.

Eine Analyse, nach dem Motto „welche Arbeit müssen die Kolleginnen und Kollegen im Nichtvollzug in einer Dienststelle erledigen“ wurde nicht vorgenommen.

Man hat sich an einer Art „Aufgabenanalyse“ des Vollzugs aus dem Jahre 1998 orientiert. Veränderungen und Aufgabenverlagerungen, die in der Zwischenzeit

vorgenommen wurden, wie z. B. die Zuständigkeit in Sachen Personalaktenführung, wurden offensichtlich nicht berücksichtigt. Klar ist, dass diese Aufgabenzuwächse zwar alle Dienststellen gleich treffen, doch bei manchen ist dies mehr bemerkbar als bei anderen.

Ob diese Art der „Berechnung“, gerade vor dem Hintergrund ständiger Stellenstreichabsichten, besonders klug war, ist zweifelhaft.

Wer sinnvoll mit seinen Ressourcen umgeht, und dies will, muss und macht jeder, der muss doch erst einmal wissen, welche Aufgaben er mit seinem Personal erledigen muss und kann.

Es müsste doch auch die Frage gestellt werden, bedarf es zur Gewährleistung einer größtmöglichen inneren Sicherheit nicht einer gewissen Grundausstattung an Personal, für deren Berechnung tatsächlich alle relevanten Parameter herangezogen werden.

Müssen eigentlich alle Dienststellen nach dem gleichen Schema aufgebaut sein? Brauchen alle Dienststellen die gleichen „Serviceeinrichtungen“ oder



welche dieser Einrichtungen müssten gar vor Ort vorgehalten werden?

Kann es nicht sein, dass in einer Dienststelle der Fakt Einwohnerzahl den Schwerpunkt bildet und in einer anderen die Fläche und die Topografie?

Wenn diese Analyse steht und eine neue Stellenverteilung fixiert ist, dann wird ein Konzept benötigt, nach welchem Fahrplan nun die Verteilung vorgenommen wird.

Welche Dienststelle bekommt wann wie viele Neuzugänge aus den 800 (bzw. dem Rest)? Wie viele ersetzen die Kolleginnen und Kollegen in der Bepo, die schon länger in den Polizeieinzeldienst wollen? Welche Lösung bieten wir den Kolleginnen und Kollegen an, die schon länger versuchen in ihre Heimat zu kommen? Wie bekommen wir eine gesunde Mischung aus älteren Kollegen (z. B. PHM aus dem Großstadtbereich) und den jungen Kolleginnen und Kollegen (direkt aus der Bepo) hin. Ein solches Konzept ist das A und O, denn sonst er-

*Fortsetzung auf Seite 6*



Fortsetzung von Seite 5

leiden manche Dienststellen einen personellen Kollaps und das kann bestimmt niemand wollen.

Dass diese Aufgabe nicht einfach ist und dass sich manche hier und da ähnliche Gedanken machen, wissen wir als GdP. Deshalb wollen wir unseren Beitrag dazu leisten, offen und konstruktiv an der

Analyse und der Fahrplannerstellung mitzuarbeiten. Wir sind der Meinung, dass die vor uns liegenden Probleme niemand alleine beheben kann und soll.  
**Euer Rüdiger Seidenspinner**

## Auf Augenhöhe mit aktuellen Themen

Das kann nach den beiden letzten GdP-Veranstaltungen behauptet werden.

Anfang März trat das auch von uns geforderte Alkoholverbot in Tankstellen und Verkaufsgeschäften in Kraft. Sehr schnell waren Gesetzeslücken entdeckt worden. So sind z. B. Tankstellen mit gaststättenrechtlichen Genehmigungen vom Verkaufsverbot ausgenommen.

### Tagung für Verbrechensbekämpfung am 16. 3. 2010

Die Tagung stand unter dem Motto „Komasaufen – ein gesellschaftliches oder nur ein polizeiliches Problem?“



**Landespolizeipräsident Dr. Hammann zum ersten Mal bei einer Tagung für Verbrechensbekämpfung.**



**Das Podium von links nach rechts: Prof. Adolf Gallwitz (Hochschule für Polizei VS), LKD Hartmut Grasmück (IM BW), PM Christian Schmid (BPD Biberach), POR Harald Hochuli (PD Freiburg), Moderator Bert Siegelmann (Rhein Neckar Fernsehen), PHM Dietmar Link (PD Schwäbisch Hall), Sandra (17 Jahre, Name geändert), Barbara Haas (stellv. GEW-Landesvorsitzende) und KHK Willi Pietsch (PP Stuttgart)**

statt. Über 400 Kolleginnen und Kollegen aus ganz Baden-Württemberg nahmen an der Veranstaltung teil. Wir haben ausführlich über die Veranstaltung in der GdP digit@l vom 22. 3. 2010 berichtet.

Gut eine Woche später kritisierten wir die skrupellose Verkaufspolitik mancher Tankstellenbetreiber, die das Alkohol-



verkaufsverbot mit dem Slogan „Zuerst kaufen und bezahlen, später abholen“ umgehen. Damit konnte mit einem bestimmten Flyer, an dem der Einkaufsbogen angebracht wurde, der vor 22.00 Uhr gekaufte Alkohol auch nach 22.00 Uhr abgeholt werden. Verschiedene Tageszeitungen berichteten darüber und das Innenministerium hat reagiert.

### Personalrätekonferenz am 22. 3. 2010

Über 100 Personalräte haben an der Veranstaltung zum Thema „Europäisches Arbeitszeit- und Arbeitsschutz-



**Aufmerksame Zuhörer bei der Personalrätekonferenz.**



**EU-Arbeitszeitrecht, eine nicht einfache Rechtsmaterie.**

recht“ statt, an dem über 100 Personalräte aus Baden-Württemberg teilgenommen. (Wir haben bereits in der letzten Deutschen Polizei berichtet.)

Bei der am Nachmittag stattfindenden Diskussion stellte der GdP-Landesvorsit-



**Franz Bitto, Vorsitzender des Landeskontrollausschuss und Kenner der EU-Vorschriften.**

zende Rüdiger Seidenspinner nochmals klar: „Seitens der GdP wird es weder eine Favorisierung noch eine Ablehnung eines bestimmten Modells in der derzeit laufenden Diskussion geben. Alle anderen Behauptungen sind falsch. Diejenigen, die den Dienst leisten, müssen die Entscheidung treffen, alles andere funktioniert nicht und macht keinen Sinn. Das Drei-Schichten-Modell mit vier oder fünf Dienstgruppen wird solange Bestand haben, wie es rechtlich haltbar ist.“ **WKi**



Louisenthal steht für höchste Fälschungssicherheit und Kompetenz von Banknoten- und Sicherheitspapieren. Unsere Entwicklungen und Herstellungsprozesse setzen weltweit Maßstäbe. Technologisch wie in der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden. Louisenthal gehört zum Technologiekonzern Giesecke & Devrient GmbH mit Sitz in München.

Für unseren Bereich Sicherheit suchen wir einen

## Sicherheitsreferenten (m/w)

### Ihre Aufgaben:

- Prüfung und Überwachung bestehender sowie neuer Sicherheitsvorschriften
- Durchführung von Soll-Ist-Vergleichen
- Mitwirkung bei Durchführung und Dokumentation von Risikoanalysen entsprechend den Sicherheitsvorschriften
- Planung und Mitwirkung bei der Durchführung von Sicherheitsaudits
- Bearbeitung von Auditberichten und Umsetzung von Forderungen
- Zusammenarbeit mit den Behörden sowie alle administrativen Tätigkeiten

### Ihr Profil:

- qualifizierte Ausbildung mit einschlägiger Berufserfahrung auf dem Gebiet der Sicherheit
- Erfahrung im personellen Geheimschutz vor dem Hintergrund des Sicherheitsprüfungsgesetzes (SÜG)
- Routine in der Durchführung von Risikoanalysen
- gute MS-Office-Kenntnisse
- gute Kommunikationsfähigkeit und hohe soziale Kompetenz
- umfassende Englischkenntnisse

Wenn Sie diese Position als Herausforderung sehen, dann senden Sie Ihre vollständigen Unterlagen an die unten stehende Adresse. Besuchen Sie uns auch im Internet unter [www.louisenthal.com](http://www.louisenthal.com)

Papierfabrik Louisenthal GmbH • Postfach 1185 • D-83701 Gmund a. Tegernsee • Telefon: (080 22) 7 60-01  
[personalpl@louisenthal.com](mailto:personalpl@louisenthal.com)



Louisenthal





# Jahreshauptversammlung der Kreisgruppe Heilbronn

Am Montag, dem 22.3., konnte der Kreisgruppenvorsitzende Mike Scheumann in der Kantine des Finanzamts Heilbronn 76 Mitglieder, sowie unter den Gästen den Leiter der Polizeidirektion Böblingen Roland Eisele sowie die Personalratsvorsitzende Edith Süßenbach begrüßen. Für 50 Jahre Mitgliedschaft in einer demokratischen Gewerkschaft konnte der Kollege Kurt Pflueger geehrt werden, die Kollegen Wilhelm Walch, Guenther Knapp, Klaus Peter Boettger, Peter Wingerter, Wolfgang Schoppe, Juergen Mugele, Ernst Waldbuesser, Peter Scheuber, Erwin Suchy und Wolfgang Reiner sind bereits seit 40 Jahren Gewerkschaftsmitglieder. Für 25 Jahre Mitgliedschaft wurden Ralf Winter, Juergen Witt, Edgar Gurr, Markus Kirschner, Richard Keicher, Siegfried Bühler, Rudi Martens, Armin Horning, Joachim Schnepf, Burkhard Mueller Andrea Walker und Andreas Haentschel geehrt.

Bei den Neuwahlen des Kreisgruppen-

vorstandes wurde der bisherige Vorsitzende Mike Scheumann erneut einstimmig im Amt bestätigt.

Der GdP-Landesvorsitzende Rüdiger Seidenspinner forderte in seiner Rede durchgängig bessere Beförderungsmöglichkeiten für die Polizei. Außerdem berichtete er, dass für die neue blaue Dienstkleidung der Polizei 1,3 Mio. Euro Mehrkosten entstehen. Um dieses Loch zu stopfen hatte die Landesregierung geplant, den in Ausbildung befindlichen Polizeibeamten die Polizeizulage zu streichen, was eine Einsparung von 1,4 Millionen Euro gewesen wäre.

Dies konnte von den Gewerkschaften verhindert werden. Rolf Kircher, stellvertretender Vorsitzender im Bezirksperso-



Die Geehrten der Kreisgruppe Heilbronn

nalrat des RP Stuttgart und GdP-Landeskassierer, berichtete, dass bis Ende 2010 bei der Polizei der Drei-Schichten-Dienst mit fünf Dienstgruppen möglich bzw. erhalten bleibt. Somit besteht in 2010 kein Handlungsbedarf. Wie es dann weitergeht ist momentan nur Spekulation. Zu diesem Thema werden sicher die Personalvertretungen noch gefordert sein. **WKi**

## PERSONALMITTEILUNGEN

### Die GdP gratuliert herzlich zur Beförderung zum

#### Polizeihauptkommissar

**Lörrach:** Thomas Batzel.  
**Zollernalbkreis:** Herbert Wild.

#### Kriminaloberkommissar

**Pforzheim:** Frank Link.

#### Polizeioberkommissar

**Konstanz:** Thorsten Priller.  
**Pforzheim:** Thomas Seitz.  
**Zollernalbkreis:** Karl-Heinz Schuler.

#### Polizeihauptmeister mit Zulage

**Konstanz:** Harald Fürst.

#### Es traten in den Ruhestand:

**Bodenseekreis:** Kurt Baur, Gunter Welsch. **Pforzheim:** Bernhard Dürr, Willi Kolb. Landeskriminalamt: Jochen Riehle. **Stuttgart PP:** Frank Moosberger.

*Wir bitten um Verständnis, dass wir nur diejenigen namentlich erwähnen konnten, die uns vor Redaktionsschluss von ihrer Kreisgruppe gemeldet wurden.*

*Zusammengestellt v. A. Burckhardt*

## Hilfe durch den Unterstützungsverein



Daniela und Jürgen Büttner

Über Hilfe durch den Unterstützungsverein der Polizei konnten sich Daniela und Jürgen Büttner, beide Mitglieder der GdP-Kreisgruppe Heilbronn, im März freuen.

Der Unterstützungsverein der Polizei verfolgt ausschließlich und unmittelbar mildtätige und gemeinnützige Zwecke, in dem er bedürftig gewordene Beschäftigte der Polizei und deren Familienangehörige durch Gewährung von nicht regelmäßig wiederkehrenden Sach- und Geldleistungen unterstützt. **WKi**

