



NRW

AKUT

Änderungen beim Nachersatz erzielt!

Für die GdP steht fest: Wir brauchen eine nachhaltige Verjüngung des Ermittlungsdienstes. Aber wir brauchen genauso gut ein ausgewogenes Altersgefüge zwischen den Direktionen. Die GdP hat deshalb Änderungen am bestehenden Nachersatz-Erlass gefordert. Die Akut hat darüber bereits berichtet. Jetzt ist der Durchbruch geglückt: Nach intensiven Gesprächen des stellvertretenden GdP-Landesvorsitzenden Adi Plickert mit Innenminister Ralf Jäger, Abteilungsleiter Wolfgang Düren und Landeskriminaldirektor Dieter Schürmann steht fest, der Erlass wird nachgebessert.

zum Ermittlungsdienst von 30 Jahren auf 35 Jahre angehoben worden ist. Damit ist sichergestellt, dass bereits in diesem Jahr die Interessen der Kolleginnen und Kollegen in allen Direktionen berücksichtigt werden können“, betont Adi Plickert. Ohne die GdP wäre es dazu nicht gekommen. Ab 2013 wird zudem der Nachersatz-Erlass auf der Basis der GdP-Vorschläge neu geregelt. „Das macht deutlich, wie wichtig es war, nicht zu resignieren, sondern konstruktive Ideen und Vorschläge zu Verbesserungen beim Nachersatz in die Diskussion einzubringen. Man sieht, es hat sich gelohnt!“, freut sich der stellvertretende GdP-Vorsitzende.

Jede Stimme zählt!

In den vergangenen vier Jahren haben die GdP und ihre Personalräte viel erreicht:



- Die Zahl der Neueinstellungen ist in NRW in zwei Etappen gestiegen, von 500 auf 1400. In anderen Bundesländern wurden Stellen abgebaut.
- Die Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn ist Ende des Jahres endlich vollendet. Auch hier sind wir anderen Ländern weit voraus.
- Auch bei der Ausrüstung kann sich NRW sehen lassen.
- Erfolge gab es auch bei der Wiederherstellung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst und beim Gesundheitsmanagement.

Viele meinen, das alles sei selbstverständlich. Das ist es aber nicht. Denn das, was wir in den vergangenen Jahren bei der Polizei in NRW erreicht haben, haben wir nicht geschenkt bekommen – so selbstlos ist Politik nicht. Sondern wir haben uns diese Erfolge hart erkämpft.

Deshalb sind die Erfolge der letzten vier Jahre auch ein Ergebnis engagierter Personalratsarbeit. Sie sind die Ernte dafür, dass die Beschäftigten der Polizei die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP mit einem großen Vertrauensvorschuss ausgestattet haben

Das ist auch in Zukunft nicht anders. Auch in den kommenden vier Jahren werden nur die Personalräte etwa für die Beschäftigten erreichen, die klare Ziele verfolgen. Und die ein starke Gewerkschaft an ihrer Seite haben, die GdP.

Deshalb fordere ich euch auf: Geht wählen! Unterstützt die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP. Denn nur starke Personalräte können etwas bewegen. Jede Stimme zählt!

Euer Frank Richter
Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei NRW

Ausnahmen und Rückkehrgarantie

Für 2012 gibt es generelle Ausnahmen von den starren Altersgrenzen und eine Rückkehrgarantie für die Direktion K:

- im Anschluss an eine einjährige Wachdienstverwendung, sofern die betroffenen Kolleginnen und Kollegen über besondere kriminalfachlich relevante Vorkenntnisse/Qualifikationen verfügen,
- im Anschluss an eine Tätigkeit als Lehrende beim LAFP
- und bei einer Versetzung aus persönlichen Gründen.

Mit Zustimmung des Innenministeriums sind Ausnahmen möglich für Beamtinnen und Beamte:

- die sich in örtlichen Personalentwicklungskonzepten für eine erstmalige oder wiederholte Verwendung in der Direktion K qualifiziert haben,
- die nicht älter als 40 Jahre sind, wenn nicht genügend Beamte zur Verfügung stehen oder die sonst nicht älter als 35 Jahre sind,
- die mit dem Erreichen der Höchstaltersgrenzen oder aus gesundheitlichen Gründen aus den Spezialeinheiten ausscheiden und vorher in der Direktion Kriminalität oder beim LKA verwendet wurden,

- und wenn in besonders gelagerten Einzelfällen der Nachersatz für alle Direktionen nicht ausreicht, um diese gleichmäßig zu verjüngen.

Neuregelung ab 2013

Ab 2013 wird der Nachersatz-Erlass auf die Systematik des Positionspapiers der GdP umgestellt. Das Innenministerium gibt dann nur noch die Rahmenbedingungen vor (Alterskohorten, Ausbildungsgrad und Zeitleiste). Die Behörden erhalten dadurch mehr Spielraum, wie sie den Rahmen umsetzen. Begleitet wird das Verfahren durch ein jährliches Controlling des Ministeriums.

Vorteile der Neuregelung

Die GdP bewertet die Korrekturen beim Nachersatz-Erlass positiv. „Neben den Ausnahmeregelungen haben wir erreicht, dass das generelle Zugangsalter

WWD – Kein Steinbruch für Raubritter!

Das die Personalsituation bei der Polizei mehr als angespannt ist, hat die GdP immer wieder beklagt. Auch die Erhöhung der Neueinstellungen auf 1400 ändert an diesem Dilemma nichts.

Denn die zusätzlichen Einstellungen reichen allenfalls, um diejenigen Kolleginnen und Kollegen zu ersetzen, die altersbedingt an anderer Stelle wegbrechen. Das ist auch in diesem Jahr nicht anders. Von 1100, die vor drei Jahren ihre Polizeiausbildung begonnen haben, befinden sich aktuell nur noch 1026 im Studium. Bis zum 1. September könnte die Zahl noch weiter sinken. Zieht man davon die 100

Stellen ab, die gar nicht erst in die landesweite Verteilung gehen (z.B. Wasserschutzpolizei, Reiterstaffel, SEK, MEK, LAFP, diverse neue Projekte) bleiben höchsten 926 Neue zum Verteilen an die Polizeibehörden übrig – bei 897 Pensionierungen.

Kein Wunder also, dass in den vergangenen Jahren der Wach- und Wechseldienst immer mehr reduziert worden ist. Der WWD dient in vielen Behörden als

Steinbruch, wenn anderswo die Luft noch dünner wird, als sie in fast allen Arbeitsbereichen ohnehin schon ist.

Wie weit der Prozess schon fortgeschritten ist, kann jeder an den ausgedünnten Funktionsbesetzungsplänen sehen. Die Fragen der Personalverantwortlichen in den Behörden sind immer die gleichen: Brauche ich nachts unter der Woche immer die gleichen Stärken? Ist ein

Einsatzbearbeiter von Nöten? Kann der DGL nicht auch ganz normal Einsätze mit übernehmen? Wie wichtig ist nachts die Eigensicherung? Brauchen wir immer mindestens zwei Einsatzwagen, wenn nichts los ist? Auch die Antworten waren immer die gleichen.

Für die GdP ist diese Entwicklung nicht hinnehmbar. Sie ist nicht hinnehmbar, weil sie auf die Knochen der Kolleginnen

und Kollegen geht. Und zu Lasten der inneren Sicherheit.

Die GdP drängt deshalb darauf, dass die Zahl der Neueinstellungen bei der Polizei weiter erhöht wird. Auf 1700 pro Jahr. Denn sonst sind die immer größer werdenden Lücken nicht zu schließen. Weder im Wach- und Wechseldienst, noch in den anderen Arbeitsbereichen.

Nur klare Ziele nutzen den Beschäftigten

Im Juni werden bei den Personalratswahlen die Weichen für die kommenden vier Jahre gestellt. Deshalb ist es wichtig, dass bei der Polizei starke Personalräte gewählt werden. Denn nur starke Personalräte können für die Beschäftigten etwas erreichen. Nur starke Personalräte können verhindern, dass bei den Reformen, die nach der Regierungsbildung in NRW auf den Polizeibereich zukommen werden, die Interessen der Beschäftigten hinten runterfallen.

Die GdP hat bereits vor der Landtagswahl Gespräche mit den führenden Vertretern der Parteien geführt, um frühzeitig die Erwartungen der Polizeibeamtinnen und -beamten und der Tarifbeschäftigten der Polizei an die künftige Landesregierung deutlich zu machen. Denn bereits jetzt ist absehbar, dass auf die Polizei in den nächsten Jahren tief greifende Veränderungen zukommen werden.

- Bereits unmittelbar nach der Konstituierung der neuen Landesregierung kommt es zu einer Entscheidung über die Novellierung der AZVOPol und ihre Angleichung an europäisches Recht.

- Auch die Dienstrechtsreform wird nicht lange auf sich warten lassen. Die dazu gehörenden Bereiche Besoldung, Versorgung, Zulagen, Lebensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten sind für alle Beamtinnen und Beamten von herausragender Bedeutung.

- Die nächsten beiden Megathemen sind die Anpassung der Einstellungszahlen an den in den nächsten Jahren stark wachsenden Bedarf und die Sicherstellung des bislang erreichten hohen Ausbildungsstandards. Die GdP und ihre Personalräte werden gegen alle im Wahlkampf geäußerten Überlegungen für einen

Stellenabbau bei der Polizei entschieden Widerstand leisten. Wer die Arbeitsfähigkeit der Polizei erhalten will, darf sie nicht personell schwächen!

- Die GdP wird sich zudem dafür einsetzen, dass die schon von der alten Regierung zugesagte Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage nach den Landtagswahlen nicht in Vergessenheit gerät.

- Auch die Wiederherstellung des vollen Weihnachtsgeldes bleibt bei uns auf der Tagesordnung.

- Bei den Tarifverhandlungen im nächsten Jahr wird sich die GdP dafür einsetzen, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an den höheren Steuereinnahmen teilhaben.

Die Liste ist keineswegs vollständig. Aber sie macht deutlich, warum wir starke Personalräte brauchen – mit einer starken Gewerkschaft an ihrer Seite. Eine Gewerkschaft, die für klare Ziele eintritt.

- Die GdP hat in den letzten Jahren zu einer Vielzahl von Themen eigene Positionen entwickelt. Vom Nachersatz bis zur Dienstrechtsreform. Vom Gesundheitsmanagement bis zur Einstellungs politik. Wir sind deshalb auf die anstehenden Herausforderungen gut vorbereitet.

- Die GdP tritt mit Kandidatinnen und Kandidaten an, die nicht nur über Probleme reden, sondern die Probleme auch anpacken. Das haben wir in der Vergangenheit immer wieder bewiesen.

- Die GdP ist die einzige Gewerkschaft, die die Interessen aller Beschäftigten bei der Polizei vertritt, und nicht nur Sonderinteressen. Denn nur wenn wir gemeinsam auftreten, werden wir gegenüber der Politik etwas erreichen.

Deshalb tritt die GdP bei den Personalratswahlen unter dem Motto „Ein Team. Ein Kurs“ an. Wir stehen für „klare Ziele“. Und für die Interessen aller Beschäftigten bei der Polizei.



Bachelorstudiengang erfolgreich entschlackt

Im Februar 2011 hat die GdP auf ihrem Ausbildungssymposium in Hattingen zahlreiche Forderungen zur Reform der Bachelorausbildung präsentiert. Sie waren der Ausgangspunkt eines intensiven Diskussionsprozesses mit allen an der Ausbildung Beteiligten, der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, dem LAFP und den Ausbildungsbehörden sowie dem Innenministerium. Inzwischen steht fest: Viele der GdP-Forderungen werden im neuen Studiengang, der am 1. September beginnt, umgesetzt.

Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick:

- Die Ausbildungsinhalte orientieren sich stärker an den Kernaufgaben der Polizei.
- Es gibt längere, zusammenhän-

gende Praktika und Trainingsphasen.

- Das Prüfungswesen wird deutlich entschlackt und entbürokratisiert: Im ersten Praktikum gibt es keine Prüfung, sondern nur ein Feedbackgespräch, im zweiten Praktikum eine Einsatzbewertung sowie eine kompetenzorientierte Prozessbewertung (persönlichsoziale und fachliche Kompetenz), im dritten Praktikum eine Einsatzbewertung und eine kompetenzorientierte Prozessbewertung.

- Im letzten Praktikum ist geplant, die Studierenden als zweiten Mann/zweite Frau mitfahren zu lassen.

- Die bürokratischen Hemmnisse beim Waffentransport durch die Studierenden werden gelöst.

- Für Nachwuchspolizisten, deren bisherige Studienleistung mit min-

destens 2,5 benotet worden ist, soll es einen Joker geben, der eine zweite Wiederholung einer Fachtheorie-Prüfung ermöglicht. Der Joker soll ab dem Hauptstudium 2 greifen. Er gilt voraussichtlich ab dem Ausbildungsjahrgang 2012.

- Zudem werden die Zuständigkeiten und Aufgaben der einzelnen Ausbildungsträger in der VAPPol II deutlicher geregelt.

Eine Erfolgsbilanz, die es ohne die Initiative der GdP nicht gegeben hätte. Auch bei einem weiteren Problem, wird die GdP am Ball bleiben: bei der Forderung, den Tutoren, die sich neben ihrem normalen Polizeialltag um die Ausbildung des Polizeinachwuchses kümmern, eine „fühlbare“ Wertschätzung zukommen zu lassen.

30 Jahre Schichtdienst sind genug

Der Wach- und Wechseldienst ist für die Funktionsfähigkeit der Polizei unverzichtbar. Doch die ständige Einsatzbereitschaft fordert ihren Tribut: Auf Dauer haben Wechselschicht- und Nachtdienste negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Was man in jungen Jahren noch einfach wegsteckt, wird mit zunehmendem Alter belastend. Die GdP fordert deshalb eine Faktorisierung der Arbeitszeit. Das Ziel: Jeder Polizeibeamte soll nach 30 Jahren Schichtdienst ohne Abzüge beim Pensionsanspruch in Ruhestand gehen können.

Für die GdP ist die Faktorisierung der Arbeitszeit ein wichtiger Baustein der bevorstehenden Dienstrechtsreform. Nicht nur, um die Attraktivität des Wach- und Wechseldienstes zu steigern, sondern auch, um dem körperlich besonders belastenden Schichtdienst eine höhere Wertschätzung entgegen zu bringen.

Die GdP hat bereits ein Modell vorgelegt, wie das funktioniert: Ausgehend von der jetzigen Höhe des höchstmöglichen Versorgungsanspruchs von 71,75 Prozent der Ruhegehaltfähigen Bezüge muss der Versorgungsfaktor für jedes Jahr im Wach- und Wechseldienst von derzeit 1,79375 auf 2,0329166 angehoben werden.

Dieser Versorgungsfaktor soll auch dann zugrunde gelegt werden, wenn im Laufe eines Berufslebens keine 30 Jahre durchgehender Wach- und Wechseldienst zusammen kommen. Jedes Jahr Wach- und Wechseldienst muss sich positiv auf das Erreichen der Höchstpension auswirken.

Sich einmischen, Lösungen für die aktuellen Probleme der Kolleginnen und Kolleginnen finden. Sich nicht wegducken, wenn es um Zukunftsfragen für die Polizei in NRW geht. Dafür steht die GdP. Da stehe ich voll dahinter.

Adi Plickert, Vorsitzender des Polizei-Hauptpersonalrats der Polizei



Der Arbeitsschutz wird in der Polizei zu oft hinten an gestellt. Als Personalräte ist es unsere Verantwortung, dafür zu sorgen, dass das Thema Arbeitsschutz in der Polizei stärker in den Vordergrund rückt.

Diethelm Salomon, Mitglied des Polizei-Hauptpersonalrats



Die Bezahlung der Tarifbeschäftigten muss deutlich attraktiver werden. Das Einkommensgefälle zwischen Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst darf nicht noch weiter auseinander klaffen.

Jutta Jakobs, Landeskriminalamt



Eine Auflösung der eigenständigen Kreispolizeibehörden zu Gunsten größerer Einheiten wäre ein schwerwiegender Fehler. Wir brauchen auch in Zukunft eine orts- und bürgernahe Polizei, die in der Fläche präsent ist.

Susanne Klose, Kreispolizeibehörde Herford



Dass die Polizei noch läuft, liegt nur daran, dass unsere Kolleginnen und Kollegen pro Jahr fünf Millionen Überstunden leisten. Diese enormen Belastungen müssen in den nächsten Jahren reduziert werden. Deshalb müssen die Einstellungszahlen auf 1700 erhöht werden.

Lorenz Rojahn, Polizeipräsidium Gelsenkirchen



Nicht nur die Verjüngung des Ermittlungsdienstes ist eine Herausforderung für die kommenden Jahre. Die GdP hat ein überzeugendes Gesamtkonzept vorgelegt, wie die Verjüngung gelingen kann, ohne die Arbeitsfähigkeit der anderen Bereiche zu gefährden. An der Umsetzung will ich aktiv mitarbeiten.

Wolfgang Spies, Polizeipräsidium Wuppertal



Aufstiegs- möglichkeiten im Tarifbereich schaffen!

Tarifbeschäftigte sind durch die Wertigkeit der auszuübenden/zugewiesenen Tätigkeiten eingruppiert. Durch die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten kann eine höhere Eingruppierung erfolgen. Theoretisch. In der Praxis passiert es dagegen selten, dass Tarifbeschäftigte die Karriereleiter erklimmen. Liegt es daran, dass sie nicht flexibel genug sind? Oder werden ihre Leistungen und ihr Potential durch die Vorgesetzten nicht gewürdigt?

Für die GdP ist die Frage müßig, woran der Aufstieg qualifizierter Beschäftigter scheitert. Sie fordert, dass sich an diesem unhaltbaren Zustand endlich etwas ändert!

- Die Weiterbildung zum Fachangestellten oder zum Fachwirt muss zur Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten führen! Tarifbeschäftigte, die sich erfolgreich weiterqualifiziert haben, müssen endlich ihrer Qualifikation entsprechend verwendet werden!
- Die Praxis vieler Behörden, höher qualifizierte Aufgaben lieber auf Polizeivollzugsbeamte zu verlagern, statt sie von Tarifbeschäftigten erledigen zu lassen, muss endlich beendet werden! Sie lässt sich auch nicht mit einem angeb-

lich fehlenden Personalbudget rechtfertigen. Denn die Behörden übersehen dabei, dass die Aufgabenverlagerung auf Beamte betriebswirtschaftlich ein teurer Fehler ist.

- Freie finanzielle Mittel müssen vorrangig für Höhergruppierung von qualifizierten Tarifbeschäftigten genutzt werden. Genehmigungen zum Laufbahnwechsel müssen offensiv erteilt werden!
- Vollzugsbeamte müssen wieder vorrangig für ihre originäre Aufgaben verwendet werden. Die Aufgaben des Nicht-Vollzugsbereichs muss von entsprechend qualifizierten und entsprechend bezahlten Tarifbeschäftigten ausgeübt werden!



Personalratswahlen

Gewerkschaft
der Polizei NRW

Ein Team. Ein Kurs.

11. – 14. Juni 2012

Wohnungseinbruch ein risikoloses Verbrechen? **Das darf nicht sein!!!**

Nach 20 Jahren ist der Fall Dennis geklärt! Solche Erfolge bringen die Polizei positiv in die Schlagzeilen. Es wird ein Signal gesetzt: Wer Mord und Totschlag begeht, wird überführt. Das ist gut so. Betrachtet man jedoch die Wahrscheinlichkeit, Opfer einer solchen Tat zu werden, ist das Risiko eher gering. Beim Wohnungseinbruch sieht das ganz anders aus.

Die Gefahr, hier zum Opfer zu werden, ist nicht nur deutlich höher, sondern sie steigt sogar noch. 2010 lag der Zuwachs bei den Wohnungseinbrüchen in NRW bei 8,9 Prozent. 2011 bei weiteren 12,5 Prozent. In absoluten Zahlen: 50 368 Haushalte sind im vergangenen Jahr Opfer von Wohnungseinbrüchen geworden.

Die Aufklärungsquote lag hingegen 2010 bei gerade einmal 12,9 Prozent. 2011 war sie mit 13,6 Prozent auch nicht viel höher. Es ist müßig zu sagen, welche Angst das

innerhalb der betroffenen Familien ausgelöst und wie die Tat deren Leben verändert hat.

Oft wird in der Öffentlichkeit die Frage gestellt, warum ist die Polizei bei Mord und Totschlag so erfolgreich ist, bei Wohnungseinbrüchen, deren Opferwahrscheinlichkeit viel höher ist, aber nicht? Die Frage so zu stellen, ist einfach unfair. Werden bei den Gewaltdelikten – und das zu Recht – alle Kräfte reingepumpt, die zur Aufklärung eines Falles notwendig sind, ist das bei einem Woh-

nungseinbruch anders. Dort werden manchmal sogar noch Kräfte abgezogen, um eine Mordkommission zeitweilig zu unterstützen.

Hinzu kommt: Die kriminalpolizeiliche Sachbearbeiter im Bereich Wohnungseinbruchsdiebstahl sind aufgrund der Vielzahl von Fällen völlig überlastet. Ihnen bleibt schlichtweg keine Zeit für längere Ermittlungen. Deshalb muss das Fazit lauten: Mehr Personal in die KK Wohnungseinbruch und mit guten Aufklärungsquoten glänzen!

Die Qualität des Bachelor-Studiengangs Polizeivollzugsdienst muss gesichert bleiben. Die Stellen für Lehrende, Tutoren und Dozenten müssen an die steigenden Ausbildungszahlen angepasst werden.

Volker Huß,
Polizeipräsidium Bielefeld

Die GdP hat in den vergangenen vier Jahren im Personalrat gezeigt, dass sie in der Lage ist, erfolgreich für unsere Kolleginnen und Kollegen zu arbeiten. Mit einem starken Votum der Beschäftigten im Rücken können wir auch in Zukunft etwas bewegen.

Markus Robert,
Polizeipräsidium Recklinghausen

Mit den Möglichkeiten des neuen LPVG können wir im Personalrat für unsere Kollegen noch mehr bewegen. Da möchte ich dabei sein. Für eine starke Arbeit im Personalrat vor Ort und im PHPR. Für die Kolleginnen und Kollegen.

Heinrich Senkowski,
Mitglied des Haupt-Personalrats

Polizeiarbeit ist Teamarbeit. Da ist keiner wichtiger als der andere. Ich stehe für eine gegenseitige Wertschätzung der verschiedenen Arbeitsbereiche ein, geprägt von dem Bewusstsein, dass wir gemeinsam qualifizierte Polizeiarbeit leisten.

Karl-Heinz Kochs,
Mitglied des Polizei-Hauptpersonalrats

Unser Ziel muss es sein, das Personal so zu verteilen, dass alle Bereiche damit leben können. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass schwierige Situationen eher solidarisch zu meistern sind. Wenn wir übereinander statt miteinander reden, sind wir als Polizei auf dem falschen Weg.

Rainer Peltz, Kreispolizeibehörde
Ennepe-Ruhr-Kreis

Die GdP hat mit ihrem Verkehrspolitischen Programm einen Akzent dafür gesetzt, dass der Verkehrsbereich bei der Polizei nicht untergeht. Das ist die Richtung, die wir weitergehen müssen.

Michael Mertens,
Kreispolizeibehörde Rhein-Erft-Kreis

Starke Interessen brauchen starke Gewerkschaften.



**Zum
Aufstieg
ermuntern!**

Dreißig Jahre ist es her, dass sich die Polizei für die Frauen geöffnet hat. Inzwischen ist ihr Anteil auf 20 Prozent gestiegen, bei den Berufseinsteigern liegt der Frauenanteil sogar bei 40 Prozent. Auf der Karriereleiter voran kommen die meisten Frauen trotzdem nicht. Eine Frau in einer Führungsposition ist noch immer eher die Ausnahme, trotz formal gleicher Aufstiegschancen.

Die GdP dringt deshalb darauf, dass Frauen bei der Polizei von ihren Vorgesetzten gezielt auf Aufstiegsmöglichkeiten hingewiesen und zur Bewerbung für Führungspositionen ermuntert werden. Denn nur wenn die Frauen auf der mittleren Ebene Führungsverantwortung wahrnehmen, können Sie später Top-Positionen erreichen. Damit das funktioniert, müssen die Schichtpläne so verändert werden, dass Beruf und Familie besser miteinander vereinbar sind. Ein Defizit, über das auch die Männer bei der Polizei häufig klagen.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört deshalb für die GdP mit auf die Tagesordnung, wenn in der kommenden Legislaturperiode über neue Arbeitszeitmodelle bei der Polizei entschieden wird.

Immer nur die Ideen der Anderen zu klauen reicht nicht!

Ein starkes Team.

Die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP für den Hauptpersonalrat der Polizei



AKUT
Aktuelle Informationen der Gewerkschaft der Polizei NRW

Herausgeber
Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk NRW
Gudastraße 5-7
40625 Düsseldorf
Tel. 0211/29 10 110
info@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Stephan Hegger

Druck + Gestaltung:
Wölfer-Druck, Haan