



„Immer an eurer Seite“



„Personalräte sind ein wichtiges Korrektiv bei den Entscheidungen der Vorgesetzten. Sie sorgen für Transparenz und die demokratische Beteiligung der Basis!“ Ernst Scharbach, Spitzenkandidat der GdP für den Hauptpersonalrat Polizei.

Die letzten Wahlen der Personalräte fanden im Juni 2001 statt. In den vier Jahren standen wichtige Entscheidungen an. Nicht alle Verschlechterungen konnten aufgehoben werden, viele wurden abgemildert und einige Verbesserungen konnten erreicht werden. Insgesamt also eine differenzierte Bilanz für den Hauptpersonalrat der Polizei.

Versetzungsgeschehen: Viele schwierige Verhandlungen mit dem Innenminister führten im Ergebnis zu Kompromissen zwischen Ministerium und HPRP. Zunächst bestand Innenminister Walter Zuber darauf, nur noch junge Polizistinnen und Polizisten in die Präsidien Westpfalz und Trier zu versetzen, um die ungünstige Altersstruktur zu verbessern. In teils heftigen Auseinandersetzungen bis hin zur Bildung der Einigungsstelle kam es zur Einführung des 2-Säulen-Modells: Seither wurden die Versetzungsgesuche in Säulen bis 35 und über 35 Lebensjahre geteilt. Frauen werden in den jeweiligen

Säulen mit einem Drittel der Versetzungsmöglichkeiten bedacht.

Delegation von Verantwortung: Nach der Neuorganisation 1993 klagten viele Direktionsleiter und die örtlichen Personalräte über die Konzentration der Entscheidungsbefugnis bei den Polizeipräsidenten. Während das Ministerium anfangs auf die Einheitlichkeit der Strukturen setzte, wurde später zwischen Ministerium und Hauptpersonalrat ein ‚Delegationspapier‘ erarbeitet, das den Direktionsleitern erheblich größere Entscheidungsspielräume eröffnet – und damit den örtlichen Personalräten ermöglicht, die Belange der Basis ortsbezogener einzubringen.

Personalverteilung: Der Abbau des Personals führte zu regelrechten Verteilungskämpfen zwischen den 5 Präsidien und den 5 Einrichtungen der Polizei. Der HPRP engagierte sich in der Personalzumessungskommission und setzte sich für eine möglichst gerechte Verteilung der Zuweisungen aus der BePo ein. Ein Kompromiss ist nicht einfach, weil alle unter Personalnot leiden.

Pferdeschwanz: Während die Grundsätze für das ‚Äußere Erscheinungsbild‘ zwischen HPRP und Ministerium kaum umstritten waren, gab es doch fortwährende Differenzen bei der Haarlänge und anderen Details. Ich hätte es gerne erreicht, dass die wenigen Kollegen, die sich – im Gegensatz zu mir – noch einer gewissen Haarpracht erfreuen dürfen, ihre individuelle Erscheinung hätten behalten dürfen. Leider schlossen sich auch die Gerichte der Auffassung des Ministeriums an: Die langen Haare mussten ab!

Videoüberwachung: Keine endgültige Einigung gab es bei dem Thema Video-Anlagen in den Streifenwagen. Alle begrüßen im Grunde die Verbesserung der Eigensicherung durch die Mög-



lichkeit der Aufzeichnung per Video aus dem Streifenwagen. Während der HPRP jedoch darauf bestand, dass die Aufnahmen nur mit Einverständnis der gefilmten Beamtinnen und Beamten ausgewertet werden, wollte das ISM eine uneingeschränkte Befugnis für jeden Vorgesetzten zur Betrachtung der Videosequenzen durchsetzen. Die Einigung steht noch aus.

Beförderungen: Die Unterfinanzierung des Staates prägte ganz erheblich die Beförderungsmöglichkeiten der vergangenen Jahre. Während sie 2003 für die gesamte Landesverwaltung ausfielen, standen für die Polizei in den anderen Jahren ca. 2 Mio. € zur Verfügung. Es ist wohl kaum möglich, alle Wünsche umfassend zu erfüllen. Im Vergleich mit den anderen Bundesländern und dem BGS brauchen wir uns im Ergebnis jedenfalls nicht zu verstecken. Wahr ist auch, dass die bessere Bezahlung in RP auch mit Personalabbau bezahlt wurde.

Personalstand: Mehr Arbeit – weniger Beschäftigte. Erst mit dem 26. Studiengang, der dieses Jahr die Ausbildung an der FH beendet, geht es mit der Zahl ausgebildeter Polizistinnen und Polizisten und damit dem Personalstand der Schichten und Inspektionen sowie der Bepo wieder aufwärts. Als Retourkutsche der Lan-

desregierung auf die Klagen über die Personalnot war wohl die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu verstehen, die trotz heftigster Proteste nicht zu verhindern war. Wir werden nicht locker lassen, wenigstens die größten Ungechtigkeiten abzumildern, wenn schon eine Rücknahme nicht zu erreichen ist.

Personenbezogene Verfahren: In ungezählten Mitbestimmungsverfahren wurde der HPRP bei Personalmaßnahmen beteiligt. Für viele KollegInnen ging es um existentielle Probleme: Entlassungen, Disziplinar- und Regressverfahren standen im Mittelpunkt der Verhandlungen. Dank der Kompromissbereitschaft von Walter Zuber und Karl Peter Bruch konnten wir die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen ohne Einschränkung zur Geltung bringen.

Die letzten vier Jahre brachten einiges Spektakuläres, meist aber eben Alltägliches für die KollegInnen und ihre Personalräte. Aus meiner Sicht waren es vier arbeitsreiche Jahre. Und eines ist gewiss: Immer in eurem Interesse und immer an eurer Seite.

Ich bitte euch ganz herzlich um euer Mandat auch für die nächsten vier Jahre:

Geht zur Wahl! Und wählt die GdP!

*Euer
Ernst Scharbach*

GdP wählen. Starke Personalräte sind Garanten für deine Sicherheit

Erfolge fallen nicht vom Himmel. Sie müssen hartnäckig erkämpft werden. Das gilt auch für die Gewerkschafts- und Personalratsarbeit. Deshalb vertrauen die Kolleginnen und Kollegen der rheinland-pfälzischen Polizei für ihre Interessenvertretung auf die GdP.

Bei den Personalratswahl 2001 erhielt die GdP im Hauptpersonalrat Polizei, allen Gesamtpersonalräten bei den Polizeipräsidien und fast allen örtlichen Personalräten eine eindeutige Mehrheit. Das war und ist uns Auftrag, konsequent für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen einzutreten und in bewegten Zeiten vor allem für Sicherheit zu sorgen.

Neue Aufgaben liegen für die nächsten vier Arbeitsjahre in den

Personalräten vor uns und in einigen grundlegenden Themen muss sich zeigen, was kompetente und entschiedene Personalratsarbeit für die Belange der Beschäftigten bringen wird:

Personalentwicklung

Der Personalstand in den meisten Dienststellen ist nach wie vor unzureichend. Die erhöhten Einstellungskontingente werden erst mittelfristig zu einer besseren personellen Ausstattung der Schichten, Kommissariate und Hundertschaften führen. Und das auch nur um den Preis der Lebensarbeitszeitverlängerung. Die GdP-Personalräte treten für eine sachgerechte Personalverteilung ein. Dazu zählt auch die Weiterführung der Versetzungen aus dem Rheingraben in die westlichen Landesteile. Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt der kommenden Jahre wird bei der ungünstigen Altersstrukturentwicklung liegen. Die Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn bleibt vorrangiges Ziel, das spätestens 2008 erreicht sein soll. Neben der Umsetzung dieser Strukturmaßnahmen wollen die Personalräte für ein ausgewogenes Beförderungsgefüge sorgen.

Zukunft Öffentlicher Dienst

Es wird starke Personalräte brauchen, wenn es an die Umsetzung eines Modernen Personalrechtes im Öffentlichen Dienst geht. Die Konturen zeigen sich beim neuen Tarifvertrag, der zunächst nur für den Bund die Kommunen abgeschlossen wurde, während die Tarifbeschäftigten der Länder noch außen vor sind. Sicherheit bei den Einkommen und angemessene Arbeitszeiten sind nur zwei Elemente, die schnell auf den Beamtenschaft übertragbar werden

sollten. Und heftiger Widerstand muss gegen die Vorschläge des Deutschen Beamtenbundes (DBB) geleistet werden, die auf eine Leistungsbezahlung in der Bandbreite von 91 – 110 Prozent zielen. Das ist Gift für die Teamarbeit der Polizei.

Einheitliches Tarifrecht

Das neue und zukunftsweisende Tarifrecht muss so schnell wie möglich auf die Länderebene übertragen werden. Wie beim Bund und den Kommunen würde es dann nicht mehr getrennte Verträge für die Arbeiter und die Angestellten geben, sondern einen gemeinsamen Vertrag für den gemeinsamen Beschäftigungsstatus. Für die Tarifbeschäftigten in der Polizei steht viel auf dem Spiel: Sicherheit bei der Arbeitszeit, Sicherheit beim Weihnachts- und Urlaubsgeld, Sicherheit beim Einkommen und für den Arbeitsplatz. Dafür braucht man starke Personalräte, die von der GdP und ihren Tarifexperten unterstützt werden.


Arbeitssicherheit

Der Schutz am Arbeitsplatz ist genau so wichtig wie die berufliche Gesundheitsvorsorge. Personalräte der GdP sind für diese Aufgaben fortgebildet und setzen sich für die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen in den Dienststellen ein.

Führen mit Zielen

Ziele sind wichtig im Leben. Auch im Beruf. Vorausgesetzt, man kann sie genau definieren und alle Beteiligten finden sich in den Zielen wieder. Ansonsten versandet die beste Absicht als aufgesetzte Vorgabe auf dem kürzesten Weg im Widerstand. Das Pro und Contra zu OPCO ist daher eher das Beschäftigten mit Symptomen. Die Personalräte der GdP wollen keine elektronischen Strichlisten, sondern ein funktionierendes und bei den Beschäftigten akzeptiertes modernes Führungssystem.

tw



Ausgabe:
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle:
Nikolaus-Kopernikus-Straße 15
55129 Mainz
Telefon (0 61 31) 96 00 90
Telefax (0 61 31) 9 60 09 99
Internet: <http://www.gdp-rp.de>
E-Mail: gdp-rheinland-pfalz@gdp-online.de

Redaktion:
Jürgen Moser (v.i.S.d.P.)
Polizeipräsidium Westpfalz
67621 Kaiserslautern
Telefon (06 31) 3 69 23 13
Telefax (06 31) 3 69 23 14
E-Mail: jmoser@gdp-online.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-2 22
Anzeigenleiter: Michael Schwarz
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 29 vom 1. Januar 2005

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 0170-6470

JAV WÄHLEN



Mitglieder der JAV im März bei Ministerpräsident Kurt Beck und Innenminister Karl Peter Bruch

Foto: Will

Die Kolleginnen und Kollegen des 26., 27. und 28. Studiengangs der FHöV wählen in der letzten Aprilwoche ihre neuen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Für jedes Polizeipräsidium und die

ZPT wird eine eigene JAV gewählt, dazu die JAV-Stufenvertretung beim Innenministerium. Von den bisherigen 41 JAV-Mitgliedern kamen 40 von der GdP. Also: Wählt eure neue JAV!

PERSONALRATSWAHLEN 2005

Flexibilität ist keine Einbahnstraße



Burkhard Kaiser

Personalräte sind mit der Gewerkschaft zusammen Mahner und Interessenvertreter. Dazu ein Beispiel, das bei uns im PP Koblenz auf den Nägeln brennt. Es kam wohl wenig Freude auf, wenn die Regierungskoalition und die Verantwortlichen im Innenministerium jedes Jahr den Bericht der Personalzumessungskommission zur Kenntnis nahmen. Jedes Mal gab es ungeliebte Wahrheiten ins Stammbuch. Die Arbeitsbelastung stieg von Jahr zu Jahr und viele sagen, die personelle Grund-

ausstattung für die Aufgabenwahrnehmung reicht nicht. Weiteres Problem: Die Personalverteilung führte zu sehr unterschiedlichen Pro-Kopf-Belastungen. Nun fallen ausgebildete Schutzleute bekanntlich nicht vom Himmel und aus löchrigen Kassen lassen sich eben nur in begrenztem Umfang Neueinstellungen finanzieren.

Jetzt liegt die Kommission auf Eis, lediglich die Datensammlung wird fortgeführt. Gleichzeitig erklärt man die vorhandenen 9014 Polizistinnen und Polizisten

als ausreichende Personalausstattung. Flexibilisierung heißt das Schlagwort. In Kommissionen und Zirkeln wurde auf dieser Basis an Dienstplänen und Arbeitszeitregelungen gewerkelt, die Stammutter EVA wurde neu geboren und sie brachte reichlich Nachkommenschaft in Form von selbst gestrickten Zeiterfassungsmodellen. Mit EVA war und ist nicht immer gut Kirschen essen; fehlende Zeiterfassungsgeräte und Mindeststärken, die ihren Namen nicht verdienen, konnten uns bei der Flexibilisierung nicht aufhalten. So haben wir alles und überall flexibilisiert und uns obendrein noch Leitbilder gegeben. Die Oberen schienen zufrieden. Dann wurden Defizite aufgezeigt, Defizite in der Kriminalitätsbekämpfung. Will sagen: Fahndung muss wieder her, darf nicht länger nur Papiertiger sein. Jetzt entstehen landauf, landab Fahndungsgruppen, natürlich mit den flexiblen aller flexiblen Dienstpläne. Die Gruppen sind notwendig, das zeigen die prompten Erfolge. Aber es gibt auch die andere

Seite: Wäre da nicht die Erschwernis-Zulagen-Verordnung und der § 208 LBG. Die in Fahndungsgruppen verbrachten Zeiten zählen nicht wie Schichtdienst. Weil zu guter Letzt das Merkmal Wechsel (i. S. v. Ablösung) bei den zumeist nachts arbeitenden Fahndern nicht vorliegt, gibt es auch keine Wechselschichtdienst-Zulage. Jetzt ist es an uns, Flexibilität einzufordern, die Hinweise auf die bestehende Rechtslage sind nicht dazu angetan, unsere Kolleginnen und Kollegen für den freiwilligen Einsatz in solchen Einheiten zu motivieren. Wer seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ständig Flexibilität abverlangt, der sollte selbst so flexibel sein, dass er das Recht auf den Prüfstand stellt. An dieser Stelle nicht nur kostenneutral, sondern einsparend zu agieren, ist völlig falsch. Was wir an dieser Stelle brauchen sind hoch motivierte Schutzleute. Die derzeit praktizierten Regelungen tragen dazu nicht bei. Die GdP wird ständig daran erinnern: Flexibilität ist keine Einbahnstraße.

Bereitschaftspolizei leistet Kraftakte

Rahmenbedingungen müssen stimmen!



Helmut Knerr

Die Einsatzpalette für die Bereitschaftspolizei ist vielfältig. Einsatzhundertschaften, Abteilungen, Spezialeinsatz- und Personenschutzkommando, Polizei-

hubschrauberstaffel, Medienzentrale und auch der BP-Stab waren beim Besuch des amerikanischen Präsidenten in voller Stärke und über mehrere Tage im Einsatz. Einsatzhundertschaften waren in Kiel und Dresden und die Verwendung bei Castor-Transporten in Abteilungsstärke sind Routine. Abschiebungen, Raumschutz- und Objektschutzmaßnahmen oder aber die Verwendung der BP-Kräfte im Rotationsverfahren gehören zum Alltag.

Gerade diese Situation gilt es zu beobachten, sagt Helmut Knerr, Vorsitzender des Personalrates BP. Es ist mittlerweile selbstverständlich, dass die Bereit-

schaftspolizei personelle Kraftakte bei den Großeinsätzen leistet und ihre alltäglichen Verpflichtungen nebenher erledigt, weist Knerr auf die Doppelbelastung hin.

Knerr sieht die personellen Umstrukturierungen, die durch Personalsockelbildung in den Einsatzhundertschaften, die Versetzungen und die Übernahme der FH-Absolventen entstehen, als aktuelle Herausforderungen. Hier muss schon eine Menge Motivation in der Mannschaft vorhanden sein, um diese vielfältigen Personal- und Strukturmaßnahmen bestmöglich verkraften zu können. Der Personalrat will gemeinsam mit der

BP-Leitung gute soziale Rahmenbedingungen und eine bestmögliche Logistik und Versorgung schaffen.

Für die nächsten Monate stehen neue Einsatzbelastungen an. Der Personalrat wird darauf achten, dass Freiräume für Mehreinstausgleiche und Regeneration sowie für die Vorbereitung des Einsatzes Fußball-WM bzw. die Aus- und Fortbildung bleiben.

Große Aufgaben bei der Bepo

Dieter Kronauer, unser Spitzenkandidat, und weitere Kandidaten der GdP sind bereit, die neuen Herausforderungen der Zukunft bei der Bereitschaftspolizei im Allgemeinen Personalrat mitzugestalten. Dafür machen sich unsere Mitglieder stark. Die jährliche Einsparauflage von 1,8 % im Personalbudget muss endlich wieder beseitigt werden. Wir haben kein Personal zuviel, mahnt Dieter Kronauer, an manchen Stellen eher zu wenig. Oder sollen beispielsweise unsere uniformierten Kolleginnen und Kollegen künftig auch mit Haus- und Hofarbeiten, bei der Reinigung oder in der Küche Verwendung finden? Auch die erneute Verwendung in polizeifremden Verwaltungstätigkeiten muss wieder für das Tarifpersonal geöffnet werden. Es kann nicht hingenommen wer-

den, dass Personal durch angeordnete Überstunden über Gebühr belastet wird. Der Freizeitgleich wird zur Farce. Es müssen die entsprechenden Gesetze und tariflichen Regelungen eingehalten werden. Hier sehen wir noch ein großes Informationsdefizit bei den Beschäftigten. Nicht die Freiwilligkeit über das Maß der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit darf im Vordergrund stehen, man ist ja vielleicht durch lange Zugehörigkeit schon Teil der Bepo, sondern auch die Frage: Bekommt man für die Freiwilligkeit auch die Zulage oder den Freizeitgleich? Wer kommt denn für einen Arbeitsunfall/Wegeunfall nach freiwilligen Überschreitungen auf? Sind es vielleicht künftig die Vorgesetzten?

Wir wollen Zukunft mitgestalten. Die Kandidaten der GdP



Dieter Kronauer

zeigen, wo es langgeht. Und das schon über Jahrzehnte verantwortungsvoll im Allgemeinen Personalrat.

ZPT: Klare Aufgabenstruktur



Karl Bodtländer

Prosperierend und flexibel – das sind Markenzeichen für die ZPT.

Wie kaum eine andere Dienststelle musste sie sich in den letzten Jahren zunehmenden und in der Qualität anspruchsvollen Aufgaben stellen. Wir Personalräte sagen: Das ist hervorragend gelungen. Aber es müssen weitere Voraussetzungen geschaffen werden, um die künftigen Herausforderungen bewältigen zu können. Die ZPT braucht eine sachgerechte Personal- und Mittelausstattung. Das Profil der Dienststelle muss

geschärft werden, das bedingt eine deutlichere Aufgabenabgrenzung zu anderen Behörden. Wir fordern einen Neubau für die ZPT, damit endlich alle Kolleginnen und Kollegen in einem gemeinsamen Haus arbeiten können. Vor uns liegen mit dem Einsatz Fußball-WM 2006 und der Einführung des Digitalfunks große Aufgaben. Wir wollen unseren Beitrag leisten, dass das Zusammenspiel unserer Polizei erstklassig funktioniert.

Polizei orchester gut fürs Image

Für das Image der rheinland-pfälzischen Polizei spielt das Polizeiorchester eine wichtige Rolle. Denn bei den Auftritten erleben die Bürgerinnen und Bürger einen Sympathieträger, der das Bild der Polizei als Bürgerpolizei stärkt. Vorrang im Berufsalltag der Musikerinnen und Musiker hat natürlich der Konzertplan. Das heißt dann oft: Dienst am Wochenende, an Feiertagen oder den Abendstunden. Deshalb setzt sich der Per-

sonalrat für eine langfristige und sozialverträgliche Dienstplanung ein. Weitere Schwerpunkte in der Arbeit des Personalrates liegen in der Aus- und Fortbildung und der sach- und leistungsgerechten Eingruppierung der angestellten Kolleginnen und Kollegen. Ebenso gilt es, die Maßnahmen im Gesundheits- und Arbeitsschutz fortzuführen. Wie bisher wird der Personalrat des Polizeiorchester durch die GdP unterstützt.



Joachim Lösch

KURZ & KNACKIG

■ Beförderungen

Nachschlag für den 18. Mai 2005: Aufgrund der Intervention der GdP hat das Innenministerium zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten geöffnet. Für den Aufstieg in den gehobenen Dienst im Erweiterten Bewährungsaufstieg gibt es 15% statt 10%. Bei den Bewährungsaufstiegen können jetzt 15% und damit 5% mehr nach A 11 aufsteigen. Der Anteil der Beförderungen nach A 11 bei den FH-Absolventen steigt um 10% auf 50%.

■ Steuerfreiheit

Immer wieder wird die Steuerfreiheit für Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge in Frage gestellt. Im Gespräch mit dem GdP-Vorsitzenden Konrad Freiberg hat Bundeskanzler Gerhard Schröder die Versteuerung der Zuschläge kategorisch ausgeschlossen: „Mit mir nicht!“

■ Konferenzen

Frauengruppe, JUNGE GRUPPE und Seniorengruppe der GdP führen im Oktober ihre Delegiertenkonferenzen mit Neuwahlen und Programmdebatte durch. Wer sich in diesen Bereichen engagieren will, sollte sich bei seiner Kreisgruppe melden.

■ Beurteilungen

Die Beurteilungsvorschrift wird in diesem Jahr angepasst. Das ist erforderlich, weil das OVG in Detailfragen die auch aus unserer Sicht falsche Anwendung der Richtlinien kritisiert hat. In seinen Grundzügen hat das Verfahren der Anlassbeurteilung allerdings beim OVG Bestätigung gefunden.

PERSONALRATSWAHLEN 2005

Vinhoven: Personalnot beseitigen



Horst Vinhoven

Die Landeshauptstadt Mainz unterliegt einer besonderen Belastung, so GPR-Vorsitzender Horst Vinhoven. Es war nicht nur der Staatsbesuch von George W. Bush, bei dem tausende von Polizistinnen und Polizisten eingesetzt waren und hunderte Kolleginnen und Kollegen über Wochen den Einsatz planteten, es sind auch Großeinsätze wie Rosenmontagszug und unzählige Demonstrationen. Dazu ist Mainz Bundesligastandort. Den Kolleginnen und Kollegen aus den Flächendirektionen Mainz,

Worms und Bad Kreuznach sowie der Verkehrs- und Kriminaldirektion wird schon einiges an Zusatzeinsätzen neben der alltäglichen Arbeit abverlangt. Hinzu kommen die Belastungen aus der Altersstruktur, besonders die Fälle von Mutterschutz und Elternzeit. Dafür muss mehr Personal zugewiesen werden. Durch die bisherigen Sparmaßnahmen ist die Schmerzgrenze im ganzen Bereich des PP Mainz erreicht. Wir Personalräte treten dafür ein, weitere Belastungen zu stoppen. Betriebliche Gesundheitsförde-

rung, Arbeitsschutz und OPCO in Verbindung mit „Führen mit Zielen“ werden wichtige Themen für die neuen Personalräte sein. Um es auf den Punkt zu bringen: Das Controlling beim Führen mit Zielen darf nicht in elektronische Strichlisten ausarten. Die GdP tritt mit einer deutlich verjüngten Mannschaft bei den Personalratswahlen in Mainz an. Das sichert die starke Vertretung der Beschäftigteninteressen.

PP Rheinpfalz: Weniger Stress

Unsere Aufgabe als Gesamtpersonalrat besteht oft darin, darauf zu achten, dass der vorhandene Mangel an Personal, aber auch Ausstattungs- und Ausrüstungsmaterial und die Beschickung von Fortbildungsmaßnahmen gerecht in den Organisationseinheiten verteilt wird. Hilfreich ist uns dabei die gute Zusammenarbeit mit den örtlichen Personalräten.

In den letzten Monaten mussten wir feststellen, dass mehr Kollegen aus Gesundheitsgründen vorzeitig aus dem Dienst scheiden müssen und die Zahl der nicht mehr „voll“ einsetzbaren Beamten zunimmt.

Wir befürchten, dass auf Grund der hohen Belastungen, die sich auf zu wenige Schultern verteilen, diese Zahlen weiter in die

Höhe gehen werden. Da sich ja unsere Landesregierung weigert, die erforderliche Zahl von 10 000 Beamtinnen und Beamten einzustellen, muss der Gesundheitsvorsorge (bis hin zu Vorsorgekuren) mehr Gewicht beigemessen werden. Wir arbeiten schon jetzt mit dem BAD (Betriebsärztlicher Dienst) und unseren FASI (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zusammen und werden diese Arbeit intensivieren und hoffen, dass die von diesen Fachkräften aufgezeigten Mängel in Zukunft schneller behoben werden.

Für die gute Arbeit hätten es auch mehr Kolleginnen und Kollegen verdient (früher) befördert zu werden. Die von uns in den zurückliegenden Beförderungs-

runden zusätzlich ins PP geholten Beförderungsstellen waren leider nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Das Versetzungs- und Umsetzungsgeschehen in unserem PP ist oft Gegenstand unserer Sitzungen. Hier darf es keinen Stillstand geben. Unseren Kolleginnen und Kollegen aus dem „Westen“ muss auch in Zukunft ein Wechsel in Heimatnähe möglich sein.

Dank unserer Angestelltenvertreterin konnten viele Kolleginnen und Kollegen höhergruppiert bzw. im Bewährungsaufstieg „befördert“ werden.

Das Thema „OPCO“ war an uns herangetragen und aufgegriffen worden, wird jetzt lan-



Hans-Peter Michel

desweit diskutiert und von uns weiterhin kritisch begleitet.

Wir werden auch in Zukunft immer ein offenes Ohr für alle haben und euch bei all euren Problemen und Anliegen nach besten Kräften unterstützen.

WM 2006 große Herausforderung



Karl Kauf

Auch bei den diesjährigen Personalratswahlen wird Karl Kauf die GdP-Liste für den Gesamtpersonalrat anführen, um bei einer Wiederwahl auch in den nächsten vier Jahren die gute Arbeit der letzten Jahre weiterführen zu können.

Es wird viel zu leisten sein, die Arbeit – auch für den Personalrat – wird nicht weniger. Zuviele Probleme gibt es, die zu bewältigen sind. So wird die Fußballweltmeisterschaft im Jahre 2006

nicht nur für die gesamte rheinland-pfälzische Polizei, insbesondere für unsere Behörde und ihre Personalräte, eine große Herausforderung sein.

Eine leichte personelle Entspannung brachte die Personalzuweisung von 50 Beamtinnen und Beamten im letzten und weiteren 50 in diesem Jahr, die nur durch die Solidarität der anderen Behörden und Einrichtungen möglich war, wofür wir uns an dieser Stelle einmal bedanken

möchten. Große Sorgen bereitet uns die zunehmende Zahl von eingeschränkt dienstfähigen Kolleginnen und Kollegen und damit die Einsatzfähigkeit des Wechselschichtdienstes bei Schutz- und Kriminalpolizei.

Die Bezirksgruppe Westpfalz möchte weiterhin diese Probleme angehen, auch im Gesamtpersonalrat.

Deshalb: Geht wählen, wählt GdP!

PP Trier: WSD vor dem Aus retten

Vier wichtige Themen brennen beim PP Trier auf den Nägeln:

- die unerträgliche Personalknappheit bei S und K,
- die totale Überalterung im WSD mit einer nicht mehr hinzunehmenden Altersstruktur,
- die dadurch bedingte hohe Zahl eingeschränkt dienstfähiger und erkrankter Kolleginnen und Kollegen
- die gerechte Eingruppierung unserer Tarifbeschäftigten.

Immer weniger Personal bei immer mehr Aufgabenzuweisung und immer größer werdendem Leistungsdruck. Damit muss Schluss sein!

OPCO darf nicht als „Strichliste durch die Hintertür“ missbraucht werden. 170 eingeschränkt Dienstfähige beim PP Trier sind durch Personalersatz aufzufangen. Da nutzt alles Gerede von „Leistung muss sich wieder lohnen“ nichts, insbesondere, weil in unserem heutigen System eine gerechte Leistungsfeststellung in den Beurteilungsverfahren mehr zu einer Aburteilungs- als zu einer Beurteilungskampagne verkommt. Nur ein starker Personalrat kann bis in die örtliche Ebene hinein all denen helfen, die sich wegen dienstlicher oder persönlicher Probleme an uns wenden.



Alfons Meyer

All dies gilt besonders für unsere jungen Auszubildenden, die von uns betreut werden, bis wir sie in unserer Behörde als

Nachwuchskräfte vollwertig zugeordnet bekommen.

Die Vielfalt der wahrzunehmenden Aufgaben (siehe z.B. die GPR-Infos) sind nur in einem starken Team zu bewältigen. Dies hat die GdP bisher schon in den unterschiedlichsten Themen wie K-Organisation, PCB-Sanierung, Elektromagnetische Wellen, Höhergruppierungsverfahren bewiesen.

Einzelkämpfer haben da keine Chance, weil ihnen schon alleine die zwingend notwendigen Kontakte fehlen. Es gibt viel zu tun... Wir packen es für euch an!

Wapo: Kurs halten

Die gewerbliche Binnenschifffahrt unterliegt im Zeitalter der Globalisierung dem größten Strukturwandel ihrer Geschichte. Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs, der Schaffung der Schifffahrtsstraße von Rotterdam bis zum Schwarzen Meer und dem Beitritt von verschiedenen osteuropäischen Staaten zur EU musste sich auch die Wasserschutzpolizei Rheinland-Pfalz als Garant der Sicherheit auf den Wasserstraßen des Landes auf die neue Situation einstellen.

Durch Strukturmaßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Anschaffung modernster Führungs- und Einsatzmittel ist die WSP in der Lage, trotz verkleinertem Personalbestand ihre Aufgaben effektiv zu erledigen und den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden. Zur Zeit sind die Wasserschutzpolizeien der Bundesländer wie kaum eine andere Sparte der Polizei von Organisationsmaßnahmen betroffen. Die Gewerkschaft der Polizei hat sich anlässlich des

Landesdelegiertentages 2002 für die Beibehaltung einer eigenständigen Wasserschutzpolizei ausgesprochen und in Zusammenarbeit mit den politisch Verantwortlichen auch im Hauptpersonalrat allen Bestrebungen hinsichtlich einer Zerschlagung der WSP eine Absage erteilt. „Kurs halten“, lautet nunmehr die Devise für die kommende Wahlperiode der Personalvertretung.



Wilfried Minning

Hohe Qualität bei Aus- und Fortbildung

Das Studium an der FH der Polizei bietet in jeder Hinsicht hervorragende Rahmenbedingungen für die Polizeiausbildung. Gerade die Verzahnung zwischen Theorie und praxisorientierter Ausbildung (Duales System) vermittelt den Studierenden die notwendigen Basisqualifikationen und ist von dem Berufsbild einer modernen Polizeiausbildung nicht mehr wegzudenken. Professionalität und Erfahrung sowie persönliches Engagement und subjektive Entfaltungsmöglichkeiten unserer jungen Kolleginnen und Kollegen sind diesem System genauso immanent, wie das wachsende Anforderungsprofil an eine Polizei der Zukunft. Deshalb setzen wir uns für eine Eigenständigkeit der Fachhochschule Polizei und dieser Regelausbildung ein. Die gleichen hohen Standards legt die LPS bei der Fortbildung und der internationalen Arbeit an.

Erstklassiges Lehr- und Ausbildungspersonal sichert die hohe Qualität der Aus- und Fortbildung. Aber auch die Angestellten und Arbeiter unserer Dienststelle tragen mit ihrem hervorragen-



Paul Mohr

den Engagement in Service, Technik und Verwaltung zur Leistung unserer Dienststelle bei. Wir setzen uns dafür ein, dass ihnen bessere berufliche Perspektiven geboten werden. Es muss ein modernes Tarifrecht geschaffen werden, das dem Wert ihrer geleisteten Arbeit angemessen ist und mehr Sicherheit für die Beschäftigten bringt.

Diese Ziele müssen durch entsprechende Sach- und Personalbudgets unterlegt werden. Als Personalrat setzen wir uns dafür ein, dass diese Voraussetzungen stimmen.

PERSONALRATSWAHLEN 2005

Zukunft mitgestalten: GdP-Kandidaten stellen sich den Herausforderungen

Gibt es künftig Beschäftigte zweiter Klasse im Öffentlichen Dienst? Diese Frage kann z. Zt. niemand abschließend beantworten. Zu unterschiedlich sind die Auffassungen der Länderchefs, als dass es eine gemeinsame Linie in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und eine analoge Übernahme des neuen Tarifrechtes für die Beschäftigten geben könnte. Auch für uns bei der Polizei in RP stellt sich die Frage nach der künftigen Arbeitszeitregelung, den Zuwendungen Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld. Diese Tarifverträge wurden durch die Arbeitgeber gekündigt. Für GdP-Mitglieder bedeutet dies, dass der bisherige Besitzstand durch die Vertrauensschutzregelung vorerst gesichert ist.

Einsparauflagen für die nächsten Jahre, die sog. Effizienzrendite, zwingen dazu 1,8 % des Personalbudgets für Tarifbeschäftigte jährlich einzusparen. Dies bedeutet weiterhin Personalabbau bei der Polizei. Dabei waren wir auf anderem Weg vorange-



V. l. n. r.: Dieter Kronauer, Anne Kenwitz und Margarete Releth

kommen. Polizeibeamte konnten von polizeifremden Aufgaben entlastet und dem originären Dienst zur Verfügung gestellt werden. Vor nicht allzu langer Zeit hatten wir uns erfolgreich dafür eingesetzt, dass z.B. System- und Anwenderbetreuer, Sachbearbeiter für Geschwindigkeits-/Abstandsmessung, SachbearbeiterInnen in der allgem. Verwaltung pp. mit Tarifpersonal

besetzt werden konnten. Dies wurde auch seinerzeit durch die Politik anerkannt und schließlich durch Bereitstellung von zusätzlichen Stellen und Mitteln unterstützt. Die Wirklichkeit unterliegt jedoch dem Wandel und sieht nun so aus, dass abgängige Stellen im Tarifbereich eben wieder vermehrt mit Polizeibeamten besetzt werden, um die Funktionsfähigkeit überhaupt aufrecht erhalten

zu können. Mit Recht fragen Beschäftigte: Ist die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten künftig noch möglich? Werden im Zuge der Verwaltungsreform beabsichtigte Zentralisierungen von Aufgaben künftig dazu führen, dass Tarifbeschäftigte überflüssig werden? Viele Fragen, auf die wir ehrlicherweise nicht unbedingt gleich eine Antwort parat haben. Wir fangen ja wieder (fast) bei Null an (Sisyphus-Effekt).

Um aber diesen Herausforderungen für die Tarifbeschäftigten bei der Polizei in RP gerecht zu werden, benötigt es kompetente Vertreter **in allen Personalräten**. Die Kandidatinnen und Kandidaten der Gewerkschaft der Polizei bieten durch ihr Fachwissen und die Bereitschaft sich ständig weiterzubilden die Gewähr, dass das Unternehmen Zukunft nicht ohne uns stattfindet.

Unsere Personalräte und die GdP – eine starke Gemeinschaft.

Personalrat LKA: Ulrich Roeder kandidiert



Ulrich Roeder

573/05 ist sehr klein. Aber 573/05 weiß viel, insbesondere über seinen Besitzer. Deswegen ist 573/05 wichtig für KOK in Andrea D. von K 2. Sorgfältig

verpackt versendet sie 573/05 an das LKA. Dort wird es gemessen, gewogen, analysiert, registriert, verglichen, durchleuchtet, zerlegt, fotografiert, und bald kann Kollegin D. der Akte ein wichtiges Gutachten beifügen. Es könnte noch weiter gehen: Ein Tatverdächtiger ist zu observieren oder der Tatablauf würde rekonstruiert. Die gesamte Palette kriminalistischen und kriminologischen Fachwissens könnte herangezogen werden. Fachleute unterschiedlicher Professionen und Polizistinnen und Polizisten mit speziellen Kenntnissen erwecken 573/05 zum Leben und leiten die erforderlichen Maßnahmen ein. Oder sie ermitteln in Spezialgebieten wie Wirtschafts- oder Umweltkriminalität weiter.

Ohne berufliche Grundqualifikation plus fachlicher Spezialausbildung kann beim LKA niemand bestehen. Fortbildung ist wichtig, ihre Bedeutung steigt mit fortschreitenden wissenschaftlichen Entwicklungen. Techniker, Wissenschaftler und spezialisierte Ermittler brauchen den Austausch mit der Fachwelt, sei es auf Tagungen, Seminaren oder Messen. Das LKA ist auf dieses Fachwissen angewiesen, weil sonst die Fähigkeit verloren geht, als Servicestelle für die Polizei des Landes zu funktionieren. Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen müssen stimmen, damit die Fachleute nicht abwandern. Eine angepasste Stellenbewertung zählt zu den notwendigen Rahmenbedingungen, ebenso

eine fachgerechte Eingruppierung im Tarifbereich. Für alle Kolleginnen und Kollegen benötigt das LKA einen ständig erreichbaren Personalrat, der mit der GdP eine starke Organisation im Rücken hat. Die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP für den Personalrat beim LKA haben Erfahrung in Sachen Personalvertretung und repräsentieren einen ausgewogenen Querschnitt der Dienststelle. An der Spitze der Liste steht mit Ulrich Roeder ein Kandidat, der bereit ist, die ungeteilte Freistellung für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen wahrzunehmen. Dann wird KOK in Andrea D. auch 574/05 und alle anderen Spurentreger gerne den Fachleuten des LKA anvertrauen.

Kostendämpfungspauschale bei Nachwuchs

Beamtinnen und Beamte in Elternzeit haben Anspruch auf Beihilfe entsprechend der jeweils gültigen Fassung der Vorschrift. Im Hinblick auf die Berechnung der Kostendämpfungspauschale gelten jedoch die Verhältnisse, in welchen die Beihilfeberechtigte zum Zeitpunkt der Antragstellung lebt, sprich Mutterschutz oder Elternzeit.

Wichtig: Die Kostendämpfungspauschale entfällt für das gesamte Jahr der Antragstellung, wenn der für die Festsetzung der Kostendämpfungspauschale maßgebliche Antrag (erster Antrag des Jahres) zum Zeitpunkt der

Beurlaubung nach § 19 e Abs. 1 UrI VO, sprich Elternzeit, gestellt wurde. Wird dieser Antrag während des Mutterschutzes gestellt, erfolgt der volle Abzug der Pauschale.

Zur Verdeutlichung ein paar Beispiele:

KOK'in Meier bekommt am 15. Dezember 2004 ihr Kind. Die eintreffenden Rechnungen reicht sie Mitte Januar ein.

Zu diesem Zeitpunkt befindet sie sich im Mutterschutz. Aus diesem Grund wird sie für das Jahr 2005 zur Kostendämpfungspauschale herangezogen, bis die volle Höhe, bei A 10 mit

einem Kind immerhin 110,- €, erreicht ist.

Wartet die Kollegin die wenigen Wochen, bis sie sich in Elternzeit befindet und reicht erst dann den ersten Antrag des Jahres ein, also den Antrag, der zur Berechnung der Kostendämpfungspauschale maßgeblich ist, entfällt der Abzug der 110,- €.

Umgekehrt, also bei Beendigung der Elternzeit, gilt das Gleiche. Kollegin Muster nimmt nach 2-jähriger Elternzeit ab 1. April wieder den Dienst auf. Den ersten Beihilfeantrag des Jahres stellt sie erst Mitte April. Hier kommt die Kostendämpfung voll zur Gel-

tung. Wird der erste Antrag des Jahres jedoch vorher, also im Januar, Februar oder März gestellt, so kann sie die Befreiung von der Pauschale in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für alle weiteren Anträge des Jahres, selbst wenn sich wie bei Kollegin Muster die Verhältnisse im Laufe des Jahres ändern.

Nachzulesen ist dies unter www.fm.rlp.de, Verwaltung, finanzielles Dienstrecht, Beihilfe, Merkblatt zur Beihilfeverordnung, Seite 13.

Jutta Behnke
GdP-Frauengruppe

KG PP/PD KOBLENZ

Die Kreisgruppe PP/PD Koblenz lädt zur Mitgliederversammlung ein.

Termin: Donnerstag, 14. April 2005, 15.00 Uhr

Ort: PP Koblenz, Nebenraum der Kantine

Dienstbefreiung ab 15.00 Uhr wurde gewährt.

Tagesordnung:

1. Begrüßung und Eröffnung
2. Totenehrung

3. Bericht des Kreisgruppenvorsitzenden

4. Kassenbericht

5. Kassenprüfbericht

6. Aussprache über die Berichte

7. Entlastung des Vorstandes

8. Ehrungen

9. Gewerkschaftspolitischer Situationsbericht

10. Verschiedenes

Horst-Peter Birk, Schriftführer
KG PP/PD Koblenz

Anzeige



50 Jahre GdP. Sichtlich gerührt reagierte Pensionär Willi Schmitz, dem Norbert Puth und Heinz Kugel von der KG Mayen beim Besuch am Krankenbett mit Urkunde, Ehrenplakette und Präsent zum Jubiläum ehrten. Willi Schmitz war mehr als zwei Jahrzehnte GdP- und Personalratsvorsitzender in Cochem-Zell.

KG PD MAYEN

„Nordic-Walking - Seminar“

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts!“

Mit dieser Philosophie startet die GdP eine Veranstaltungsreihe, bei der es um Vitalität und Gesundheit geht. Begonnen wird mit einem Nordic-Walking-Seminar, das am Samstag, 23. April 2005, bei der GdP Mayen stattfinden wird. Zu dem Seminar wurde ein ausgebildeter Instruk-

tor verpflichtet, der Auswirkungen auf Fitness und Gesundheit sowie die optimalen Bewegungsabläufe, Techniken und Ausstattung für diesen schonenden und doch anspruchsvollen Sport erläutert und trainiert. Leihstöcke sind vorhanden.

Jeder Teilnehmer erhält einen multifunktionalen Kalorien- und Pulsfrequenzmesser.

DEIDESHEIM

PRIVATKLINIK BERGGARTEN

Privates Akutkrankenhaus für Psychosomatik und Psychotherapie

- Lebenskrisen
- Burn-Out
- Angst
- Stress
- Depressionen
- Essstörungen
- Abhängigkeiten



... modernste Therapie
... in außergewöhnlichem Ambiente

www.privatlinik-berggarten.de

Ärztl. Leitung: Dr. med. Michael Stumbaum • 67146 Deidesheim
Im Oberen Grain 1 • Tel. 06326/7008-10 • Fax 06326/7008-88