



WECHSEL IM INNENMINISTERIUM

Karl Peter Bruch folgt Walter Zuber als neuer Innenminister

Neuer Innenminister des Landes Rheinland-Pfalz ist Karl Peter Bruch. Der bisherige Staatssekretär für das Innenressort tritt die Nachfolge von Walter Zuber an, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in das Amt zurückkehren konnte.

Anfang Februar fiel in der Mainzer Staatskanzlei die Entscheidung. Einvernehmlich, so Ministerpräsident Kurt Beck,



Walter Zuber

seien er und Walter Zuber zu der Erkenntnis gekommen, dass dieser das Amt des Innenministers nicht in vollem Umfang weiterhin wahrnehmen könne. Zuber hatte im Oktober auf einer Dienstreise in Rumänien einen Schlaganfall erlitten, von dem er sich nicht vollständig erholt hatte. Zum neuen Innenminister hat Beck den bisherigen Innen-Staatssekretär Karl Peter Bruch berufen, dessen Vereidigung im Landtag am 24. 2. 2004 erfolgte.

Mit Walter Zuber tritt der dienstälteste Innenminister Deutschlands ab. Er war beim Regierungswechsel 1991 in diese Aufgabe berufen worden und hat in seiner langen Amtszeit wichtige Weichenstellungen für die Polizei des Landes auf den Weg gebracht. Besonders hervorzuhe-

ben sind in diesem Zusammenhang die bundesweit beispielhafte Modernisierung von Technik und Ausstattung der Polizei, ihre Neuorganisation und die sachgerechte Bewertung des Polizeidienstes durch Einführung der zweigeteilten Laufbahn. GdP-Landesvorsitzender Ernst Scharbach: „Wir wünschen Walter Zuber, dass er wieder zu bester Gesundheit kommt. Seinen Rückzug aus dem Amt des Innenministers bedauern wir sehr. Er hat viel für die Polizei bewegt, das Leistungsbild der rheinland-pfälzischen Polizei ist hervorragend.“

Walter Zuber (61) bleibt Mitglied des Landtages. Ministerpräsident Kurt Beck bat ihn, sein Engagement für Ruanda aufrechtzuerhalten. Zuber hatte während seiner Amtszeit die Unterstützung des afrikanischen Partnerlandes von Rheinland-Pfalz zu einer Herzensangelegenheit gemacht.

Die Berufung von Karl Peter Bruch (58) zum neuen Innenminister begrüßt die GdP, kommt der doch „aus den eigenen Reihen“. Bruch nahm nämlich 1964 seinen Dienst als Polizist auf, war viele Jahre als Kriminalbeamter beim PP Koblenz tätig und schied erst 1987 mit seiner Wahl in den Landtag aus dem Polizeidienst aus. Die enge Bindung zum Polizeiberuf hat sich Karl Peter Bruch bis zum heutigen Tag erhalten. Das macht sich nicht nur daran fest, dass er als Staatssekretär direkt das politische Tagesgeschäft für den Polizeibereich koordinierte, es dokumentiert sich auch in seiner jahrzehntelangen GdP-Mitgliedschaft. „Wir kennen Karl Peter Bruch als ausgewiesenen Fachmann und Kollegen. Sicher wird er da und dort andere Akzente setzen, aber wir rechnen mit viel Kontinuität in der Amtsführung“ sagt Scharbach.

Karl Peter Bruch wohnt mit seiner Familie in Nastätten. Dort



Karl Peter Bruch

war er fast 22 Jahre ehrenamtlicher Bürgermeister. Erst mit dem Wechsel vom Landtag ins Innenministerium am 18. 5. 2001 war er gehalten, die kommunalpolitische Betätigung einzustellen.

Mit Polizeifragen war der neue Staatssekretär im Innenministerium Hendrik Hering (40) bisher kaum befasst. Er kommt aus der Kommunalpolitik, war 1989 als 25-jähriger Politikaufsteiger zum Stadtbürgermeister von Hachenburg gewählt worden. 1996 folgte die Wahl in den Landtag, später die Berufung zum Staatssekretär im Umweltministerium. In der SPD gilt er als enger Vertrauter von Ministerpräsident Beck, arbeitet als stellvertretender Landesvorsitzender der Partei eng mit ihm zusammen.

TW

AKTUELL IN DIESER AUSGABE

■ WECHSEL

Neuer Innenminister in Rheinland-Pfalz ist Karl Peter Bruch ...

Seite 1

■ OPCO

Interview mit dem Inspekteur der Polizei Werner Blatt ...

Seiten 2 und 3

■ BESOLDUNG

Streit um Leistungsbezahlung ...

Seite 4

■ GdP-VITAL

Die betriebliche Gesundheitsförderung ...

Seite 5

■ TARIFRECHT

Mit einem neuen Tarifrecht für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ...

Seite 6

GdP und PSW im Internet:

<http://www.gdp-rp.de>
<http://www.psw-rp.de>
<http://www.psw-reisen.de>

E-Mail:

gdp-rheinland-pfalz@gdp-online.de
psw-rp@gdp-online.de
psw-reisen-rp@gdp-online.de

IdP Werner Blatt: „OpCo keine Strichliste“

DP: Wozu brauchen wir überhaupt Landesziele? Früher ging's doch auch ohne.

Blatt: Wie viele andere Bereiche ist auch die Polizei gefordert, immer komplexere Aufgaben in kürzerer Zeit bei hoher Qualität, aber mit knappen Ressourcen zu leisten. Dieses Spannungsfeld ist nur aufzulösen, wenn man sich auf das Wesentliche konzentriert.

Dazu muss man sich erst einmal klar werden, was denn – neben dem von außen bestimmten „Tagesgeschäft“ – Schwerpunkt sein soll. Das setzt voraus, dass auf allen Ebenen eine saubere Analyse erfolgt und man dann gemeinsam überlegt, welches Aufgabenfeld mit welchen Maßnahmen angegangen werden kann.

DP: Das gab's auch schon immer. Die Stäbe legen das fest.

Blatt: Genau davon müssen wir aber weg. Die Arbeit der Stäbe ist bei der Analyse von unschätzbarem Wert. Aber wie



IdP Werner Blatt (rechts) erläutert OpCo im HPRP

beim Leitbildprozess auch, liegt der Schlüssel zum Erfolg bei der Mitarbeiterbeteiligung. Ich will, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis der Analysen mit ihren Vorgesetzten auseinandersetzen und sich über die Beschreibung der Ziele und die zu treffenden Maßnahmen vereinbaren.

DP: Und was soll OpCo dabei für eine Rolle spielen?

Blatt: OpCo dient schlicht und ergreifend dazu, sich mit wenigen Clicks einen Überblick zu verschaffen, wo die einzelne Organisationseinheit in der Zielerreichung steht. Zeigt das System „grün“, liegen wir gut im vereinbarten Korridor. Liegen wir deutlich über oder unter den vereinbarten Werten, wird das mit „rot“ signalisiert und es muss überlegt werden, was der Korrektur bedarf.

DP: „Rot“ heißt: Druck nach unten machen, weil die Zahlen gepusht werden müssen.

Blatt: Wenn's so läuft, läuft's falsch. „Rot“ heißt: Vorsicht Abweichung. Jetzt gilt es also herauszufinden wo die Gründe für diese Abweichung liegen. Hat uns irgendetwas gehindert? Eine Grippewelle?, unvorhergesehene Sondereinsätze? Oder waren vielleicht die Vorstellungen unrealistisch? „Rot“ heißt also nur: Aufpassen. Korrekturen prüfen.

DP: Sehen Sie denn nicht die Gefahr, dass Zielvorgaben verkündet werden, die im Anschluss nur stumpfsinniges Zahlenpro-

duzieren nach sich ziehen?

Blatt: Mir wurde bei einigen Dienststellenbesuchen von solchen Beispielen berichtet. Da ist doch dann aber ganz offensichtlich im Vorfeld schon etwas schief gelaufen. Wieso wurden die Ziele vorge-

geben? So etwas kann ja im Einzelfall sein. Aber gab es dafür einen Grund? Warum konnten sie nicht vereinbart werden? Wären sie in Diskussion vereinbart worden, hätte die Chance der Korrektur bestanden und die Leute wären einbezogen gewesen. Generell gilt, dass die vereinbarten Maßnahmen immer auf die Wirkung auszulegen sind. Ziele und Zahlen sind doch kein Selbstzweck. Wenn das beide Seiten beherzigen, ist für stumpfsinniges Zahlenproduzieren doch überhaupt kein Raum.

DP: Aber zu Zahlenschinderei?

Blatt: Nein, auch nicht. Machen wir ein Beispiel: Im PI-Bereich X gebietet die Unfallentwicklung, dass ein Ziel zur Senkung der Verunglücktenzahlen vereinbart wird. Dazu könnte eine mögliche Maßnahme „Gurt-Kontrolle“ lauten. Es wird vereinbart, dass jede Schicht in einer bestimmten Zeit eine bestimmte Anzahl Kontrollen durchführt. Bis hierhin prima. Wenn jetzt jemand dieses Ziel durch hirnloses Aufschreiben an der Hauptverkehrsachse erledigt, hat er nicht begriffen, um was es eigentlich ging. Denn damit wird doch das Ziel nicht erreicht. Sinnvoller wäre es, beim Erkennen einer solchen Fehlentwicklung die Energie darauf zu verwenden, Korrekturen einzuleiten. „Chef, wir sollten die Qualität der Kontrollen festlegen. Nur Anhaltekontrollen mit Gespräch sollten zählen. Dann

sollte allerdings die Anzahl nach unten korrigiert werden. Das ist sonst nicht zu schaffen.“

So wird da ein Schuh draus.
DP: Wir haben von einem Fall gehört, wo das Überholverbot zu überwachen war, obwohl man im Dienstbezirk nur eine einzige Verbotsstrecke hatte, die aber noch nicht mal unfallträchtig war.

Blatt: Diese Maßnahme ist nicht das Papier wert auf dem sie aufgeschrieben ist. Sie wurde ganz offensichtlich ohne eigene Analyse und auch ohne Beratung durch die Mannschaft getroffen. Ich brauche doch kein Programm gegen Handtaschendiebstähle oder Tageswohnungseinbrecher, wenn das in meiner Inspektion seit Jahren kein Thema war. Wenn das auf PD-Ebene interessant ist, heißt das doch noch lange nicht, dass das bei jeder Inspektion einschlägig ist.

DP: Aber anschließend werde ich in OpCo nachlesen können, welcher Kollege viel und welcher wenig geleistet hat.

Blatt: Diese Sorge ist unbegründet. Wir haben mit den Präsidenten schon vor einiger Zeit vereinbart, dass nur Organisationseinheiten dargestellt werden. Bei der Sicht auf Kommissariate oder Dienstgruppen ist Schluss. Für den Inspektionsleiter ist diese Steuerungsgröße noch relevant. Darunter, also personenbezogen, würde das keinen Sinn machen. Aber auch mit Blick auf die kleinsten Einheiten macht nur ein intelligenter Umgang ohne Automatismus einen Sinn.

DP: Also keine Gefahr, dass ich in der Beurteilung dazu etwas zu lesen bekomme?

Blatt: Das will ich doch sehr hoffen, dass Sie in Ihrer Beurteilung etwas zu Ihren Leistungen zu lesen bekommen (lacht). Aber man wird Ihnen keine „elektronische Strichliste“ präsentieren. Leistungsfeststellung ist noch immer Führungsaufgabe. Da sind DGL und Dienststellenleiter gefragt, nicht OpCo.

DP: Herr Blatt, wir danken für das Gespräch.

Deutsche Polizei

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. 28a vom 01. 04. 2003

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

KOLLEGENMEINUNGEN

„Was OpCo angeht können wir gerne mal reden. Das ist ja wohl der Hit! Ich würde die einzelnen Balken am besten noch unterteilen und für jeden einzelnen Kollegen einen Balken einführen und dann beobachten, wie er sich verfärbt. So ein Blödsinn! Wer kommt denn nur auf diese Ideen? Elektronische Strichlisten, Perzumekeo, Fallzahlen, PKS, ED-Quoten, Dakty-Quoten mit und ohne Folgeschreiben, prozentuale Verhältnisse im Vergleich der KI'en in der Fläche, wie viel Stunden Fußstreife, hoffentlich auf dem Weihnachtsmarkt, und mit und ohne Mütze, Fahrradstreifen, Anzahl der Beratungen, und, und, und.... Das ist ja alles nicht mehr zu ertragen. Polizei ist kein Zahlenspiel und die Qualität (soll heißen: Der Wert unserer Arbeit ist nun mal nicht so einfach messbar, aber wenn wir richtig arbeiten durchaus spürbar!) Wann geht das in die Köpfe derer in allen Parteien und Organisationen, die immer mehr mit ihrem Verhalten, ihrer Politik und ihren Wertvorstellungen den Boden für diese braunen Idioten bereiten. Oder merken die Kerle das nicht? Manchmal ist es wirklich zum Verzweifeln. Und in diesen Zeiten beschäftigen wir uns mit Selbstbewertungen, Hierarchie übergreifenden Projekten, usw., usw. Die Erwartungshaltung unserer Bürger brauchen wir doch nicht abzufragen. Wir kennen sie genau. Warum handeln wir nicht alle einfach danach? Nun, wir haben uns mit anderen Dingen zu beschäftigen und wir haben ja zu wenig Personal (zumindest auf der Straße – so im Innendienst, in Stäben usw. reicht es eigentlich) – oder hab ich da was falsch verstanden?“

„Mit großem Interesse habe ich euren Bericht in der Gewerkschaftszeitung über das Thema Führen mit Zielen und OpCo gelesen und mich sehr gefreut, dass dieses Thema von euch aufgegriffen wurde.“

Mir persönlich geht es wirklich so, dass ich nicht direkt mit Bauchweh in den Dienst fahre, aber mit gemischten Gefühlen, da fast keine Schichtrunde herum geht, in der nicht der DGL mit irgendwelchen Zahlen oder Statistiken anfängt, die wir erfüllen müssen, die man neu eingeführt hat.“

„Ich bin seit über 30 Jahren im Polizeidienst, derzeit Dienstgruppenleiter. Ich fühle mich mit den neuen Strichlisten in die Zeit von vor 30 Jahren zurückversetzt. Man kann sich gar nicht vorstellen, dass Werner Blatt, den ich von früher noch gut kenne, das will. Wir sollen jetzt die Zahl der Blutproben, der Verwarnungen und der Mängelberichte, vereinbaren – das kann doch nicht wahr sein! Ich sehe auch nicht, wie ich mich wehren könnte. Die Furcht vor Mobbing ist überall spürbar. Nennt bloß nicht meinen Namen, sonst kann ich hier einpacken.“

Namen sind der Redaktion bekannt



POSITION DER GdP

An der in der in der Südpfalz entwickelten Controlling-Software „OpCo“ macht sich landauf, landab die Kritik der Kolleginnen und Kollegen fest. Dabei ist OpCo lediglich das EDV-Programm zu einem System des „Führens mit Zielen“, das seit 2000 in der RP-Polizei mehr oder weniger ausgeprägt und regional unterschiedlich angewendet wird. Richtet sich also die Kritik nur gegen die Software oder ist sie deutliches Indiz dafür, dass der praktizierte Zielvereinbarungsprozess vielerorts auf Unverständnis stößt?

Gegen das „Führen mit Zielen“ kann im Grundsatz keiner etwas haben. Jeder Mensch braucht Ziele, um sein Tagwerk sinnvoll daran auszurichten und nicht traumtänzerisch oder phlegmatisch durch das Arbeitsleben zu torkeln. Aber es sollten seine eigenen Ziele sein. Ziele also, von denen er (oder natürlich sie) überzeugt (worden) ist. Ziele, die er sich günstigstenfalls selbst gesteckt hat.

Daraus folgt, dass an Kommunikation und Information in einem solchen Prozess sehr hohe Anforderungen zu stellen sind und dass JEDER Ebene ein kreativer Spielraum – zumindest für die Wahl der Mittel – zur Zielerreichung erhalten bleiben muss.

Ist das wirklich noch der Fall, wenn das Ziel z. B. lautet: Steigerung der Zahl von Mängelberichten um „X“ auf „Y“? Oder abstrakt ausgedrückt: Macht es wirklich Sinn, neben dem Versuch, die Wirkung polizeilichen Handelns (Senkung der VU-Zahlen z. B.) auch die Anzahl einzelner Maßnahmen zu messen, die im Übrigen auch in Pola dis.net sehr gut zählbar sind?

Selbst bei der Wirkungsmessung tauchen ja genügend Probleme auf. Die Senkung der Zahl von Körperverletzungsdelikten zum Beispiel? Führt nicht polizeiliche Aktivität auf diesem Sektor, z. B. die Präsenz der JSB an Schulen, zunächst einmal zur Steigerung der Fallzahlen.

Ein passendes Zitat von Antoine de Saint-Exupéry: „Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit zu erleichtern, sondern lehre den Männern die Sehnsucht nach dem endlos weiten Meer“.

Wenn in den Frühbesprechungen unserer Inspektionen – wir übertreiben hoffentlich ein wenig – nicht mehr von der Kriminalitätslage und der Bewältigung schwieriger Situationen die Rede ist, sondern nur noch Kennziffern (ed-Behandlung, Merkblatt, PKS-Fehler pp.) der eigenen Dienststelle mit den Nachbardienststellen verglichen werden, dann ist das ein Indiz dafür, dass etwas schief läuft und lässt Verständnis dafür aufkommen, dass viele Kolleginnen und Kollegen der EDV-gestützten Perfektionierung eines aus ihrer Sicht pervertierten Systems durchaus skeptisch gegenüberstehen.

In den unteren und mittleren Führungsebenen braucht die Polizei nicht hinter Computern versteckte Controller, sondern „Spielertrainer“, die sich Ziele zu Eigen machen und andere Menschen dafür „begeistern“ können. Vorerst dürften wir wahrlich über genügend EDV-Anwendungen verfügen, mit denen Wirkungen und Maßnahmen messbar sind – ohne zusätzlichen Erfassungsaufwand.

Alles spricht dafür, dass wir uns erst einmal alle über die Inhalte und Spielregeln für das Führen mit Zielen verständigen, bevor wir mit OpCo ein Software-gewordenes Rotes Tuch an die Dienststellen ausliefern. Es hat sich noch immer gelohnt, die Beschäftigten und ihre Personalräte einzubinden – dafür ist es nie zu spät.

red

„Statistik ist das richtige Addieren falscher Zahlen!“

Talleyrand, Finanzminister unter König Louis XIV.

DPolG stellt sich gegen die Interessen der Polizei

Jetzt spitzt sich die Kontroverse zu: Werner Kasel, der DPolG-Landesvorsitzende, und mit ihm die gesamte DPolG-Landesleitung sprechen sich dafür aus, die Leistungsbezahlung für die Polizei einzuführen. Basis soll das vom DBB vorgeschlagene Modell sein. Die GdP sagt Nein zu diesem perfiden System, das für viele in der Besoldungskürzung enden würde.

Welche Kehrtwendung die Führung der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG) hinlegt, wird richtig deutlich, wenn man sich Aussagen aus den Jahren 1998/99 vor Augen führt. Schon damals wollte der Deutsche Beamtenbund (DBB) für die Landesbeamten in Rheinland-Pfalz Leistungszulagen und Leistungsprämien eingeführt sehen. Dagegen protestierte die GdP heftig. Unser Vorsitzender Ernst Scharbach bei der Anhörung im Finanzministerium: „Die Polizei ist auf Teamarbeit angewiesen. So wird Zwietracht in die Dienststellen getragen. Sie produzieren nicht 10% Zufriedene, sondern 90% Unzufriedene. Lassen Sie die Finger von den Leistungszulagen und -prämien!“ DPolG-Chef Kasel schwenkte sofort auf die Linie der GdP ein, stellte sich gegen die „Mutterorganisation“ DBB und lehnte ebenfalls die leistungsbezogenen Zulagen und Prämien ab.

Heute gilt bei der DPolG der Grundsatz: „Was stört mich mein Geschwätz von gestern.“ DBB-Chef Peter Heesen reitet bei der leistungsbezogenen Bezahlung der Beamtinnen und Beamten vorne weg. Und die DPolG-Führung steht sofort hinten auf dem Steigbügel und plädiert ebenfalls für das neue Besoldungsmodell. Viele hatten gehofft, die Vorschläge würden nach etwas Pressewirbel wieder in der Schublade verschwinden. Allerdings unterschätzen sie dabei das politische Gespür von Bundesinnenminister Otto Schily, der sich die vom DBB auf dem Präsentierteller gebotene Chance

nicht nehmen lässt, als Modernisierer des tradierten Berufsbeamtentums in die Geschichte einzugehen – und nebenbei die Besoldung der Beamtinnen und Beamten nach unten zu führen.

Um was genau geht es bei den DBB-Vorschlägen? Eigentlich ist die Antwort ganz simpel: Alles ist dem Ziel untergeordnet, ein neues einheitliches Personalrecht für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – wie es beispielsweise die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen anstrebt – zu verhindern. Das würde nämlich das Aus für den DBB bedeuten. DBB und DPolG sind offensichtlich bereit, dafür jeden Preis zu zahlen.

Das sind die Komponenten des DBB-Modells:

- Der Aufstieg nach Besoldungsdienstalter entfällt, dafür gibt es den Aufstieg in Erfahrungsstufen nach 5, 10 und 20 Jahren.

- Das Basisgehalt wird in der Endstufe auf 96% des heutigen Grundgehaltes abgesenkt. In den Genuss der vollen Bezüge (100%) kommt nur, wer mindestens zufriedene stellende Leistungen nachweist.

- Ein Leistungszuschlag bis zu 8% ist bei überdurchschnittlicher Leistung drin. Dabei darf der Grundsatz der Kostenneutralität nicht verletzt werden. Anders ausgedrückt: Es muss mindestens ein Kollege auf den entsprechenden Teil seiner Besoldung wegen Minderleistung verzichten. Im DBB-Jargon heißt dies „Möglichkeit der zeitnahen Reaktion auf Schlechtleistung“.

- Die Vergabe der Leistungsstufen erfolgt temporär auf der Grundlage von Leistungsbewertungen.

- Per Öffnungsklausel sollen Bund, Länder und Gemeinden die Besoldung generell um 5% unter das Basisgehalt von 96% absenken können.

- Nominal soll in allen Fällen die Besoldung aus dem Jahr 2006 garantiert bleiben.

DBB und DPolG erweisen mit ihren Vorschlägen zur leistungsbezogenen Bezahlung den Interessen der Polizei einen Bärendienst. Das perfide System konterkariert alle Bemühungen um Teamarbeit, gestärkt wird nur die „Ellbogenmentalität“. Wer seine heutige Bezahlung in ihrem Wert sichern und steigern will, wird künftig permanent unter Leistungsdruck stehen. Wie der berühmte Hamster im Rad.

Das wirft sofort die Frage auf, wie die Bewertung der Leistung eigentlich vor sich gehen soll. Entscheidet der PI-Leiter per Sonderbeurteilung, wer von seinen Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle für einige Monate einen Besoldungsaufschlag bekommt? Und muss er dafür im Gegenzug ebenfalls per Sonderbeurteilung einem anderen Kollegen die Besoldung um genau den Betrag kürzen? Und haben wir nicht schon genug Beurteilungen?

Damit kein falscher Eindruck bleibt: Gegen eine leistungsbezogenere Bezahlung spricht überhaupt nichts. Aber bitte nicht in einem solchen System, das die Kolleginnen und Kollegen gegeneinander ausspielt. Im Tarifrecht wird zurzeit ein anderes Modell verhandelt. Dort geht es um eine Leistungsbezahlung „on top“, zum Grundgehalt käme also ein individueller Leistungszuschlag als zusätzliches temporäres Einkommen. Und Sonderbeurteilungen bei Leistungssteigerung oder Schlechtleistung sind auch nicht nötig.

Den DPolG-Funktionären sei ins Stammbuch geschrieben: „Wer sich wie die DPolG gegen die Interessen der Polizei stellt, darf sich nicht beschweren, wenn er von den Polizeibeschäftigten dafür bei den Personalratswahlen im April die Quittung bekommt.“

TW

KURZ & KNACKIG

■ GdP-Newsletter

Unser Service für die Kolleginnen und Kollegen, die wir nicht im internen Netz, über Flugblätter oder das „GdP – Kurz berichtet“ erreichen können: Alle Infos werden auch über unseren GdP-Newsletter versandt. Man kann sich im Internet eintragen unter:

<http://www.gdp-rp.de/gdp/gdprpcms.nsf/id/Newsletter>

Derzeit sind über 200 E-Mail-Adressen gespeichert.

■ Bezirksdienst

Bewerberinnen und Bewerber für den Bezirksdienst der Polizei müssen nicht mehr fürchten, wegen ihrer Weigerung zur Veröffentlichung ihres Fotos in der Internet-Präsentation der Dienststelle aus dem Bewerbungsverfahren „gekickt“ zu werden. Auf Intervention der GdP stellt das ISM klar, dass weder die Teilnahme am Auswahlverfahren noch die Auswahlentscheidung von der Einwilligung zur Foto-Veröffentlichung abhängig gemacht werden dürfen.

■ POG

Die Koalitionsfraktionen von SPD und FDP im Landtag haben einen Gesetzentwurf zur präventiven Wohnraumüberwachung als notwendige Maßnahme der Gefahrenabwehr vorgelegt. Die CDU zeigt Gesprächsbereitschaft.

■ Rasterfahndung

An der Rasterfahndung soll nach Auffassung des GdP-Vorsitzenden Ernst Scharbach festgehalten werden. In Rheinland-Pfalz liefen nach den Terroranschlägen 1700 Prüfungen, die in kleiner Zahl zu Ermittlungsverfahren führten.

GdP-VITAL

Gesundheit am Arbeitsplatz



Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) verdient im heutigen Arbeitsleben, das geprägt ist von zunehmender Leistungsverdichtung und sich rasant verändernden Arbeitsbedingungen, ein hohes Maß an Aufmerksamkeit – auch seitens derjenigen, die im Erwerbsleben die Interessen der abhängig Beschäftigten vertreten; der Personalräte und Gewerkschaften.

Dazu gehören für den Bereich der Polizei sicher traditionell der technische Arbeitsschutz und die Eigensicherung. Von zunehmender Bedeutung ist aber auch in der Polizei die Frage, inwieweit die Zusammenarbeit auf gleicher Ebene und über Ebenen hinweg so gestaltet werden kann, dass die Gesundheit der Beschäftigten erhalten bleibt.

Letztlich ist von herausragender Bedeutung, inwieweit durch

Vorbeugung oder Hilfsangebote die spezifische Belastung durch den Polizeidienst in all ihren Varianten minimiert werden kann und krank machende Folgen verhindert werden können.

Bei der Polizei in Rheinland-Pfalz gibt es bereits eine Fülle von Angeboten, die unter den Oberbegriff der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu subsumieren sind.

Diese Grundüberlegungen sind Anlass genug für die GdP, sich des Themas anzunehmen.

Durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist es notwendiger denn je, die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus des Dienstherrn zu stellen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen haben Vorteile für die Beschäftigten und den Dienstherrn.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit müssen gestärkt werden, um so zu verhindern, dass Arbeit krank macht. Alle Systeme der BGF bauen auf einer Grundanalyse auf. Erst bei dem Erkennen und Wissen um Belastungssituationen und Krankheitsbilder kann darauf aufbauend ein System der Gesundheitsprävention aufbauen.

Daher ist es notwendig, die besonderen Belastungskriterien

der Polizei durch eine wissenschaftliche Studie erkennbar zu machen. Bisher liegen solche Studien zwar zur Berufsfeuerwehr und zu Erzieherinnen vor, welche durchaus Parallelen auch zur Polizei erlauben, aber eine spezifische Untersuchung zu unseren physischen und insbesondere

der betrieblichen Gesundheitsförderung aufzunehmen.

Die GdP wird weitere sportliche Aktivitäten unterstützen, welche sich dem gesundheitlichen Wohl und der Gemeinschaft widmen.

Bei dem Thema Gesund im Beruf sind alle Mitglieder, Ver-

Gesund bleiben durch

- Belastungsanalyse für alle Beschäftigten im Polizeidienst
- Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung bei der Polizei
- Förderung sportlicher Aktivitäten und Veranstaltungen
- GdP-Vital Kanutour, Nordic-Walking
- GdP-Gourmet
- Einbindung aller an dem Thema Gesundheit Beteiligten wie DGB, Gewerkschaften, Krankenkassen, Unfallkasse, Arbeitgeber, Personalräte, Beschäftigte, Arbeitssicherheit, Betriebsärzte

psychischen Belastungen ist derzeit nicht vorhanden. Die GdP hat den Hauptpersonalrat der Polizei aufgefordert, mit dem Ministerium Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Einführung

trauensleute und Organisationen der GdP aufgerufen, sich zu beteiligen und ihre Ideen einzubringen.

Wir freuen uns auf eure Anregungen.

HWG

KG PD WORMS

Dehos einstimmig wiedergewählt

Anlässlich der Jahreshauptversammlung der Kreisgruppe PD Worms wurde Klemens Dehos einstimmig für weitere zwei Jahre im Amt bestätigt. Ebenfalls einstimmig wurden als stellvertretende Vorsitzende Rainer Hemmer (Kriminalinspektion Worms), Mario Bogner (Polizeiinspektion Worms), Udo Schwilling (PI Alzey) und Thomas Busam (PI Kirchheimbolanden) gewählt. Dem geschäftsführenden Vorstand

gehören die Schriftführer Stefan Dommermuth und Herbert Rauter sowie als Kassierer Elke Blumenhagen und Knut Herbert an.

Der erweiterte Vorstand wird vervollständigt durch die Angestelltenvertreterin Renate Keller, den Arbeitervertreter Gerhard Schobert, die Beisitzer Alfons Baier (Worms), Johann Pauly (Alzey), Dieter Hartmüller (Kirchheimbolanden), Michael Breivogel (Wörstadt), Manfred Schiefelbein

(Kriminalpolizei), Helma Happersberger (Bußgeldstelle), Manuela Kiefer (Frauen), Reinhard Scharck (Pensionäre) und Bernd Zgavec (Junge Gruppe).

Zum 25-jährigen Gewerkschaftsjubiläum wurden Karl-Georg Hofmeister, Stefan Dommermuth, Stefan Werger, Klaus Giesing, Harald Diehl, Markus Zühlke, Thomas Keller und Heinrich Schäfer geehrt.

Rainer Hemmer

Anzeige

Würzburger Stube
Inh. Bayram Aydin

Deutsche und Italienische Küche

Für Feierlichkeiten steht ein Nebenraum für ca. 50 Personen zur Verfügung
2 Kegelbahnen mit freien Terminen

Weinsheimer Hauptstr. 69
67551 Worms
Tel. 0 62 41/9 74 44 87

Heimservice

Mittwoch Ruhetag
Wir freuen uns auf Ihren Besuch

Länder verweigern modernes Tarifrecht

Mit einem neuen Tarifrecht für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wollen sich der Bund und die Kommunen besser auf die Zukunftsanforderungen einstellen. Die Länder sind nicht am Verhandlungstisch. Verpassen sie den Anschluss und was bedeutet der Vertragsboykott für die Beschäftigten?

Im Januar 2003 hatten die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit den Arbeitgebern eine „Prozessvereinbarung“ abgeschlossen, um das Tarifrecht vollständig zu überarbeiten. Mit seinen mehr als 17 000 Eingruppierungsmerkmalen ist das Regelwerk kaum noch überschaubar. Bestimmte Tätigkeiten – häufig typische Frauenberufe – sind unterbewertet. Soziale Kompetenz und Arbeitsbelastungen sollen zukünftig bei der Eingruppierung besser berücksichtigt werden, Aufgaben und Tätigkeiten zur Grundlage für das Einkommensniveau werden. Umgekehrt wollen die Arbeitgeber erreichen, dass das Tarifrecht mehr Elemente leistungsbezogener Bezahlung bietet. Die Gewerkschaften möchten die Arbeitsanforderungen und die Arbeitsabläufe ins Zentrum rücken und vor allem Jüngeren bessere Perspektiven schaffen.

Konkrete Ziele der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB haben sich für die Neugestaltung des Tarifrechtes konkrete Ziele gesetzt:

- Anstelle der vielen unterschiedlichen Entgelttabellen soll es eine einheitliche Tabelle geben.
- Aufstiege nach Zeit, Bewährung, Alter und Betriebszugehörigkeit sollen wegfallen. Dafür gliedert sich das künftige Bezahlungssystem auf maximal

sechs erfahrungsabhängige Stufen. Ein höheres Einkommen soll über leistungsbezogene Prämien erreicht werden können. Leistungsbezogene Entgeltbe-



Im Einsatz für Arbeiter und Angestellte: Margarete Relet, Anne Knewitz, Annemarie Grindel und Dieter Kronauer (v. l. n. r.)

standteile sollen zusätzlich zum Einkommen gezahlt und über Zielvereinbarungen festgelegt werden können.

- Es soll ein attraktives, zukunftsorientiertes und diskriminierungsfreies System der Bewertung und Eingruppierung geschaffen werden. Zusatzqualifikationen sollen honoriert und die Jüngeren gegenüber dem bisherigen System besser gestellt werden.
- In Leitungsfunktionen soll eine Führung auf Zeit möglich sein. Das verknüpft sich mit besseren Bedingungen für Qualifizierung und Weiterbildung.
- Anspruch und Höhe der Jahressonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtswendung) müssen verbindlich geregelt werden.
- Flexiblere Arbeitszeiten sollen den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität verschaffen. Eine fest vereinbarte Wochenarbeitszeit ist zu verbinden mit Arbeitszeitkorridoren, Arbeits-

zeitkonten und Erschwerniszuschlägen, die als zusätzliche Freizeit vergütet werden sollen.

- Die tarifliche Wochenarbeitszeit soll nicht verlängert werden. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit ist tarifvertraglich festzuschreiben.
- Mindesturlaub 30 Tage.
- Beschäftigte sind vor Kündigung und Rationalisierung zu schützen.
- Der Anspruch auf Betriebsrente soll gewährleistet sein.

Länder zurück an den Verhandlungstisch

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe zeichnete sich ab, dass die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern des Bundes und der Kommunen zum Abschluss kommen. Für die Tarifbeschäftigten der Polizei unseres Landes liegt der neue Tarifvertrag aber auf Eis. Denn die Arbeitgeber der Länder (TdL) hatten sich schon vor Monaten aus dem Prozess der Neugestaltung des Tarifvertrages verabschiedet. Während für die Beschäftigten beim Bund und den Kommunen die Perspektive besteht, dass ihre beruflichen Bedingungen sicher und zukunftsorientiert in einem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst geregelt werden, bleiben die Beschäftigten bei den Ländern vom neuen Tarifschutz ausgeschlossen.

Erstes Beispiel: Bereits seit 1. November 2004 müssen Kolleginnen und Kollegen, die nach Kündigung des TV Arbeitszeit neu eingestellt wurden oder eine wesentliche Änderung ihres Arbeitsvertrages erfahren haben, 40 Wochenstunden arbeiten. In anderen Ländern wurden einseitig ähnliche Regeln vorgegeben; zum Teil steigt die Wochenarbeitszeit gleich auf 42 Stunden. Das entspricht im Vergleich zur tarifvertraglich gesicherten Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden einer Einkommenskürzung um etwa 10 Prozent. Weiteres Beispiel: Kolleginnen und Kollegen,

die nach Kündigung des TV für das Urlaubsgeld und die Weihnachtswendung neu eingestellt wurden oder eine wesentliche Änderung ihres Arbeitsvertrages erfahren haben, sind mit einer wesentlichen Kürzung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtswendung konfrontiert, die in der Regel 5 bis 6 Prozent des Jahres Einkommens ausmacht. Was das für eine Schreibkraft bei einer Polizeieinspektion, 25 Jahre alt, ledig, in Vergütungsgruppe VII BAT mit einem Monatsbrutto von 1824,38 € bedeutet, kann sich jeder selbst ausmalen.

Die Dinge dürfen nicht auseinanderlaufen, weil dies für die Beschäftigten abträglich ist und letztlich den Ländern schadet. Die Gewerkschaften fordern die Länder auf, sich wieder in den Kreis der Modernisierer des Tarifrechtes für den öffentlichen Dienst einzureihen. **TW**

TERMINE

Die nächste

Blaulicht-Milieu-Party

findet am

28. April 2005

im Safari Lounge Mainz statt. Weitere Infos folgen.

Anzeige

Neues Auto?

Günstige Konditionen
beim

**Polizeisozialwerk
Rheinland-Pfalz GmbH**

0 61 31 – 9 60 09 31



Ferne Länder im März

Dominikanische Republik Sosua

Casa Marina Reef ***

Doppelzimmer, **all inclusive**

13 Nächte pro Person

POP 30031, RFJ V2, PM: FL, PA: F00

ab € 1234

Kenia Diani Beach

Leisure Lodge Club ****

Doppelzimmer, Halbpension

14 Nächte pro Person

MBA 21026, DBJ H2, PM: FL, PA: F00

ab € 1467

Kuba Guardalavaca

Brisas Guardalavaca Villas ****

Doppelzimmer, **all inclusive**

14 Nächte pro Person

HOG 10021, RBI V2, PM: FL, PA: F00

ab € 1485

Dominikanische Republik Punta Cana

Hotel Melia Caribe Tropical ****

Doppelzimmer, **all inclusive**

13 Nächte pro Person

PUJ 62020, RBJ V2, PM: FL, PA: F00

ab € 1710

Mexiko Playa del Carmen

Hotel Riu Yucatan ****

Doppelzimmer, **all inclusive**

14 Nächte pro Person

CUN 32040, DEJ V2, PM: FL, PA: F00

ab € 2170

Alle Preise inkl. Kerosinzuschlag.

YM/Stand: 27.01.2005

Telefon: 0 61 31/9 60 09-23
 Internet: www.psw-reisen-rp.de
 E-Mail: psw-reisen-rp@gdp-online.de



GdP-Gourmet startet in Altenahr

Der Start der neuen Veranstaltungsreihe der Kreisgruppe Mayen unter dem Motto „GdP-Gourmet“ wurde in dem Restaurant „Wurstkessel“ in Kreuzberg ein voller Erfolg. Der Kreisgruppenvorsitzende Norbert Puth und „Hausherr“ Jöbi Barz freuten sich über die rege Beteiligung und das Interesse der Gäste an den Genüssen aus Küche und Keller, begrüßten neben dem Landesvorsitzenden Ernst Scharbach auch die Vorstandsmitglieder Heinz-Werner Gabler, Jürgen Moser, Bernd Becker und Alfons Meyer. Auch der Partner des PSW, die SIGNAL-IDUNA, war mit zahlreichen Gästen erschienen.

Schon während der Vorstellung der Gäste verwöhnte das Gastronomenehepaar Conny und Heinrich Schmitz mit reichlich Riesling-Sekt und Finger-Food (Tartar, fein garniert auf Pumpnickel). An den festlich gedeckten Tischen begann dann



GdP-Gourmet: Feinschmecker in Altenahr

das Menü mit Gaumenfreuden vom Räucherfisch (nach Sushi-Art bereitet). Heinz Werner Gabler sprach von „Reiswurst mit Mückenschiss“. Die Wurstkessel-Variationen setzten sich aus Roastbeef, Carpaccio, Sülze und Tafelspitz mit verschiedenen Sau-

cen zusammen. Mit einem Eintopf von der Gans begann dann die Passage der warmen Delikatessen. Die Hauptspeisen Dorade auf Ragout von weißen Bohnen und ein zarter Hirschrücken mit Rosenkohl und Semmelknödel wurden unterbrochen von einem

leckeren Sorbet von der Passionsfrucht in feinperligem Sekt. Nach Backpflaumeneis auf Portweinschaum schloss ein Cappuccino mit Weinhefebrand das Mahl gegen 24.00 Uhr ab. Zu jedem Gang servierte Otto Liesenfeld einen passenden edlen Tropfen aus den Kellern der größten Winzergenossenschaft der Ahr in Mayschoss. Fachkundige Kommentare des Kellermeisters begleiteten die prämierten Weine, die reichlich nachgeschenkt wurden. Jedes GdP-Mitglied erhielt noch als Präsent eine Flasche eines prämierten Portugieser Rotweines der Genossenschaft. Ein gelungener Abend, den die Gäste so schnell nicht vergessen werden. Die zweite Auflage der Serie ist für den Sommer geplant, das Programm steht bereits. Im Rahmen des Abends wurde die Gebietsleiterin der SIGNAL, Frau Lilo Hemberger, in den verdienten Ruhestand verabschiedet.

Norbert Puth

KG BEPO MAINZ

Seniorentreff mit Ehrung

Monatlich einmal treffen sich die Seniorinnen und Senioren der Kreisgruppe Bepo Mainz. In froher Runde werden Gedanken ausgetauscht, erzählt, was sich in der letzten Zeit so ereignet hat oder von früheren Zeiten in der Bepo. Vergleicht man diese Zeit zur heutigen, so sprechen auch wir heute schon von der guten alten Zeit. Ansprechpartner und Koordinator für die monatlichen Zusammenkünfte ist Kollege Fred Beuscher. In den Sommermonaten unternehmen wir Fahrten und Wanderungen mit Bahn und Schiff. Im zurückliegenden Jahr waren wir in Oppenheim, haben die Altstadt mit Katharinenkirche und Bartholomäuskirche besichtigt, danach sind wir zur Landskrone gewandert. Zum



Fred Beuscher und Kurt Fillauer ehren Josef Hassinger (Bildmitte)

Abschluss haben wir im Weinhaus Hilbig noch ein paar schöne Stunden verbracht. Ein weiterer Ausflug führte uns mit dem Schiff der KD nach Rüdesheim. Nach einem Bummel durch die „Droselgass“ ging es durch die Weinberge hoch nach Aulhausen, wo wir das Mittagessen einnahmen. Von dort führte uns der Weg nach Assmannshausen. Per Schiff ging es am Abend wieder nach Mainz. Bei unserem letzten Stammtischabend, am 25. 11. 2004, hatten wir einen besonderen Anlass zur Freude; unser Freund Josef Hassinger wurde für 50 Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Polizei mit der goldenen Ehrennadel der GdP und einem Weinpräsent ausgezeichnet.

Kurt Fillauer