



AG PERSONALEINSATZ

Interview mit AG Leiter Harald Jenal

In der letzten Ausgabe der Deutschen Polizei kam unser Kollege Ralf Porzel als Sprecher der Personalvertretungen zu Wort. In dieser Ausgabe wird Harald Jenal unsere Fragen beantworten

Deutsche Polizei

Herr Jenal, die AG hat ein wirklich umfassendes Ergebnis vorgelegt. Können Sie Ihre Gefühle, aber auch die Eindrücke der AG Mitglieder beschreiben?

Harald Jenal:

Wir hatten ein sensibles Thema mit einem komplexen Auftrag zu bearbeiten. Ich räume ein, anfangs mit gemischten Gefühlen an die Arbeit gegangen zu sein. Da war die hohe Erwartungshaltung sowohl der Führungsverantwortlichen als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen der LPD. Da waren aber auch Zweifel und Skepsis der Polizeibeschäftigten, auf die uns die Personalvertreter hingewiesen haben. Insbesondere wurde befürchtet, dass Ergebnisse ungleich zu Lasten der Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausfallen könnten, z.B. AG schlägt ein landesweit einheitliches Dienstzeitmodell vor und durch Verordnung von „oben“ wird dieses dann ohne angemessene Berücksichtigung von Belangen der Bediensteten eingeführt.

Für uns war insoweit klar, zunächst Vertrauen und Akzeptanz in unsere Arbeit herzustellen. Ich denke, das ist uns auch gelungen. Wesentlich dazu beigetragen haben dürfte die Personalisierung der AG, durch die eine Meinungsbildung auf breiter Basis gewährleistet war; daneben der offene und konstruktive Umgang mit dem The-

ma innerhalb der AG sowie die Beteiligung und Rolle des Personalvertreters Ralf Porzel. Hinzukommt, dass wir in unsere Arbeit ergebnisoffen eingestiegen sind. Unsere Philosophie war, sinnvolle Leitplanken zur Optimierung des Personaleinsatzes zu entwickeln.

Auch wenn manchmal lange Schichten neben unserer Alltagsarbeit eingelegt werden mussten, hat es dennoch Spaß gemacht, in der Gruppe zu arbeiten. Ich danke allen AG-Mitgliedern für ihre engagierte Arbeit, aber auch denjenigen, die unsere Arbeit vielfältig unterstützt haben. Dazu gehören das Einsatz- und Personalreferat des Innenministeriums, der Führungsstab der LPD und die Polizeiinspektionen Bous, Wadern, Saarbrücken-Burbach sowie die PBI St. Wendel.

Deutsche Polizei

Sind Sie mit dem Ergebnis zufrieden?

Harald Jenal:

Primär sollte diese Frage von den Dienststellenleitern und der Leitung der LPD als Auftraggeber, aber auch von den Polizeibeschäftigten beantwortet werden.

Als Leiter der AG – und hier spreche ich auch im Namen der AG-Mitglieder – bin ich zunächst mit dem Ergebnis zufrieden. Ich denke wir haben belegt, dass der von der saarländischen Landesregierung auf den Weg gebrachte Personalaufbau

in der Polizei wichtig und unabdingbar ist, aber dennoch allein nicht ausreichend sein wird, um mittelfristig die strukturellen Personaleinsatzprobleme in den Polizeibezirken zu lösen. Wir haben dazu aufgezeigt, wo wir heute in der saarländischen Polizei, insbesondere in der Landespolizeidirektion, stehen. Wir haben weiterhin – aus meiner Sicht – schlüssige Szenarien dargestellt, wohin und wie wir uns u.a. im Bereich der Aufgabenerfüllung (z.B. Arbeitsaufkommen nimmt zu, Anstieg der Anforderungen) und beim Personal (z.B. ungünstige Altersstruktur, relativ hohe Anzahl an eingeschränkt verwendungsfähigen Polizeibeamten) entwickeln werden und welchen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen die Polizei ständig unterliegt. Ich denke wir haben damit deutlich gemacht, dass es notwendig, aber auch mit den aufgezeigten und strukturell bewerteten Vorschlägen möglich ist, den Personaleinsatz innerhalb der ablauforganisatorischen Prozesse der Polizeibezirke zu optimieren. Und zwar so zu optimieren, dass die Qualität und Quantität der Aufgabenwahrnehmung, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und die Zufriedenheit der Bürger mit den Dienstleistungen der Polizei mittelfristig gewährleistet werden kann.

Mit der Vorlage der Ergebnisse im Abschlussbericht haben wir einen ersten Schritt getan, dem weitere folgen müssen. Es kommt jetzt darauf an, wie wir in der Praxis mit diesen Ergebnissen in den Dienststellen der LPD umgehen. Die Frage nach der Zufriedenheit wird sich insoweit später nochmals stellen.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, im Auftrag an die

AG wurde eine Überprüfung der Aufbauorganisation ausdrücklich ausgeklammert. Ist man dadurch in der Gesamtschau nicht auf halbem Weg stehen geblieben?

Harald Jenal:

Vor Einrichtung der AG haben wir im Kreis der Leiter der Polizeibezirke mit der Leitung der LPD auch dieses Thema als eventuellen Lösungsansatz der Personalprobleme ausführlich und zum Teil auch kontrovers diskutiert.

Letztlich sind wir einvernehmlich zu dem Ergebnis gekommen, dass aus unterschiedlichen Erwägungen momentan Einschnitte in die Aufbauorganisation, etwa durch Reduzierung der Anzahl der Dienststellen, zur Verbesserung der Situation weder erforderlich noch ziel führend sind.

Mit der im Jahr 2001 vorgenommenen Fortschreibung der Organisation wurden u.a. die Ziele Verstärkung der (kriminal-) polizeilichen Präsenz in der Fläche und die Reduktion des Landeskriminalamtes auf LKA-spezifische Aufgaben erreicht. Damit einher geht der eingeleitete Personalaufbau, der zur weiteren Personalisierung dieser Organisation dient. Wir waren der Auffassung, dieser „jungen“ Organisation, die von der Polizei für die Polizei gemacht wurde, Zeit zu geben. Zeit, die man braucht, bis sich Organisationsabläufe eingespielt haben. Zum jetzigen Zeitpunkt Einschnitte vorzunehmen bedeutet zwangsläufig, andere strategische Organisationsziele zu bilden und bedeutet auch, Personal erneut zu verändern. Darüber hinaus bedeutet es, die sich gut entwickelnde Zusammenarbeit der Polizei mit anderen Behörden,

Fortsetzung Seite 2

insbesondere auf kommunaler Ebene, neu zu strukturieren.

Von daher war es meines Erachtens nicht nur geboten, sondern auch sachgerecht, zunächst zu prüfen, ob und inwieweit wir die Personaleinsatzprobleme innerhalb der Ablauforganisation lösen können. In unserem Bericht haben wir letztlich dargelegt, dass dies möglich ist. Wir haben aber auch darauf hingewiesen, dass spätestens zum Ende dieses Jahrzehnts wegen der Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Arbeit der Polizei und nicht zuletzt wegen der voraussichtlichen Personalentwicklung ab 2013 (überdurchschnittlich hohe Ruhestandsversetzungen) die aktuelle Aufbauorganisation nochmals überprüft und ggf. an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden sollte.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, können Sie unse-

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die August - Ausgabe unseres Landesteils ist der 6. Juli 2004



Deutsche Polizei

Ausgabe:
Landesbezirk Saarland

Geschäftsstelle:
Kaiserstraße 258
66133 Saarbrücken
Telefon (06 81) 81 14 98
Telefax (06 81) 81 52 31
Homepage: www.gdp-saar.de
E-Mail: gdp-saarland@gdp-online.de

Redaktion:
Dirk Schnubel (V.i.S.d.P.)
Örtlicher Personalrat beim PB Saarlouis
Alte - Brauerei - Straße 3
66 740 Saarlouis
Telefon (06831) 9 01 - 139
E-Mail: dirk.schnubel@t-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. 28 vom 01. 01. 2002

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG.
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 1452, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6489

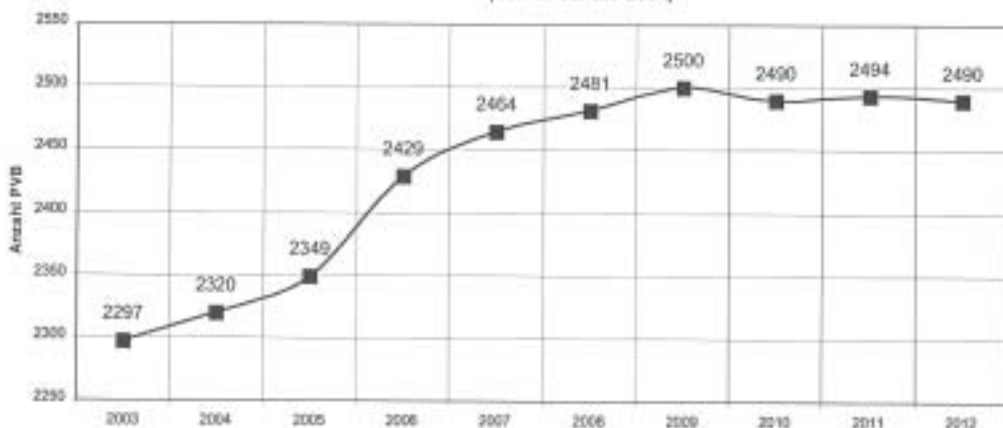
ren Lesern kurz den Unterschied zwischen Optimierung und Flexibilisierung des Personaleinsatzes skizzieren?

ter, die meines Erachtens allerdings mit nicht unerheblichen Vorteilen für sie oder ihn verbunden ist. Die Modelle be-

letztlich auch professioneller.

Ganz wesentlich ist aber auch, dass die Kolleginnen und Kollegen in bedarfsorientierten

Entwicklung Anzahl PVB der Landespolizeidirektion
2003 bis 2012
(Stand: Januar 2004)



Berücksichtigt wurden: Beibehaltung von jährlich 85 Neueinstellungen, Ruhestandsversetzungen nach Erreichen der derzeitigen Altersgrenze für PVB zuzüglich prognostisch jährlich 10 weitere Personalabgänge (z.B. vorzeitiger Ruhestand, Entlassungen, Versetzungen). Beibehaltung Personalstärke LKA von 394 PVB
Quelle: MIE - Referat D 6, Datengrundlage Stand: August 2003.

Harald Jenal:

Flexibilisierung soll zur Optimierung des Personaleinsatzes führen und zwar sowohl zur Verbesserung der Aufgabenerfüllung als auch der Mitarbeiterzufriedenheit und Bürgerzufriedenheit. Ich verwende allerdings das Wort Flexibilisierung nicht gerne, weil es häufig missverstanden wird und auch nicht den Kern der Sache trifft.

Im Grunde genommen geht es darum, unser Personal stärker am Bedarf orientiert einzusetzen und die Arbeit dabei auf mehrere Schultern zu verteilen. Oder anders ausgedrückt: Wir müssen als Polizeibeamtinnen und -beamte zu den Zeiten zahlenmäßig stark verfügbar sein, wenn die Lage es gebietet oder das Arbeitsaufkommen am höchsten ist. Umgekehrt gilt dasselbe für weniger arbeitsintensive Zeiten. Durch verschiedene Modelle, zwei davon hat die AG aufgezeigt, ist dies möglich. Dies erfordert natürlich ein hohes Maß an Flexibilität bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbei-

dingen, dass durch Festlegung und konsequente Einhaltung von Mindest- und Höchststärken Personalkapazitäten zur Verlagerung von arbeitschwächere in arbeitsintensive Zeiten gewonnen werden. Diese stärkere Ausrichtung am Bedarf führt in der Konsequenz zu einer Verbesserung der Aufgabenerfüllung, aber auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen sowie zu einer höheren Zufriedenheit der Bürger. Wenn in sog. arbeitsintensiven Zeiten mehr Personal verfügbar ist kann die Arbeit u.a. auf mehrere Schultern verteilt werden. Wir haben beispielsweise mehr Zeit, uns intensiver dem ersten Angriff oder der Sachbearbeitung zu widmen. Ebenso mehr Zeit, uns intensiv den Bürgeranliegen im Sinne einer bürgernahen Polizeiarbeit zu widmen. Kurzum, ich bin mir sicher – und dies sind auch die Erfahrungen, die die Polizeidienststellen anderer Bundesländer mit bedarfsorientierten Dienstzeitmodellen gemacht haben – unsere Arbeit wird qualitativ besser und damit

Dienstzeitmodellen überwiegend die Möglichkeit haben, ihre Dienstzeit selbst zu planen. Hierin liegt auch der Schlüssel für die erforderliche Flexibilität. Ich brauche wohl nicht zu erwähnen, welche Möglichkeiten damit für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Freizeit eröffnet werden, aber auch für eine angemessene und zumutbare Verwendung von lebensälteren Kolleginnen und Kollegen sowie eingeschränkt verwendungsfähigen Beamtinnen und Beamte.

Im Übrigen bin ich der Auffassung, dass wir unser Personal stets am Bedarf orientiert einsetzen sollten und zwar unabhängig davon, ob eine Dienststelle Personalprobleme hat.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, die AG hat grundsätzlich 8 Vorschläge zur Optimierung des Personaleinsatzes herausgearbeitet. Ist es sachgerecht einen Vorschlag zu präferieren oder ist jede Dienststelle gehalten den Vorschlag, der ihren speziellen Gegebenheiten am nächsten kommt

AG PERSONALEINSATZ

einmal genauer unter die Lupe zu nehmen?

Harald Jenal:

Ich halte es nicht für sachgerecht, dass die AG einen Vorschlag präferiert. Dies entsprach und entspricht auch nicht unserem Auftrag.

Wir könnten nur dann für eine Dienststelle einen bestimmten Vorschlag präferieren, wenn wir die Arbeits- und Personaleinsatzsituation spezifisch analysiert hätten. Das haben wir nicht getan, weil es eine grundsätzliche Angelegenheit der jeweiligen Führungsverantwortlichen der Dienststelle zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist.

Ich erinnere in diesem Zusammenhang an die Vereinbarung mit der Personalvertretung im Hinblick auf ihre Beteiligung an der AG-Arbeit und ich weise dazu auch auf die Schlussbemerkungen im AG-Bericht hin. Danach soll der Bericht der Führungsverantwortlichen der LPD, insbesondere den Leitern der Polizeibezirke als Informations- und Arbeitsgrundlage dienen, um zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Optimierungspotentiale beim Personaleinsatz individuell für den eigenen Bereich zu prüfen und ggf. entsprechende Prozesse in Gang zu setzen. Die aufgezeigten Vorschläge sollen dazu eine Orientierung bieten. Die AG erhebt auch nicht den Anspruch, alle Möglichkeiten für eine Optimierung erschöpfend aufgezeigt zu haben. Vielmehr sollen diese Raum für individuelle Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen oder Anregungen für die Entwicklung eigener Vorschläge geben.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, die Kolleginnen und Kollegen auf den Dienstgruppen beobachten sehr kritisch, dass der Ruf mancher Organisationseinheiten nach mehr Personal relativ schnell Gehör findet, während sie sich mit dem vorhandenen Personal optimieren sollen. Was sagen Sie diesen kritischen Stimmen?

Harald Jenal:

Ich räume ein, dass dieser Eindruck insbesondere bei den Dienststellen entstehen kann, die Veränderungsprozesse zur Optimierung des Personaleinsatzes eingeleitet oder bereits durchgeführt haben und bei der jährlichen Personalverteilung nicht berücksichtigt worden sind.

Ich kann allerdings versichern, dass die jährliche Zuteilung des jeweilig nach der FHS-Ausbildung und Absolvierung der Einsatzzeit in der Einsatzhundertschaft verfügbaren Personals in die Polizeibezirke ausschließlich auf der Grundlage einer – aus meiner Sicht – grundsätzlich schlüssigen Personalverteilungsberechnung vorgenommen wird. Diese richtet sich dabei überwiegend nach dem reaktiven Arbeitsaufkommen einer Dienststelle (Durchschnitt der letzten fünf Jahre von Straftaten nach PKS und von Verkehrsunfällen – ohne S1 – nach VUS). Dienststellenspezifische Besonderheiten oder Grundbedarfe personell kleinerer Dienststellen, beispielsweise zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit von einzelnen Organisationseinheiten oder zur Erfüllung besonderer Aufgaben, bleiben grundsätzlich unberücksichtigt. Nur in begründeten Einzelfällen und nach erfolgter Abstimmung zwischen den Leitern der Dienststellen der LPD und der Leitung der LPD werden diese bei der Personalverteilung als Kriterium herangezogen.

In Abhängigkeit zur vereinbarten Gesamtpersonalstärke eines Polizeibezirks und unter Berücksichtigung der Gesamtzahl des zur Verteilung vorhandenen Personals führt dies natürlich dazu, dass einzelne Bezirke weniger Personal zur weiteren Umverteilung erhalten als andere.

An diese Verteilungsmethodik ist jedoch nicht die Frage gekoppelt, ob und inwieweit eigene Anstrengungen unternommen worden sind, den Personaleinsatz zu optimieren. Eine solche Prüfung vorzunehmen muss doch vielmehr im ur-

eigensten Interesse einer Dienststelle liegen. Die Optimierung des Personaleinsatzes ist eine ständige Führungsaufgabe, die aber nicht nur den Dienststellenleitern obliegt, sondern dem gesamten Führungspersonal einer Dienststelle für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bedingt durch die individuelle Personalsituation gibt es hier ja auch längst schon Anstrengungen in den unterschiedlichsten Ausprägungen zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Polizeidienststellen.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, bei der PI Dillingen war ein Modell, das grundsätzlich mit dem Vorschlag 1 der AG zu vergleichen ist, installiert. Dieses Modell wurde vom Polizeibezirk eingestellt. Was sagen Sie den Kolleginnen und Kollegen von Dillingen, die sich jetzt natürlich verwundert die Augen reiben werden?

Harald Jenal:

Die PI Dillingen hat 1998 eine wichtige Pionierarbeit im Hinblick auf einen stärker am Bedarf orientierten Personaleinsatz im Wach- und Wechseldienst geleistet. Soweit mir bekannt ist war es die erste Dienststelle im Saarland, die nach Analyse des Arbeitsaufkommens ein entsprechendes flexibles Schichtdienstmodell entwickelt hat. Festgelegt wurden Personalstärken für sog. Normal-, Schwach- und Starklastzeiten. Unter Beibehaltung des Schichtplans im 5-Wochen-Rhythmus und bei grundsätzlicher Beibehaltung der Dienstgruppen konnten die Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich individuell, auch dienstgruppenübergreifend, ihren Dienst planen. Ich habe dies seinerzeit als Mitarbeiter im Innenministerium aufmerksam mitverfolgt. Beeindruckend fand ich vor allem, dass die Kolleginnen und Kollegen mehrheitlich bereit waren, einen Probelauf zu starten. Die Gründe, weshalb das Modell inzwischen eingestellt worden ist, sind mir allerdings nicht be-

kannt.

Der von der AG vorgelegte Vorschlag 1, der auf den praktizierten und bewährten Modellen anderer Dienststellen (auch außerhalb des Saarlandes) beruht, stellt nach meinen Feststellungen eine Weiterentwicklung des sog. Dillinger Modells dar (z.B. wegen Festlegung und konsequenter Einhaltung von Personalhöchststärken zur Gewinnung von Personal zur Aufgabenerledigung in arbeitsintensiven Zeiten und zur Erhöhung der individuellen Planungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter).

Ich kann nicht beurteilen, ob dieser Vorschlag heute für die PI Dillingen grundlegend geeignet ist, ihren Personaleinsatz zu optimieren. Das können die Führungsverantwortlichen der Dienststelle und die Kolleginnen und Kollegen dort besser einschätzen. Mit Hinweis auf die von der AG aufgezeigte Entwicklungsprognose für die Polizei und die unterbreiteten Vorschläge erscheint es mir nur bedeutsam, dass wir alle in der LPD entsprechende Optimierungsmöglichkeiten nochmals systematisch aus einer persönlichen wertneutralen Grundhaltung prüfen sollten.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, Optimierung des Personaleinsatzes bedeutet, dass zu belastungsstarken Zeiten mehr Personal eingesetzt wird als in sog. Schwachlastzeiten. Tritt in belastungs-schwachen Zeiten aber eine „Spitze“ auf könnte dies dazu führen, dass das vorhandene Personal nicht in der Lage ist, den Einsatz ordnungsgemäß abzuwickeln. Wie nehmen Sie den Kolleginnen und Kollegen die Ängste vor einer solchen Situation?

Harald Jenal:

Eine solche Situation kann uns – trotz dann mehr verfügbaren Personals – auch in belastungsstarken Zeiten treffen. Ganz ausschließen kann man das nie.

Es ist unserem Polizeiberuf
Fortsetzung Seite 4

immanent, dass wir oftmals nicht wissen, was im nächsten Moment auf uns zukommt. Zeitlich begrenzte Belastungsspitzen wird es immer geben, auch in flexiblen, bedarfsorientierten Dienstzeitmodellen. Andererseits sollten wir jedoch

des AG Ergebnisses? Gibt es überhaupt eine grundsätzliche Vorgabe, die Vorschläge umzusetzen? Ihr Rat, ihre Bitte an die Kolleginnen und Kollegen mit den Lösungsvorschlägen umzugehen.

haben sich die Behördenleitung und die Leiter der Dienststellen der LPD auch darauf verständigt, im zweiten Halbjahr 2004 den Bericht der AG und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen ausführlich zu erörtern und darüber zu entscheiden,

Kolleginnen und Kollegen über die wesentlichen Inhalte zu informieren und für Fragen zur Verfügung zu stehen. Einige Dienststellen haben von diesem Angebot bereits Gebrauch gemacht.

Mir ist klar, dass die Prüfung der Umsetzung von Vorschlägen, die letztlich auch zu Veränderungen führen können, nicht nur Begeisterungstürme auslösen wird. Ich denke, es ist normal und menschlich verständlich, dass es Veränderungsängste, Zweifel und Skepsis der Kolleginnen und Kollegen geben wird. Es geht deshalb auch darum, damit richtig umzugehen.

Wegen seiner Bedeutung sollten wir uns alle jedoch konstruktiv mit dem Thema befassen. In diesem Zusammenhang kann von allen Beteiligten zumindest eine persönliche wertneutrale Grundhaltung eingefordert werden, wenn es zum Beispiel um die Beteiligung an Optimierungsprozessen oder konkret um die Durchführung von Probelaufen für neue Dienstzeitmodelle geht. Vielleicht hilft dabei die Verinnerlichung der Schrittfolge informieren, prüfen, entwickeln, argumentieren, probieren, auswerten und erst dann endgültig entscheiden weiter. Ich bin mir aber sicher, dass die überwiegende Anzahl der Kolleginnen und Kollegen wegen der Personalprobleme ein offenes Ohr hat und bereit ist, an der Problemlösung aktiv und konstruktiv mitzuarbeiten.

Zu Ihrer Frage bezüglich von Vorgaben zur Umsetzung der Vorschläge weise ich auf meine Antwort zu der Frage hin, ob es sachgerecht ist, einen der acht Vorschläge zu präferieren.

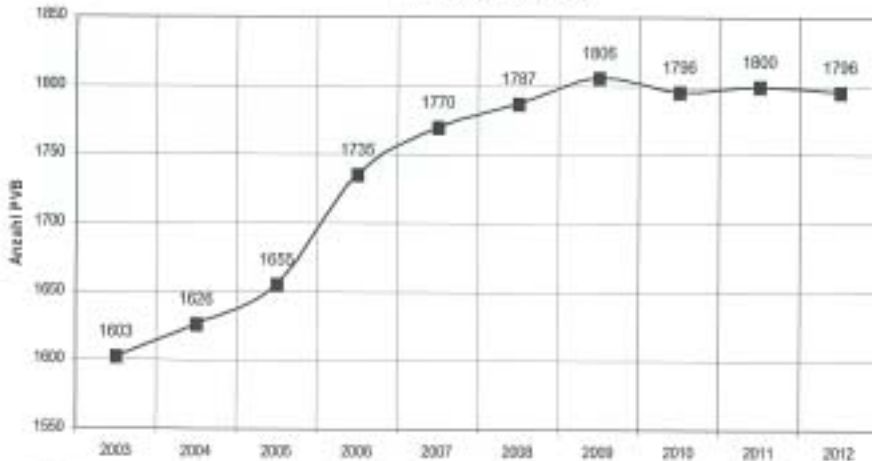
Deutsche Polizei

Vielen Dank für die umfassende Beantwortung unserer Fragen.

Anmerkung der Redaktion:

Es gibt im Land ja neuerdings wieder Optimierungsansätze. Wir wären sehr an der Meinung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen interessiert. Wir werden das Thema jedenfalls weiterhin konstruktiv kritisch begleiten.

Entwicklung Anzahl PVB der Polizeibezirke
2003 bis 2012
(Stand: Januar 2004)



Befristet: 2003: 1603, 2004: 1625, 2005: 1655, 2006: 1735, 2007: 1770, 2008: 1787, 2009: 1805, 2010: 1796, 2011: 1800, 2012: 1796
Befristet: 2003: 1603, 2004: 1625, 2005: 1655, 2006: 1735, 2007: 1770, 2008: 1787, 2009: 1805, 2010: 1796, 2011: 1800, 2012: 1796
Befristet: 2003: 1603, 2004: 1625, 2005: 1655, 2006: 1735, 2007: 1770, 2008: 1787, 2009: 1805, 2010: 1796, 2011: 1800, 2012: 1796
Befristet: 2003: 1603, 2004: 1625, 2005: 1655, 2006: 1735, 2007: 1770, 2008: 1787, 2009: 1805, 2010: 1796, 2011: 1800, 2012: 1796

die Vorteile eines bedarfsorientierten Personaleinsatzes sehen. Wenn sich erkennbar ein höherer Arbeitsanfall zu bestimmten Zeiten abzeichnet, habe ich dann aber das Personal, das professioneller und mit größerer Arbeitszufriedenheit die Einsätze bewältigen kann.

Je sorgfältiger die Analyse des Arbeitsaufkommens im Hinblick auf die Festlegung und Personalisierung von sog. Schwachlast- und Starklastzeiten ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass gravierende Probleme bei der Einsatzbewältigung entstehen. Im Übrigen haben wir uns in der AG bei der strukturierten Bewertung der Vorschläge 1 und 2 gezielt auch mit der Ihrer Frage zugrunde liegenden Problematik befasst und dazu Lösungsvorschläge unterbreitet. Ich weise insoweit auf Seite 142 unseres Berichts hin.

Deutsche Polizei

Herr Jenal, gibt es Zeitvorgaben bezüglich der Umsetzung

Harald Jenal:

Ich denke, je zügiger wir entsprechende Überprüfungsprozesse flächendeckend in Gang setzen, um so eher gelingt es uns, den Personaleinsatz zu verbessern. Niemand ist daran gehindert, dies schon jetzt zu tun, da es ja eine ständige Führungsaufgabe ist. Ich weiß, dass unser Leiter der LPD ausdrücklich entsprechende Initiativen begrüßt. Es ist ja auch schon einiges auf den Weg gebracht: Ich erinnere nur an die Maßnahmen im Bereich des Polizeibezirks Saarbrücken-Land (z.B. PI Köllertal, PI Sulzbach) oder des Polizeibezirks Merzig mit der PI Wadern. Ebenso gibt es konkrete Initiativen in anderen Bezirken. Auch bei der PBI St. Wendel sind wir inzwischen auf diesem Weg durch Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit konkretem Arbeitsauftrag.

Wir sollten natürlich anstreben, möglichst gemeinsam, systematisch und mit gleicher Schrittfolge sowie Intensität das Thema zu bearbeiten. Deshalb

wie wir mit den Erkenntnissen umgehen. Bis dahin erfolgt eine sorgfältige Prüfung des Berichts, auch durch das Ministerium für Inneres und Sport.

Mein Rat oder meine Bitte an die Kolleginnen und Kollegen:

Zunächst geht es vor allem darum, dass sich alle Bediensteten der Dienststellen der LPD – also gleichsam Führungsverantwortliche und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – mit den Inhalten des Berichts vertraut machen. Dies ist grundlegende Voraussetzung um in einen Prozess, der unter Umständen Veränderungen mit sich bringt, einzusteigen. In dieser Informationsphase befinden wir uns momentan. Der Bericht ist u.a. im Intranet der Polizei eingestellt und insoweit für jeden abrufbar. In Abstimmung mit der Behördenleitung und den Leitern der Dienststellen der LPD sind die Mitglieder der AG, aber auch ich, gerne bereit, die Informationsweitergabe zu unterstützen und in Dienst- oder Personalversammlungen die

Länderarbeitgeber setzen Brechstange ein

Ministerrat beschließt Anpassung in den Bereichen Zuwendung, Urlaubsgeld und Arbeitszeit an die Gruppe der Beamten

Der nächste Schritt der Provokation durch die Länderregierungen ist erfolgt. Nachdem im letzten Jahr die Tarifverträge zum Weihnachts- und Urlaubsgeld gekündigt wurden, sind mit Erlass vom 24. Mai 2004 durch die saarländische Landesregierung auch die Tarifvorschriften zur Arbeitszeit zum nächst möglichen Zeitpunkt außer Kraft gesetzt. Dies hat zur Folge, dass dieses Rechtsverhältnis nach dem 30. April 2004 für den Bereich BAT und MTArb keine unmittelbare Anwendung mehr findet.

Bei den Beamten wurde bereits der Rotstift angesetzt

Bereits 2001 wurde die Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamte geändert und man kehrte zur 40-Stunde-Woche zurück. Im § 1 (Verordnungsziel) der AVZO steht: „... und den Belangen der Beschäftigten gerecht zu wer-



Die GdP-Delegation in Saarbrücken - mittendrin -

den.“!

Für die Beamten gelten zudem seit diesem Jahr die Änderungen

des Saarländischen Sonderzahlungsgesetzes (Weihnachtsgeld) sowie des Urlaubsgeldes. Der Ministerrat hat in seiner Sit-



Verdi Demo unter Beteiligung der GdP in Saarbrücken

zung am 27.04.2004 bekräftigt, dass eine möglichst einheitliche Bezahlungs- und Beschäftigungsbedingung der Beamten und Arbeitnehmer des Landes hergestellt wird. Man sieht, die Beamten sind uns billig, weshalb nicht auch die Tarifbeschäftigten? Nun muss man wissen, dass für die Beamtinnen und Beamte ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist. Dies hat zur Folge, dass Kürzungen per Verordnung durch den Dienstherrn, einfach so, vorgenommen werden können.

Die Besoldung der Beamten wird durch das Bundesbesoldungsgesetz und das Saarländische Besoldungsgesetz (u.a. das Sonderzahlungsgesetz) geregelt. Die Arbeitszeit wird durch Verordnung bestimmt.

Verhandlungen zu den Änderungen wurden mit den Gewerkschaften erst gar nicht geführt.

Wegen ihres Rechtsverhältnisses können die Beamten also wie Freiwild behandelt werden.

Tarifvertragliche Vereinbarungen werden ausgehebelt

Nunmehr werden alle Register gezogen, um auch die tarifvertraglichen Vereinbarungen auszuhebeln. Die jetzt in Kraft gesetzten Erlasse zum Zuwendungs-, Urlaubstarifvertrag und Wochenarbeitszeit wurden ohne mit den Gewerkschaften verhandelt zu haben zu haben, beschlossen. Für mich ein Willkürakt am Rande der Legalität. Von Tarif-„Partnern“ kann man in diesem Fall nicht mehr sprechen. Das Vertrauen zu den handelnden Personen ist bereits empfindlich gestört. Die Gewerkschaften werden dadurch zu einer anderen (härteren) Gangart gezwungen.

Welche Kürzungen sind vorgesehen und wen betrifft es?

Welche konkreten Auswirkungen hat der Ministerratbeschluss für die Tarifbeschäftigten? Die „Gleichbehandlung“ mit den Beamten

hat zur Folge: Bereits seit der Kündigung des Zuwendungs- und des Urlaubstarifvertrages erhalten die neu eingestellten Arbeiter/Arbeiterinnen bis zur Lohngruppe 5a MTArb und Angestellte bis zur VII BAT nur noch 70 v.H. ihrer Vergütung als Zuwendung, bis zur IV b BAT/Lohngruppe 9 MTArb sind es 66 v.H., bis zur Ib BAT 62 v.H. und die übrigen Angestellten erhalten noch 58 v.H. Pro Kind erhöht sich dieser Betrag um 25.56 €. Urlaubsgeld erhalten nur noch Angestellte bis zur Vc BAT bzw. alle Arbeiter/Arbeiterinnen in Höhe von 165 € (bisher waren dies bis zur Vc BAT und Arbeiter 332,34 € und bis zur I BAT 255,65 €).

Die seit dem 1. Mai 2004 neu eingestellten Tarifbeschäftigten erhalten nur noch Arbeitsverträge mit einer 40-Wochen-Stunde. Damit ist es aber noch nicht getan. Auch die „Alteingesessenen“ müssen mit diesen Kürzungen rechnen. Alle befristeten Arbeitsverträge werden bei einer Verlängerung den neuen Bestimmungen unterworfen. Dies gilt ebenso bei einem Statuswechsel (z.B. vom Arbeiter zum Angestellten). Völlig unverständlich bleibt die Regelung bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten mit einer daher gehenden Höhergruppierung. Laut Erlass müssen auch in diesen Fällen die Arbeitsverträge entsprechend geändert werden.

Ihr seht, der Begriff „Dienstherr“ erlangt wieder seine ursprüngliche Bedeutung.

Das Ende der Fahnenstange ist noch nicht erreicht

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht. Es steht uns noch einiges bevor. Die mit der letzten Tarifrunde vereinbarte Neugestaltung des Tarifrechts

Fortsetzung Seite 6

TARIFRECHT

(Prozessvereinbarung) sollte zwischen den Tarifvertragsparteien bis zum 31.01.2005 beschlossen sein. Inzwischen werden diese Verhandlungen ohne die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) weitergeführt, da die Arbeitgeber nicht bereit waren, die Regelungen zur Wochenarbeitszeit im Rahmen der Neugestaltung zu verhandeln. Das Land Hessen hat sich aus der TdL bereits verabschiedet. Es ist damit zu rechnen, dass andere Länder folgen. Somit würden Tarifverhandlungen auf Länderebene geführt. Auf diese Art und Weise versuchen die Länder weitere gravierende Verschlechterungen herbei zu führen.

ren. Wozu wird dies führen? Mittelfristig wird der öffentliche Dienst es immer schwerer haben qualifiziertes Personal zu finden.

Nur eine starke Gewerkschaft bietet Schutz

Es gilt heute mehr denn je. Nur starke Gewerkschaften werden das Schlimmste verhindern können. Deshalb meine Bitte. Überzeugt andere Kolleginnen und Kollegen von der Notwendigkeit in die GdP einzutreten. Es bleibt dabei. „Nur gemeinsam sind wir stark.“

Dieter Meissner

GDP - FRAUENTAG 2004

Saarbrücken wir kommen

Im September 2003 unternahmen insgesamt 21 Kolleginnen der GdP eine Bildungsfahrt ins „Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland“ nach Bonn. Es war für alle Teilnehmerinnen sicherlich ein interessanter Tag, der durch einen mit vielen Lachern versehenen Abschluss im Hotel Merker in Bosen endete. Da es schon einige Nachfragen bezüglich einer Neuauflage bei mir gab, soll auch in diesem Jahr wieder Ähnliches in Angriff genommen werden.

Geplant ist an einem Freitag Ende September/Anfang Oktober ein frauenpolitischer Tag in unserer Landeshauptstadt.

Dort lassen wir uns durch eine Führung „Frauenwege in Saarbrücken – Historische Stadtrundgänge“, die Facetten weiblicher Erwerbstätigkeit in der seit Mitte des 19. Jahrhunderts aufstrebenden Industrie- und Handelsstadt St. Johann, aufzeigen. Es geht an der Saar entlang, über den St. Johanner Markt, zur Post in der Dudweiler Straße und zum Rathaus.

Wir werden die unterschiedlichen Betätigungsfelder Saarbrücker Unternehmerinnen, Prostituierten, dem „Fräulein vom Amt“ sowie den ersten Beamtin-



Vera Koch

nen in Saarbrücken vermittelt bekommen.

Die Führung dauert insgesamt zwei Stunden. Danach werden wir uns stärken und den Tag mit einer Überraschung ausklingen lassen.

Na, Interesse geweckt? Voranmeldungen können bei der Geschäftsstelle der GdP, Sylvia Schuhe,

Tel. 0681/811498

oder bei mir unter

Tel. 06838/9865-357

getätigt werden. Ich freue mich jetzt schon auf ein reges Interesse.

Der genaue Termin unseres „Frauentages“ wird rechtzeitig an dieser Stelle und per Flugblatt bekannt gegeben.

Vera Koch

KG SAARLOUIS

Seniorentreffen

Am 19.05.2004 fand der traditionelle Seniorennachmittag der KG Saarlouis statt. Bei herrlichem Wetter trafen sich 25 Seniorinnen und Senioren im von Erich Seidel und seiner Truppe herrlich hergerichteten Biergarten im Hof der PBI Saarlouis. In

gliedschaft zurückblicken kann, übte während dieser Zeit verschiedene Funktionen aus. So war er u. a. Landeskassenprüfer, Mitglied im DGB Kreisvorstand Saarlouis, Mitglied des PHPR, Mitglied und stellv. Vorsitzender des Landeskontrollausschusses



v.l. Artur Jung, Friedhelm Frey, Günther Backes

diesem schönen Rahmen konnte der Kreisgruppenvorsitzende Dirk Schnubel dem langjährigen GdP-Kollegen Friedhelm Frey recht herzlich zum 60-zigsten Geburtstag gratulieren und hierbei die besten Wünsche des Landesvorsitzenden Hugo Müller überbringen. Friedhelm, der auf eine 40-jährige GdP-Mit-

glied im Aufsichtsrat des GdP Sozialwerks. Die Bewirtung der Gäste hatte der Kochclub „Grumbafans“ übernommen. Der Nachmittags

tag stand unter dem Motto von Giovanni Boccaccio das lautet: „Es ist besser Genossenes zu bereuen als zu bereuen, dass man Nichts genossen hat“. An dieser Stelle darf ich mich nochmals bei allen Helferinnen und Helfern recht herzlich bedanken.

DS

KG NEUNKIRCHEN

Geburtstage

Die Kreisgruppe Neunkirchen gratuliert den nachfolgend aufgeführten Kolleginnen und Kollegen recht herzlich zum Geburtstag

5. 1. 04 Hans Riotte, Neunkirchen, 75 Jahre

10. 1. 04 Paul Schmitt, Merchweiler, 87 Jahre

11. 1. 04 Kurt Groß, Merchweiler, 70 Jahre

15.02.04 Peter Dörr, Schiffweiler, 60 Jahre

25. 2. 04 Dagobert Blatter, Wiebelskirchen, 81 Jahre

9. 3. 04 Ott Johann, Neunkirchen, 80 Jahre

31. 3. 04

Lydia Witz, Frankfurt, 60 Jahre

3. 4. 04 Dorothea Hau, Neunkirchen-Hangard, 65 Jahre

27. 4. 04 Karl Haake, Ottweiler, 81 Jahre

29. 4. 04 Karl-Heinz Köbrich, Ottweiler, 70 Jahre

13. 5. 04 Lothar König, Eppelborn, 60 Jahre

27. 5. 04 Theodor Bischof 83 Jahre

28. 5. 04 Gerold Langenbahn 50-Jahre

Armin Jäckle

Mitgliederversammlung

Bei der Mitgliederversammlung im Losheimer Brauhaus konnte Kreisgruppenvorsitzender Christof Wilhelm neben den Mitgliedern zahlreiche Gäste begrüßen. So waren der

Geburtstage

Auf 80 Jahre konnten in den vergangenen Tagen zurückblicken

Julius Brabänder am 20. Mai, Ernst Engel am 25. Mai und Heinrich Freudenreich am 26. Mai.

Alle Jubilare konnten den Festtag bei guter Gesundheit begehen.



Die Jubilare der Kreisgruppe Merzig - Wadern

Bezirksleiter Heinz Schumacher, der GdP-Landesvorsitzende Hugo Müller, der PPHR-Vorsitzende Reinhold Schmitt und der Landesseniorenvorsitzende Artur Jung der Einladung gefolgt.

Nach den Grußworten der Gäste und dem Bericht des Landesvorsitzenden Hugo Müller konnten langjährige GdP-Mitglieder geehrt werden. An der Ehrung beteiligte sich auch der Seniorenobmann der Kreisgruppe Hugo Bohr.



v.l. A. Jung, E. Engel, H. Bohr

Die Kollegen der GdP – Kreisgruppe Merzig – Wadern gratu-

Es waren zu ehren:

für 25 Jahre Mitgliedschaft: Winfried Mühlen, Eberhard Dressler, Fritz Hein, Alfred Erbel, Herbert Vicari, Werner Jäckel, Hans-Jürgen Kugel, Reiner Meiers, Eugen Berend, Hans Jürgen Bamberg.

für 40 Jahre:

Wilhelm Klass, Hans-Dieter Schmitt

Nachfolgend gab Christof Wilhelm einen Rechenschaftsbericht über die Aktivitäten der Kreisgruppe ab und Kassierer Dieter Kiefer berichtete über die Kreisgruppenkasse. Nach der Aussprache war Gelegenheit, das gute Bier des Brauhauses zu trinken. CW



v.l. H. Freudenreich, H. Bohr

lieren recht herzlich und wünschen weiterhin noch viele schöne Jahre bei guter Gesundheit im Kreise ihrer Lieben.

Die Grüße und Glückwünsche überbrachte der Obmann Hugo Bohr.

G. Freichel

Anzeige

GdP Reiseservice informiert

Usedom oder Rügen mit Travel Charme Hotels und TUI Autoreisen

<p>Rügen <small>See</small> Travel Charme Hotel Karthaus Seltje</p> <p>Komfortable Zimmer mit Bad und Balkon zur Land- oder Meeresseite. Spezialpreis 14+12 und 7+6 Wochen vom 24.05. – 30.10.04 1 Woche (7) bei eigener Anreise pro Person im Doppelzimmer ab RGS 17063, 0681-8412424 -GdP 1-4, PH, ME, FN, BGG</p>	€ 336
<p>Usedom <small>See</small> Travel Charme Strandhotel Bänitz</p> <p>Zuschauende Zimmern mit Bad oder Dusche und Balkon oder Terrasse zur Garten- oder Meeresseite. Spezialpreis 14+12 und 7+6 Wochen vom 24.05. – 30.10.04 1 Woche (7) bei eigener Anreise pro Person im Doppelzimmer ab RGS 17063, 0681-8412424 -GdP 1-4, PH, ME, FN, BGG</p>	€ 385
<p>Usedom <small>See</small> Travel Charme Strandhotel Zinnowitz</p> <p>Komfortable und moderne Zimmern mit Bad oder Dusche und Balkon zur Land- oder Meeresseite. Spezialpreis 14+12 und 7+6 Wochen vom 24.05. – 30.10.04 1 Woche (7) bei eigener Anreise pro Person im Doppelzimmer ab RGS 22001, 0681-8412424 -GdP 1-4, PH, ME, FN, BGG</p>	€ 385
<p>Usedom <small>See</small> Travel Charme Hotel Strandidyl</p> <p>Komfortable Zimmer mit Bad oder Dusche, Balkon oder Terrasse zur Garten- oder Meeresseite. Spezialpreis 14+12 und 7+6 Wochen vom 24.05. – 30.10.04 1 Woche (7) bei eigener Anreise pro Person im Doppelzimmer ab RGS 17063, 0681-8412424 -GdP 1-4, PH, ME, FN, BGG</p>	€ 413

World of TUI

Unsere Hotline: 0681-84 12 40 Fax: 0681-84 12 424

In stiller Trauer nehmen wir
Abschied von

Sabrina Schmelzer,

26 Jahre alt, zuletzt bedienstet bei
der KPI Saarbrücken und

**Michael Josef
Kannengießer,**

49 Jahre alt, zuletzt bedienstet
beim Polizeibezirk Neunkirchen.
Beide wurden jäh aus unserer
Mitte gerissen.

Wir werden ihnen ein ehrendes
Andenken wahren.

Erfolgreiche saarländische Polizeivolleyballer

In der Zeit vom 26.05. bis 28.05.04 fanden in Thüringen die Vorrundenspiele der Gruppe 5 der Deutschen Polizeimeisterschaften im Volleyball statt.

Hieran nahm eine Auswahlmannschaft der Damen und Herren aus dem Saarland teil. Vorhochrangige Gegner zu bestehen, die in einem Fall auch eine Spielerin der 2. Bundesliga ein-



Unsere Volleyballdamen, gut gekämpft Mädels!

aussetzung für die Teilnahme der dann je sechs besten Mannschaften an der Endrunde in Hannover vom 13.07. bis

setzen. Der Männermannschaft aus dem Saarland gelang es, sich souverän durch einen 9:0 Satz-



Die Volleyballherren, tolle Leistung, viel Erfolg in Hannover!

15.07.04 war der Gruppensieg in Thüringen.

Der Damenmannschaft war ein Sieg in den drei zu absolvierenden Spielen trotz hohem kämpferischen Einsatz nicht vergönnt, galt es doch gegen

erfolg gegen die stark aufspielenden Gegner aus Thüringen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg durchzusetzen und somit den Gruppensieg zu erlangen. Ein ähnlich gutes Abschneiden wünschen sich die Auswahl-



Bruno Leinenbach bei der Übergabe der T-Shirts

spieler der Herrenmannschaft auch für die Endrunde in Hannover. Ein besonderer Dank gilt allen Dienststellen, die Spieler entsandt haben, da ein solcher Erfolg nur durch eine geschlossene Mannschaftsleistung mög-

lich war, wie auch der GDP Kreisgruppe Landespolizeidirektion, die durch eine Spende von 300 € die Beschaffung von einheitlichen T-Shirts verbilligte und so zum Gesamtgelingen mit beitrug. Stefan Schmitz

BESUCH DES EUROPAPARLAMENTES



Die GdP Saar besuchte im März 2004 das EU Parlament in Straßburg. Wir bedanken uns bei Jo Leinen für die fachkundige Führung und die interessanten Informationen.

TAUSCHGESUCH

KA aus Wiesbaden, zurzeit bedienstet bei der BP Mainz-Kastel sucht ab Juli 2004 Tauschpartner/in aus dem Saarland. Für interessierte Kolleg/innen aus den neuen Bundesländern wäre auch ein Ab-

teilungswechsel und damit eine Verwendungsmöglichkeit in Kassel (Nordhessen) machbar. Ansprechpartner: Torsten Großjean, Im Apfeltal 74, 66353 Großrosseln, Telefon: 0172/6871601