



PARLAMENT

Haushalt verabschiedet

Der Landtag hat den Haushalt mit den Stimmen der SPD / FDP – Koalition beschlossen. Zu einschneidenden Änderungen gegenüber der Vorlage der Landesregierung kam es nicht mehr.

Haushalten in schweren Zeiten. Das war die Aufgabe der Parlamentarier in einer Welt voll Unübersichtlichkeit. Die Gewerkschaft der Polizei hat vor und während den Beratungen bei allen Fraktionen des Landtags mündlich und schriftlich vorgetragen, was aus unserer Sicht verbesserungswürdig sei. Die Forderungen reichten von Personaleinstellungen und Sachausstattungen bis in zu Höhergruppierungs- und Beförderungsmöglichkeiten.

Bei den Gesprächen zeigte sich erneut die zunehmende Ohnmacht des Parlaments: Auf der einen Seite eingeklemmt zwischen der Verschuldung des Landes und auf der anderen Seite durch die Budgetierung der Ministerien bleibt den Parlamentariern nur mehr wenig eigene Gestaltungsmöglichkeit. Selbst bei so ‚banalen‘ Problemen wie der Anschubfinanzierung zum Neubau der Zentralstelle für Polizeitechnik (ZPT) verweist die Politik auf das Budget des Innenministeriums; welches wiederum auf die Zuständigkeit der ‚Firma‘ LBB (Landesbaubetreuung) verweist.

Die Forderungen der GdP stießen dabei durchweg auf positives Verständnis. In der Diskussion um das Absinken des Personalstands der PolizeibeamtInnen in den nächsten Jahren war Betroffenheit spürbar. Aber es blieb beim Achselzucken. Kein Geld! Übrigens: In diesem Verhalten waren kaum Unterschiede zwischen Oppositions- und Regierungsfractionen auszumachen. Da hat sich wohl eine Allparteienkoalition der Sparwilligen gebildet. Immerhin schließt sich die FDP unserer Forderung nach einem Personalsoll von 10.000 PolizistInnen an und die CDU befragte im Parlament die Einstellung von 400 AnwärterInnen pro Jahr.

Die Haushaltsberatungen fanden statt in einem extremen Wechselbad der Gefühle. Herbst 2001: Die Verschuldung des Landes stieg von 20 Milliarden Mark in 1991 auf 40 Mrd. Mark in 2001. Aus Brüssel kamen die ersten Hinweise auf den drohenden Blauen Brief für die BRD, kommentiert vom Bundesfinanzminister, dass insbesondere die Länder ihre Verschuldung erhöht hätten. Im Ministerium kursierten bereits Gerüchte über Einstellungsstopp und Aussetzen der Beförderungen im Jahre 2002, ähnlich wie im Jahre 1997.

Sicherheitspaket enttäuscht

Nach dem Anschlag am 11. September 2001 änderte die Gerüchteküche ihr Parfum: Ein Sicherheitspaket jagte das nächste. Viele erwarteten einen Schub sowohl beim Personal, als auch bei der Sachausstattung. Ergebnis: Alles blieb beim alten. Die mittelfristige Planung für die Polizei wurde nicht geändert. Die Beförderungen fallen nicht aus, werden aber auch nicht – oder nur im Einzelfall – erhöht. Die Einstellungen bleiben bei 300. Das Budget für die Sachausstattung bleibt unverändert, wenn auch die Schwerpunkte angeblich verschoben werden sollen.

Profitieren werden jedoch die Tarifbeschäftigten. Die ursprünglich geplante Stellenmehrung von 02/03 (je 25 Stellen) wird auf 2002 vorgezogen und zusätzlich um 25 Stellen erhöht. Ferner wurden Sachbearbeiterstellen geschaffen, die Eingruppierungen von VI b bis IV a BAT ermöglichen. Rechnet man die ca. 700 Höhergruppierungen und die Veränderungen in den Aufgaben der letzten Jahre hinzu, ergibt sich heu-

te für unsere KollegInnen ein deutlich positiveres Bild. Die Veränderungen vollziehen sich eher im Stillen, da es sich um ‚Einzelfälle‘ handelt, während die Beförderungen auf einen Tag gelegt werden, um mit großem Tamtam zelebriert zu werden.

Übrigens: Einige Vorgesetzte sind schon dazu übergegangen, auch den Tariflern am Beförderungstag eine ‚Urkunde‘ zu überreichen. Ich finde: Eine nette Geste, auch wenn die Höhergruppierung schon ein paar Monde her ist.

GdP kämpft weiter

Und nun? Was kann eine Gewerkschaft in solchen Zeiten aussprechen? Eines ist gewiss: Geld drücken können wir nicht. Es ist aber keinesfalls so, dass KEIN Geld da wäre. Nur die Zuwächse werden unterhalb der Inflationsrate gedrosselt. Bei knapper werdendem Zuwachs wird aus nachvollziehbaren Gründen das ‚Gerangel‘ um die Töpfe größer. Wir werden unermüdlich auf die prekäre personelle Ausstattung hinweisen und gerechten Lohn einfordern. Die nächste Gelegenheit wird unser Delegiertentag im Juni bieten. Wir werden den politisch Verantwortlichen in Parlament und Regierung unsere Forderungen unterbreiten. Wir werden den Schulterschluss mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und ihrem neuen Vorsitzenden Dietmar Muscheid herstellen und wir werden Unterstützung für die gewerkschaftlichen Forderungen in der Öffentlichkeit werben. Wir laden Euch alle ein: Macht mit. Macht phantasiovolle Aktionen vor Ort. Sprecht mit Euren KollegInnen über die Gewerkschaft.

Jedes neue Mitglied unterstützt unser gemeinsames Anliegen!

Euer Ernst Scharbach

KRIPO

Willkür?

Pauschalisiertes Kleidergeld oder Einzelabrechnung bei Verschmutzung oder Beschädigung von Privatkleidung im Dienst? Für das ISM kein Problem: Die seit 1998 verschärften Voraussetzungen für die Gewährung von Aufwandsentschädigungen nach § 17 BBesG gaben ausreichend Grundlage, die über Jahrzehnte vorwiegend im Kriminaldienst gezahlte Kleidergeldpauschale von zuletzt 37,50 DM im Monat zu streichen. Innenminister und Polizeiabteilung konnten auch nicht mit guten Argumenten, Protesten oder Unterschriftenaktionen der GdP zum Einlenken bewegt werden. Der Hauptpersonalrat Polizei (HPRP) unterstützte die GdP-Linie mit allen rechtlichen Möglichkeiten und lehnte bis in die Einigungsstelle die Abschaffung der Pauschale ab. Letztlich blieb aber nur die Kapitulation vor dem Recht: Das ISM darf nach Organisationsermessens die Pauschale abschaffen und zur Einzelabrechnung wechseln. Das Verbot der Willkür wird damit nicht verletzt. Was bleibt für die Zukunft? Es wird eine neue Vorschrift veröffentlicht, die Vorgaben für das Einzelabrechnungverfahren bei besonderer Verschmutzung und Beschädigung von Privatkleidung im Dienst macht. Der Verwaltungsaufwand wird nach Einschätzung des ISM immer noch billiger als die Pauschale. Aber niemand im ISM scheint sich bewusst zu sein, was das neue Sparpaket in Sachen Motivation bei der Kriminalpolizei anrichtet. Wer modernes Führungsmanagement predigt, sollte sich auch entsprechende Prämissen setzen: „Treffe wirtschaftliche Entscheidungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; denn ihre Berufszufriedenheit fördert das Qualitätsbild der Polizei.“

Aufstiegsausbildung

Rheinland-Pfalz will die zweiseitige Laufbahn zum Abschluss bringen. Neben dem Bewährungsaufstieg wird die Aufstiegsausbildung (ASA) den Einstieg in den gehobenen Polizeidienst öffnen. Die GdP stellt noch einmal in Zusammenfassung die wichtigsten Regelungen für die Ausbildungsorganisation und das Zulassungsverfahren vor.

Ausbildungsorganisation

Der erste ASA beginnt am 5. August 2002 und dauert im theoretischen Teil bis zum 25. April 2003. Danach gehen die Ausbildungsteilnehmer zurück zu ihren Dienststellen. Es folgt binnen drei Monaten die mündliche Prüfung. Der ASA endet damit drei Monate nach dem FH-Studiengang. Die Ausbildung findet bei der LPS in Enkenbach-Alsenborn statt. Zugelassen werden 200 Bewerberinnen und Bewerber.

Rechtsstatus

Über eine Änderung der Laufbahnverordnung Polizei wird der ASA dem bisherigen FH-Ab-

schluss gleich gestellt. Für Absolventen der DoQuA wird parallel ihre Ausbildung als Abschluss für den mittleren Polizeidienst geregelt. Die Verwaltungsgerichte sahen in diesen Rechtsschritten keine zu verwerfende Benachteiligung oder Rechtsverletzung der Betroffenen.

Bewerbung und Auswahl

Bewerber zum ASA 2002 konnten sich bis zum 1.3.2002 alle Polizistinnen und Polizisten des mittleren Dienstes, die

- nach dem 31.12.1957 geboren sind,

- nach Eignung, Leistung und Befähigung geeignet erscheinen und

- nach Abschluss der Ausbildung mindestens zwei Jahre im Polizeidienst verwendet wurden und sich während dieser Zeit bewährt haben.

Die Verwendungsvorgabe wurde für Absolventen der DoQuA 2000 mit Notenschnitt mindestens 1,99 und Absolventen der DoQuA 2001 mit Notenschnitt mindestens 1,49 verkürzt.

Das Auswahlverfahren ist der LPS übertragen. Die Dienststellen fertigen für die Bewerber aus ihrem Bereich Anlassbeurteilungen und stellen die Rangzahl fest. Die Rangzahl setzt sich aus der Summe des Beurteilungsergebnisses und des Prüfungsnachweises (Befähigungsnachweis) abzüglich dem 10. Teil der Dienstjahre zusammen. In der Ausschreibung sind die Details für die Berechnung der Summen und der Dienstjahre festgelegt. Die GdP hatte durchsetzen können, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Hochschul- und Fachhochschulreife einen Zuschlag von drei Dienstjahren bekommen.

Beurteilung

Die auf den Anlass der Bewerbung zum ASA bezogenen Beurteilungen müssen aus Rechtsgründen statusamtsrechtlich ausgefertigt werden. Unabhängig vom Ausbildungsabschluss für den mittleren Polizeidienst werden jeweils die Bewerberinnen aus einer Besoldungsgruppe miteinander verglichen.

Rangzahl und Quotierung

Maßgebend für die Zulassung

zum ASA ist die errechnete Rangzahl. Für das Rangzahlverfahren werden die Bewerberinnen und Bewerber in drei Kategorien geführt, die sich am Ausbildungsabschluss für den mittleren Polizeidienst festmachen. In der ersten Säule konkurrieren die Absolventen der F I miteinander, in der zweiten Säule, die Absolventen der Erstausbildung und in der dritten Säule die Absolventen der DoQuA. Die Quotierung der 200 zur Verfügung stehenden Lehrgangplätze auf die drei Säulen nimmt das ISM vor, wenn das Rangzahl- und Erfassungsverfahren abgeschlossen ist.

Vorbereitung und Inhalte

Der ASA baut auf dem bisher für den mittleren Polizeidienst erworbenen Ausbildungsabschluss auf. Zur Auffrischung und Aktualisierung des Fachwissens wird den Interessenten ein Vorbereitungskurs über PC angeboten. Das entsprechende Programm CIA wird von der LPS im April in das Polizei-Intranet eingestellt. Das Trainingsprogramm kann in der Dienstzeit absolviert werden.

Vermittelt werden bei der ASA Inhalte aus den Fachgebieten Recht (390 LVE), Einsatzlehre/Kriminalistik/Kriminologie (500 LVE) und Soziale Verhaltenslehre (200 LVE).

Leistungsnachweise und Prüfung

Die Leistungsnachweise sind in zwei Klausurrunden von insgesamt 12 Aufsichtsarbeiten von je 90 – 120 Minuten und einem mündlichen Vortrag von 15 – 20 Minuten zu erbringen. Die Prüfung wird in Form einer schriftlichen und fächerübergreifenden mündlichen Einzelprüfung durchgeführt. Die Zulassung zur Prüfung erfolgt, wenn der Ausbildungsteilnehmer als Durchschnittsergebnis aus den Leistungsnachweisen mindestens 5,0 Punkte erreicht hat.

Beförderung

Die Zulassung zum ASA und die Teilnahme am Bewährungsaufstieg schließen sich gegenseitig aus. Die Neufassung der Laufbahnverordnung Polizei wird eine entsprechende Regelung enthalten. Bewerberinnen und Bewerber in

beiden Säulen für den Aufstieg zum gehobenen Polizeidienst müssen sich also zuvor entscheiden, ob sie im Wege des Bewährungsaufstieges zum PK ernannt oder am ASA teilnehmen wollen. Wichtig: Wer im ASA durchfallen sollte, ist nicht vom Aufstieg ausgeschlossen. Ihm bleibt die Tür über den Bewährungsaufstieg offen.


Noch nicht abschließend geregelt ist die Beförderung nach erfolgreichem Bestehen der ASA-Prüfung. In der Polizeiabteilung des ISM favorisiert man eine Regelung, die Beförderung „unmittelbar nach Abschluss des ASA“, vorzunehmen. Die GdP wird mit Nachdruck für die direkte Beförderung nach Ausbildungsabschluss eintreten.

Funktionsgarantie

Eine Garantie für die Rückkehr in die vor Beginn des ASA ausgeübte Funktion kann es schon aus Rechtsgründen nicht geben. Dies ist aber auch unabhängig vom ASA zu sehen. Wer am ASA teilnimmt, wird zur LPS abgeordnet. Die Heimatdienststelle muss dann in jedem Einzelfall entscheiden, ob und wie für die Dauer des Lehrganges die mit der bisherigen Funktion verbundenen Aufgaben wahrgenommen werden. Es wird sicher Aufgabenbereiche geben, bei der die Personalmaßnahme zum Anlass genommen wird, eine anderweitige Stellenbesetzung vorzunehmen (z.B. Übertragung der Aufgaben im Bereich der System- und Anwendungsbetreuung an eine Angestellte oder der nach 1 bis 2 Jahren automatisch erfolgende Austausch von Einsatzkräften der Bereitschaftspolizei). In anderen Aufgabenfeldern wird schon die spezielle Qualifikation des zum ASA abgeordneten Kollegen eine anderweitige Besetzung der Stelle ausschließen. Fazit: Es wird im Einzelfall entschieden, ob der ASA-Absolvent in die angestammte Funktion zurück kehrt.

Weitere Fragen

Wer zum ASA weitere Fragen hat, wendet sich an die Gewerkschaft der Polizei oder an den Hauptpersonalrat Polizei (Polizei-Intranet über Outlook an Scharbach, Ernst (ISM).



**Deutsche
Polizei**

Ausgabe:
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle:
Nikolaus-Kopernikus-Str. 15
55129 Mainz
Telefon: (06 131) 96 00 90
Telefax: (06 131) 96 00 9 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) 369 2313
Telefax: (06 31) 369 2314
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. 27 vom
1. 9. 2000

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG.
DruckMedien
Postfach 1452, 47594 Geldern
Hartstraße 4-6, 47608 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6470

VERWALTUNGSVORSCHRIFT

Flexible Arbeitszeit

Wir wollen über den derzeitigen Stand der VwV informieren, deren dritte Fassung dem Hauptpersonalrat zur Mitbestimmung vorliegt.

Leitlinien

Bei der Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen sind dienstliche Belange, die Belange der Bevölkerung, arbeitsmedizinische Aspekte und die persönlichen Bedürfnisse der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zu berücksichtigen. Bei der Erarbeitung flexibler Arbeitszeitregelungen ist der Gewähr persönlicher Arbeitszeit-souveränität Rechnung zu tragen. Die Rechte der Personalvertretungen nach dem LPersVG sind zu beachten

Wechselschichtdienst

Neue Arbeitszeitmodelle zeichnen sich durch ereignisorientierte Arbeitszeiten und Dienststärken aus. Vorgegebene Dienststärken sollen **grundsätzlich** weder unter noch überschritten werden. Der Dienstplan soll für mindestens vier Wochen verbindlich erklärt werden. Unter Beachtung des Gesundheitsschutzes soll die Dienstplanung regelmäßig einen Zeitraum von zehn Stunden pro Schicht nicht überschreiten. Zwölfstundenschichten sind nur bei dringenden dienstlichen Bedürfnissen **oder** nicht mehr als dreimal in einer Kalenderwoche zulässig. Dienstplanmäßig dürfen in einem Schichtmodell nur zwei Nachtdienste in Folge vorgesehen werden. Die Beamtinnen und Beamten können in eigener Abstimmung auch mehr Nachtdienste hintereinander verrichten.

Gleitende Arbeitszeit

Die Polizeibehörden und Einrichtungen können soweit dienstliche Interessen es erfordern die tägliche Arbeitszeit bis zu einer Dauer von

acht Wochen abweichend von § 7 Abs. 2 Satz 1 – 3 ArbZVO festlegen.

Feste Arbeitszeit

Die Polizeibehörden und Einrichtungen können soweit es dienstliche Interessen erfordern Ausnahmen vom frühesten Dienste bis zu einer Dauer von acht Wochen festlegen.

Für einen Zeitraum von 24 Stunden sind in der Regel elf, mindestens aber acht zusammenhängende Stunden Mindestruhezeit zu gewähren. Für einen Sieben-Tages-Zeitraum ist in der Regel eine Mindestruhezeit von 35 Stunden zu gewähren. Diese Schutzvorschriften haben auch für den Wechselschichtdienst Geltung.

Erfassung der Arbeitszeit

Für den Wechselschichtdienst werden die individuell zu leistenden Jahresarbeitsstunden in einem Jahresarbeitszeitkonto erfasst.

Im WSD sind Zeitguthaben oder Minderzeiten im Bezug zur regelmäßigen Arbeitszeit zu einem oder mehreren Stichtagen zu begrenzen. Über die Begrenzung hinausgehende Zeitguthaben werden gutgeschrieben, sofern sie dienstlich angeordnet waren. Diese sind bei der folgenden Dienstplangestaltung auszugleichen.

Urlaub

Vom Urlaubskonto werden für jeden Arbeitstag acht Arbeitsstunden abgebucht und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Während der Gültigkeit eines Dienstplanes werden die darin vorgesehenen Stunden gut- bzw. abgebucht. Für Sonderurlaub gilt die Anrechnung von acht Stunden je Arbeitstag entsprechend.

Krankheit
Während eines gültigen Dienstplanes gelten die darin vorgesehenen Arbeitsstunden als erbracht. Bei Krankheit über diesen Dienstplan

hinaus werden pro Arbeitstag acht Stunden gutgeschrieben.

Bereitschaft, Rufbereitschaft, Großeinsätze

Zeiten für das Bereithalten an einem vorgesehenen Ort zum sofortigen Einsatz aus besonderem Anlass werden in vollem Umfang angerechnet (1:1).

Bereitschaftszeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit, bei welchen auf Abruf innerhalb von 30 Minuten die Arbeit aufgenommen werden muss (X+30) werden zu einem Viertel Dienstbefreiung oder Freizeitausgleich gewährt (1:4).

Bei besonderen Großeinsätzen kann für die Bereitschaft und für Ruhephasen ein Ausgleich bis zur Anrechnung 1:1 erfolgen, wenn

- bei den Einsätzen eine zeitliche Dauer von mindestens 24 Stunden angelegt ist,
- eine unfriedliche Entwicklung nicht auszuschließen ist,
- zur Lagebewältigung Unterstützungskräfte des Bundes und/oder der Länder eingesetzt werden,
- aus einsatzökonomischen Gründen Einsatzkräfte geschlossener Einheiten im Schichtdienst eingesetzt werden.

Alle vier Voraussetzungen müssen gegeben sein.

Bei Rufbereitschaft wird Freizeitausgleich 1:8 gewährt.

Nachtdienst
Es handelt sich um Nachtdienst, wenn ein überwiegender Teil des Dienstes während der Nachtzeit (20.00 – 06.00 Uhr) geleistet wird. Z. B. Dienstzeit von 20.00 – 01.30 Uhr gilt als erbrachter Nachtdienst.

In der vorliegenden Fassung sind bereits viele gewerkschaftliche Forderungen einbezogen worden. So zum Beispiel der Wegfall der beabsichtigten Berechnung der Rufbereitschaft 1:16. Es müssen jedoch noch die Bereiche geändert werden, so zum Beispiel die Berechnung der Mehrarbeit.

Wir werden weiter berichten.

SEMINARE

Im Bildungsplan der GdP gibt es bis zu den Sommerferien noch einige interessante Angebote:

22. – 23.4.2002

„Rente und Betriebsrente – Wie sieht meine Altersversorgung aus?“ Angestellte und Arbeiter/innen in der Polizei

Sonderurlaub - Hotel Peifer

22. – 23.4.2002

„Zukunftsprogramm POLIZEI2014 – Leitlinien für die Sicherheitsarbeit sowie Entwicklungen der rheinland-pfälzischen Polizei“

Interessierte Polizeibeschäftigte Sonderurlaub - Hotel Bergkristall

24. – 26.4.2002

„Personalratsarbeit effektiv gestalten“

Fortbildung II nur für Personalräte - Freistellung für Schulung Hotel Peifer

6. – 8.5.2002

„Rechtentwicklungen im öffentlichen Dienst und Reformen in der Polizei“

Aufbauseminar nur für Teilnehmer der GdP-Grundseminare Sonderurlaub - Hotel Peifer

27. – 29.5.2002

„Beratung, Qualifizierung, Gestaltung – Politische Vereinigungen managen“

Fortbildung für Funktionsträger der GdP

Sonderurlaub - Hotel Bergkristall Die GdP übernimmt bei allen Seminaren die Fahrtkosten sowie Unterbringung und Verpflegung. Interessierte Kolleginnen und Kollegen schicken ihre Bewerbung an ihre Kreisgruppe oder direkt an Gewerkschaft der Polizei, Nikolaus-Kopernikus-Straße 15, 55129 Mainz. Fax: 06131 – 9600999,

GdP und PSW im Internet:

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

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

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

eMail:

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

Neuer Aufbruch: Gender Mainstreaming

Die Gleichstellungspolitik bei der Polizei wird sich an neuen Maßstäben orientieren müssen. Bei der Landesfrauenkonferenz der GdP



Tina Eichenlaub führt die GdP-Frauengruppe

diskutierten rund 50 Kolleginnen aus allen Bezirks- und Kreisgruppen das Gender Mainstreaming und wähl-



Barbara Lampe von der Uni Mainz informiert über Gender Mainstreaming

ten Tina Eichenlaub erneut zur Vorsitzenden der GdP-Frauengruppe.

Tina Eichenlaub und ihre Kolleginnen im Vorstand haben reichlich zu tun. Schließlich vertreten sie inzwischen fast 1.000 in der GdP organisierte Frauen. Zum Berufsbild

der Polizei gehören Frauen schon seit Jahrzehnten. Deutlicher kam die Wirkung ab 1987 mit der Einstellung von Frauen in die damalige Schutzpolizei zur Geltung. Heute sind Frauen im Polizeidienst etabliert und anerkannt. Leider gilt dies noch lange nicht für die Alltagsschwierigkeiten, mit denen sie, ihre Familien, aber auch ihre Kollegen zu kämpfen haben.

Leider erlebt **Barbara Lampe**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, viel zu oft, dass berufliche Gleichstellungspolitik als Problem der Frauen abgestempelt wird und gleich der „Handlungsauftrag“ hinterher kommt: „Frauen haben wohl Probleme, dann ist es gut, wenn sie sie selber lösen.“ Sie erläuterte den Kolleginnen der GdP-Frauengruppe bei der Landeskonferenz im Kongresszentrum der FH auf dem Hahn sehr einleuchtend, wo der Weg hin führen muss, nämlich zu Gender Mainstreaming. Es geht also z.B. um die Feststellung und bisher weit verbreitete Ansicht, dass ausschließlich Frauen Kinder gebären können und sie deshalb auch die Erziehungsprobleme selbst zu lösen hätten. Der richtige Ansatz lautet: Wie können Frauen und Männer gemeinsam dafür sorgen, dass die Kindererziehung besser mit den beruflichen Anforderungen abgestimmt werden kann. Gender Mainstreaming müsse sich als Strategie herausbilden, mit der alle sozialen, organisatorischen oder politischen Konzepte nach einer geschlechterspezifischen

Sichtweise entwickelt, verabschiedet, umgesetzt und evaluiert werden. Das will sich der Vorstand der GdP-Frauengruppen zur Handlungsmaxime machen und darauf drängen, dass auch das Innenministerium entsprechende Vorga-

ben macht. Schließlich habe sich der Innenminister im Kabinett genau dazu verpflichtet.

ben macht. Schließlich habe sich der Innenminister im Kabinett genau dazu verpflichtet.

Trier und die Kreisgruppen Polizeischule, LKA/ZPT und Wapo berufen.



Der GdP-Landesfrauenvorstand v.l.n.r.: Elke Beckhaus, Wilma Diewald, Tina Schaar, Jutta Behnke, Tina Eichenlaub, Christiane Schäfer, Christina Klein und Karin Decker. Hinzu kommen die Vertreterinnen für die LPS/FH, LKA/ZPT und die BG Trier

In den neuen GdP-Landesfrauenvorstand wurden gewählt:

Vorsitzende: **Tina Eichenlaub**
Stellv. Vorsitzende: **Christiane Schäfer** und **Wilma Diewald**

Die GdP-Frauengruppe fordert einen Stellenpool, um in Fällen von Erziehungsurlaub direkt Personalerersatz bereit zu haben. Für Angestellte werden bessere berufliche Pers-



Sie setzen die Leitlinien für die Frauenarbeit der GdP: Delegierte der Landesfrauenkonferenz

BG Mainz: **Elke Beckhaus**
BG Koblenz: **Jutta Behnke**
BG Rheinpfalz: **Christina Klein**

BG Westpfalz: **Karin Decker**
BG Bepo: **Tina Schaar**

In den Vorstand werden darüber hinaus die Vertreterinnen für die BG

pektiven geschaffen werden. Weiter wurde die Forderung nach Einrichtung von Heim-Telearbeitsplätzen verabschiedet.

JUNGE GRUPPE zieht Bilanz

Start up für die JUNGE GRUPE: Der neue Landesjugendvorstand will ganz entschieden zu wichtigen und heiklen Fragen des Polizeiberufes Position beziehen und die



Landesjugendvorsitzender
Thomas Sinner

Perspektiven der jungen Kolleginnen und Kollegen in der Polizei mitgestalten. Internet und Intranet werden bei Information und Präsentation der Arbeit der JUNGEN GRUPE



Experte für Schicht- und Wechselschichtdienst: Wolfgang Fromm, Leiter Polizeieinsatz beim Polizeipräsidium Trier

PE künftig eine stärkere Rolle einnehmen.

Bei der Landesjugendkonferenz im Kongresszentrum der FH auf dem Hahn konnte man richtig spüren, dass in der Jugendarbeit der GdP ein neuer Wind wehen wird. **Thomas Sinner**, der neue Landesjugendvorsitzende, machte dann auch klar, wo er die Schwerpunkte in der Arbeit gesetzt sehen will: Die JUNGE GRUPPE in den Kreis- und Bezirksgruppen wieder stärker etablieren, Probleme anpacken und auch unangenehme Themen nicht aus

dem Weg gehen sowie das Internet und das Polizei-Intranet besser nutzen, um zu informieren und die JUNGE GRUPE präsent zu zeigen.

Im Landesjugendvorstand hat er erfahrene Mitstreiter, die schon in den letzten Jahren aktiv in der JUNGEN GRUPE mitgearbeitet haben und neue Kolleginnen und Kollegen, die ihre beruflichen Erfahrungen in die Jugendarbeit der GdP einbringen wollen:

Vorsitzender: **Thomas Sinner**, BG PP Mainz

Stellv. Vorsitzende: **Heike Doll**, BG Koblenz sowie **Anke Zimmermann** und **Rüdiger Billmayer**, beide BG Bepo

Kassierer: **Thorsten Paul**, BG Rheinpfalz

Stellv. Kassiererin: **Melanie Klein**, BG Bepo

Schriftführer: **Bernd Zgavec**, BG PP Mainz

Stellv. Schriftführerin: **Beatrice**

schlossener Referent für die Diskussion des Konferenzleitthemas zur Verfügung. Er machte deutlich, welche wichtige Rolle der Schicht- und Wechselschichtdienst für den Erfolg

ebenso in der Kritik wie die fehlende Zeit zur Vorgangsbearbeitung. **Oliver Schuh** lenkte zum Schluss der Debatte den Blick nach vorn: „Wir sollten uns nicht so viel selbst



Der neue Landesjugendvorstand v.l.n.r.: Rüdiger Billmayer, Anke Zimmermann, Melanie Klein, Thomas Sinner, Heike Doll und Bernd Zgavec. Nicht abgebildet sind Thorsten Paul und Beatrice Böhnke-Cseleny

polizeilicher Arbeit spielt, weil er in nahezu allen Fällen die erste Kontaktadresse für die Bürgerinnen und Bürger darstellt und damit wie keine zweite Organisationseinheit das Image der Polizei prägt. Die Sachbearbeitung erfordere besonde-

betrachten. Wichtig ist, was für den Bürger raus kommt.“

Beim Thema Schichtdienst blieb es auch nicht allein. Zur Debatte standen eine Reihe von Themen vom ASA bis zum Pfefferspray. Dort wo Verbesserungen gefordert



In der JUNGEN GRUPE der GdP aktiv: Delegierte der Landesjugendkonferenz

ren Kompetenz und Bürgernähe. Intern seien die notwendigen Voraussetzungen für eine effiziente und effektive Arbeitsleistung zu schaffen. „Die Schnittstelle zum Bezirksdienst stimmt nicht“, bemängelte **Bernd Zgavec**. **Heike Doll** und **Sandra Heil** kritisierten die Personallage und die fehlende Anerkennung. Das neue POLADIS stand

werden ist die JUNGE GRUPPE am Ball.

Du willst mehr zur JUNGEN GRUPE wissen? Einfach im Internet unter www.gdp-rp.de nachsehen oder bei der GdP in Mainz Infos anfordern.

SCHICHTDIENST

PI Worms im Report

In Worms geht es rund. GdP-Sekretär Thomas Will konnte sich bei seinem Besuch in der Polizeiinspektion der Niebelungenstadt selbst überzeugen, dass die Tätigkeit im Wechselschichtdienst oftmals richtig stressig ist. Oder wie es ein Kollege der Schicht formulierte: „Rein von der Streife, im Stehen schnell was Essen und Trinken, Toilette und sofort wieder raus zum nächsten Einsatz.“

Wenn Bernd Zgavec (26) weiß, wovon die Rede ist. Wenn er nach der Schicht nach Hause fährt, ist er kaputt. Obwohl er erst wenige Jahre im Schichtdienst auf dem Buckel hat, Sport treibt und sich fit hält und im Nahbereich der Dienststelle wohnt. Dabei ist er mit Herz und Seele Polizist: „Ich arbeite gerne mit den Bürgern zusammen, mein Beruf macht mir Spaß. Aber die individuelle Belastung ist enorm hoch.“ Diese Erfahrung machen auch viele andere Kollegen seiner Dienststelle. Die ohnehin schon schwach besetzte Schicht muss immer wieder Ausfälle infolge Erkrankungen verkraften. „Das hängt auch mit dem schweren Dienst zusammen“, für die Kollegen Christian Blankenfuland und Ralf May liegt eine der Folgen aus der ständigen Stressbelastung auf der Hand. Sie sehen auch die Zusammenhänge zwischen permanenten Abarbeiten von Einsatzaufträgen und der kaum noch erfüllbaren Forderung nach mehr Streife oder Präventionstätigkeit. GdP-Sekretär Thomas Will, der im Schichtdienstreport die PI Worms besuchte, zog in diesem Punkt ein einfaches Resümee: „Wer ohne Pause fünf Stunden Einsätze gefahren hat und danach den Rest der Schicht braucht, um die Vorgänge in den PC zu bringen, geht sich nicht noch zusätzliche Arbeit suchen.“

PI-Leiter Klaus Höhn hätte gern mehr Personal, um die vielfältigen Aufgaben in der Kriminalitätsbekämpfung und Verkehrssicherheitsarbeit besser abdecken zu können. Knapp 30

Leute fehlen am Soll von 132 Polizistinnen und Polizisten. Es sei oftmals schwierig, die unterschiedlichen Anforderungen gleichzeitig

fordern. Mindestens 2 Polizisten überlappen in der Früh- und der Nachtschicht zum Spätdienst hin, so dass in der Hauptarbeitszeit eine



Vorgänge über Vorgänge: Sascha Kuwatsch zeigt Personalrat Ralf Schreiber, was zu tun ist

erfüllen zu wollen. Das zeigt sich dann auch bei den Überstunden: Für 2001 stehen 8.413 Stunden im Bestand.

Die Dienstgruppen sind wie überall im Land dünn besetzt. Im

Streifenwagenbesetzung zusätzlich an Bord ist. Das System macht es auch leichter, die vielen Sondereinsätze aufzufangen, weil nicht die Freischicht anrücken muss. Beibehalten wurde die Einteilung in 5 Dienst-



Thomas Will und Klemens Dehos zu Besuch bei der Dienstgruppe C

Soll stehen 15 Polizistinnen und Polizisten, 11 sind in der Regel im Dienst. Bei einer Mindeststärke von 10 macht das Probleme.

Das in Probe vereinbarte Arbeitszeitmodell bei der PI Worms orientiert sich an den Einsatzan-

gruppen. Der Plan rotiert über 3 Tage vom Früh- über den Spät- zum Nachtdienst. An Wochenenden und Feiertagen wird die Schicht auf 12 Stunden ausgedehnt. Doppelschläge sind im Schichtplan nicht vorgesehen. Die fehlenden Arbeitszeiten

können im Regelfall direkt im Anschluss an den Frühdienst oder über Zusatzdienste erbracht werden. „Das Arbeitszeitmodell findet in der PI hohe Zustimmung“, betonte Klemens Dehos, der Personalrats- und GdP-Kreisgruppenvorsitzende.

„Technik und Ausstattung sind eigentlich ganz in Ordnung“, meinte der stellvertretende DGL, Kollege Horn. Nach einer knappen Stunde Diskussion gibt es doch eine lange Liste mit Verbesserungsvorschlägen. Das geht von den besseren Bürostühlen über das Pfefferspray in der Mann-Ausstattung, die fehlenden Alco-Tester und die veralteten Funkgeräte bis zum Wunsch zur Beschaffung einer digitalen Kamera. GdP und Personalrat sagten zu, ach in diesen Dingen bei der Dienststelle und in Mainz zu intervenieren.

Fazit: In Worms fehlt Personal. Die Belastung für die Kolleginnen und Kollegen kann nicht dauerhaft auf diesem Level eingefahren bleiben. Hier liegen die das eigentliche Probleme der Dienststelle. Die Arbeitsorganisation ist auf den Schichtdienst und die Einsatzanforderungen zugeschnitten. Die geforderte Flexibilität wird im Probeauftrag zu einem guten Stück realisiert. Technik und Ausstattung sind in der Substanz gut, im Detail verbesserungsfähig. Und trotz aller Schwierigkeiten: Die Kolleginnen und Kollegen sind für ihren Beruf motiviert. Das ISM wird gut daran tun, dass das auch so bleibt.

BERICHTET

Aus dem HPRP

Die Einführung des Mitarbeitergesprächs sei nach Auskunft der Behörden- und Einrichtungsleiter im Wesentlichen erfolgreich verlaufen, teilte das ISM mit. Insbesondere die Tarifbeschäftigten hätten diese neue Möglichkeit begrüßt. Im Schnitt seien 82% der Beschäftigten erreicht worden. Restliche Gespräche sollen bis Ende März 2002 nachgeholt sein. Die GdP würde sich über Rückmeldungen zu dem Thema von der Basis freuen.

Das ISM hat die 75 Angestelltenstellen verteilt: KO 22, MZ 10, RP 10, TR 8, WP 5, BP 3, LKA 11, FH 3, WaPo 3. Sie wurden nach BAT IVa, Vc und VI b gedrittelt. In Koblenz ist mit der Zuweisung von 7 Stellen ein Pilotprojekt "Angestellte im Polizeidienst – Verkehrssicherheitsarbeit" verbunden.

Nach dem Probelauf im PP Koblenz beantragte das ISM die landesweite Einführung des elektronischen Fahrtenbuches. Die Vorteile liegen zunächst bei der aktuelleren und einfacheren Verwaltung des

Fuhrparks; der Vorteil für die Kollegen vor Ort liegt in der umfassenden Ausstattung mit Handys und

aufgezeigt. Des Weiteren wurden massive Informationsdefizite beklagt. Der HPRP stimmte deswe-



dem Einrichten der ‚erweiterten Notfallkette‘. Derzeit laufen bereits Versuche mit GPRS – Ortung. Allerdings wurden von den örtlichen Personalräten im PP Koblenz noch gravierende Mängel in der Technik

gen nur einer weiteren Probephase im Land zu.

Auf der Grundlage der neuen Arbeitszeitverordnung der Landesregierung hat das ISM eine Verwaltungsvorschrift für den

Polizeibereich entworfen. Der HPRP hatte eine AG unter Beteiligung von örtlichen und Gesamtpersonalräten gebildet und mehrere Veränderungsvorschläge erarbeitet, die nun mit dem ISM diskutiert werden.

Das "Rundschreiben über das Erscheinungsbild der Polizei sowie das Tragen der Dienstkleidung" wurde dem HPRP zur Mitbestimmung zugeleitet. Bereits im Rahmen der Abfrage in den Behörden und Einrichtungen kam es zu harschen Reaktionen. Der HPRP setzte eine AG unter Beteiligung der GPR und öPR ein und beantragte wegen der Umstrittenheit des Themas beim ISM Fristverlängerung. Auch hier würde sich die GdP über wertende Äußerungen aus dem Kreise der KollegInnen freuen!

*Dieter Kronauer (Arbeiter),
Annemarie Grindel (Angestellte),
Ernst Scharbach (Beamte)*

BEZIRKSGRUPPE KOBLENZ

Zukunft der Zusatzversorgung

Im November 2001 wurden die Tarifverhandlungen zur „Zukunft der Zusatzversorgung“ abgeschlossen. Die Bezirksgruppe Koblenz nahm dies zum Anlass, zu einer Infoveranstaltung zu diesem wichtigen Thema, das alle Tarifbeschäftigten der Polizei betrifft, einzuladen. Als Referentin konnte Alberdina Körner vom Bundesvorstand, Fachfrau für den Tarifbereich und für Tarifverhandlungen, gewonnen werden. Am Aschermittwoch fanden sich ca. 60 interessierte ArbeiterInnen und Angestellte im PP Koblenz zusammen und ließen sich über die Änderungen in der Zusatzversorgung aufklären.

Wesentliche Eckpunkte sind:
■ Ab 01.01.2001 wird die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes auf eine neue Grundlage

gestellt.

■ Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird rückwirkend mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das „Punktemodell“ ersetzt.

■ Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.

■ Bisher erworbene Anwartschaften werden in das neue System überführt. Eine besondere Besitzstandsklausel gilt für die sog. rentennahen Jahrgänge ab Alter 55.

■ Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wird die Möglichkeit eingeräumt, auf freiwilliger Basis bei der Zusatzversorgungskasse eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge durch eige-

ne Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). Über die Frage der Entgeltumwandlung wird gesondert verhandelt.

■ Die Finanzierungsvorschriften der Zusatzversorgung werden so geändert, dass ein Finanzmehrbedarf künftig durch steuerfreie Zuschüsse der Arbeitgeber abgedeckt wird. Lediglich bei der VBL wird der Eigenanteil an der Umlage von 1,25 % auf 1,41 % erhöht. Es sind keine weiteren zusätzlichen Belastungen für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vorgesehen.

■ Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2007.

Alberdina Körner ging im Anschluss an ihre Ausführungen auf gezielte Fragen aus dem Publikum ein. Hierbei stellte sich ganz deut-

lich heraus, dass das Thema „Versorgung“ auf jede Person individuell zugeschnitten und zu berechnen ist. Die „Erwerbsbiografie“ im öffentlichen Dienst ist ausschlaggebend für die spätere Rentenhöhe. Margarethe Relet, stellvertretende Vorsitzende der Bezirksgruppe Koblenz, überreichte als Dankeschön ein Bild von Rheinland-Pfalz für die neuen Büroräume der Kollegin Körner. Sie hat ihren dienstlichen und privaten Sitz von Hilden nach Berlin verlegt. Kollegin Relet wünschte ihr für die weitere Zukunft in Berlin alles Gute.

Neuer Leiter



Neuer Abteilungsleiter Joachim Knopp

Das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen der GdP und des Personalrates gehört für Joachim Knopp zur Alltagsroutine. In seiner neuen Aufgabe als Abteilungsleiter der 2. BPA in Wittlich-Wengerohr und Koblenz zeigte sich der vom Führungsstab des PP Koblenz kommende Polizeioberrat gegenüber den Interessenvertretern sehr aufgeschlossen. Kein Wunder, denn Kollege Knopp ist selbst seit Jahren GdP-Mitglied. Im Februar war Joachim Knopp vom Leiter der Bereitschaftspolizei, LPD Lothar Funk, in seine neue Aufgabe einge-

wiesen worden. Die GdP wünscht Joachim Knopp auch auf diesem Weg einen guten Start und viel Erfolg.

Achim Oehling

AUS DEN KREISGRUPPEN

Neue Vorstände

Neuwahlen gab es bei der Jahreshauptversammlung der **Kreisgruppe BePo Wengerohr**:

Vorsitzender: **Achim Oehling**, Stellvertreter: **Frank Georg**, Kassierer: **Ferdinand Reuter**, Schriftführer: **Michael Schuckart**, alle von der 21. BPH/E, Beisitzer: **Peter Hoffmann**, 21. BPH/E und **Jürgen Teusch** von der 4.SE/PS. Bei den Vertrauensleuten ergab sich keine Änderung.

Es erfolgte die Wahl der Kandidaten für den Landesdelegiertentag 2002 und eine erforderliche Satzungsänderung, bedingt durch den Umzug der 22.BPH/E nach Koblenz und die damit verbundene

Gründung der **KG Bepo Koblenz**, bei der **Jürgen Weick** zum Vorsitzenden, **Manfred Jakobs** zum Stellvertreter, **Oliver Schneiderei** und **Tobias Weber** zu Kassierern und **Frank Schmitz** und **Anke Zimmermann** zu Schriftführern gewählt wurden.

Ebenfalls neu gewählt wurde bei der **Kreisgruppe BePo Enkenbach**:

Vorsitzender: **Harald Thomas**, Stellvertreter: **Harald Jung**, **Uschi Landmesser** und **Gunther Mosbach**, Kassierer: **Werner Hennemann**, Schriftführer: **Peter Busch**. Kollege Busch war bis zu seiner Versetzung Vorsitzender der

Kreisgruppe BePo Schifferstadt. Dieses Amt wird nun von **Alfried Cuidon** bekleidet.

Die Wahlen bei der Jahreshauptversammlung **Kreisgruppe Rhein-Nahe** ergaben folgendes Ergebnis:

Vorsitzender: **Volker Collet**, Stellvertreter: **Stephanie Moser-Doll** und **Manfred Neumann**, Kassierer: **Thomas Vogel** und **Gerhard Remmet** (Stv.), Schriftführer: **Hilde Oschewski-Breit** und **Beate Kunz** (Stv.).

Bei der **Kreisgruppe Polizeidirektion Worms** wurde **Klemens Dehos** erneut zum Vorsitzenden gewählt. Stellvertreter: **Mario**

Bogner, Udo Schwilling, Dieter Hartmüller und **Rainer Hemmer**, Schriftführer:

Stefan Domermuth und **Herbert Rauter** (Stv.), KassiererIn: **Elke Blumenhagen** und **Knut Herbert** (Stv.), Beisitzer: **Bernd Zgavec**, **Oliver Schuh**, **Johann Pauly**, **Thomas Busam**, **Manfred Schiefelbein**, **Michael Breivogel**, **Renate Keller** (Angestellte), **Helma Happersberger** (ArbeiterInnen) und **Reinhard Scharck** (Pensionäre).

RUHESTANDSVERSETZUNGEN

Lauer, Hans, Vorderpfalz,
Krämer, Friedrich, Vorderpfalz, März 02
Buck, Hans-Joachim, Ww/Rhein-Lahn, April 02
Stock, Eberhard, PP/PD Koblenz, April 02
Thull, Egon, Wapo, April 02

STERBEFÄLLE

Anna Katharina Deller, PP/PD Koblenz, 76 Jahre
Ehefr. V.Koll. Helmut Deller
Hans Anton Kluttig-Grote, PD Neustadt, 81 Jahre
Hans Peter Ramroth, PP/PD Koblenz, 51 Jahre
Herbert Weis, PP/PD Koblenz, 75 Jahre

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren.