



Klarer Auftrag!

KRIMINALPOLIZEI

Kleidergeld

Das Ergebnis der Personalratswahlen 2001 ist ein klarer Auftrag an die Gewerkschaft der Polizei (GdP). Im Hauptpersonalrat Polizei, in allen fünf Gesamtpersonalräten bei den Polizeipräsidien und in dem weit aus größten Teil der Personalräte vor Ort stellt die GdP die Mehrheit der Personalratsmitglieder. Die neue vierjährige Amtszeit der Personalräte kann am 1. Juni starten.

Einiges hat sich in den letzten Wochen verändert. Mit dem „Schichtwechsel“ führen DPolG und BDK eine bis dahin in der rheinland-pfälzischen Polizei nicht für möglich gehaltene Schmutzkampagne. Die Blätter strotzen vor böartigen Unterstellungen und glatten Lügen. Selbst vor persönlichen Diffamierungen wird nicht zurück geschreckt.

„DPoIG und BDK mit ihrer Schmutzkampagne entlarven“

Der GdP-Vorstand fährt dazu einen klaren Kurs: Auf dieses Niveau werden wir uns nicht begeben. In dieser Haltung werden wir von vielen Kolleginnen und Kollegen bestärkt. Selbst Funktionäre von DPolG und BDK baten uns: „Ihr werdet doch hoffentlich nicht darauf eingehen“. Landauf und landab distanzieren sich Funktionäre beider Organisationen von der Kam-

pagne: „Das trifft bei uns nicht zu; wir arbeiten im Personalrat vertrauensvoll zusammen“. Leere Worthülsen, denn im DPolG-Landesvorstand hielten die gleichen Leute den Mund. Die Quittung kommt jetzt anders, denn erste DPolG-Mitglieder sind bereits zur GdP übergetreten, weil sie den schmutzigen Schaum nicht einen Tag länger unterstützen wollen. Und was tun die Spitzenfunktionäre von DPolG und BDK? Wie schon beim letzten Mal wählen sie bei der konstituierenden Sitzung des Hauptpersonalrates Ernst Scharbach (GdP) zum Vorsitzenden mit. Einstimmig, versteht sich!

„GdP wird kontern und die Dinge beim Namen nennen“

In verschiedenen Runden haben GdP-Mitglieder und die Vorstände die Wahl analysiert. Dabei wurden einige Erkenntnisse gewonnen, die dazu führen werden, unsere Arbeit in den Dienststellen zu intensivieren. Festzuhalten ist aber auch: Es war falsch, auf die Lügenkampagne von DPolG und BDK nicht deutlicher zu reagieren. Bei einigen Kolleginnen und Kollegen entstand der Eindruck, die GdP wisse auf die Vorwürfe nicht zu antworten. Oder es sei an dem Dreck doch was dran. Um es klar abzugrenzen: Wir halten es auch heute noch für richtig, die Schmutzkampagne von DPolG und BDK nicht in ihrem Niveau aufzugreifen. Bei uns wird es keine persönlichen Diffamierungen und Beleidigungen geben. Wir wissen, dass die übergroße Mehrzahl der Polizei-

beschäftigten eine solche Form von Auseinandersetzung nicht will. Aber wir hätten Lügen richtig stellen, Themen stärker kontern und eigene Erfolge und Positionen deutlicher heraus arbeiten sollen. Das wird uns nicht noch einmal passieren!

„GdP wird auch in Zukunft vollen Einsatz zeigen“

Unsere Wählerinnen und Wähler danken wir für das Vertrauen. Sechs von zehn Beamtinnen und Beamten wählten beim Hauptpersonalrat GdP. Noch deutlicher fällt das Votum bei den Tarifbeschäftigten aus. 83,5% der Stimmen bei den Arbeiterinnen und Arbeitern und 72,5% der Stimmen bei den Angestellten fielen auf die GdP. Bei den Tarifbeschäftigten sind DPolG und BDK nicht mehr im Hauptpersonalrat vertreten. Insgesamt erreichte die GdP im Hauptpersonalrat 13 von 19 Sitzen.

Die GdP wird auch in Zukunft vollen Einsatz zeigen: Ohne Wenn und Aber für die Interessen der Polizeibeschäftigten! Darauf ist Verlass!

GdP und PSW im Internet:

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

buero@gdp-rp.de
buero@psw-rp.de
buero@psw-reisen.de

Gelingt jetzt endlich der Durchbruch zu einer akzeptablen Regelung für das Kleidergeld? Seit Monaten geht es um juristische Bewertungen, Rechtsformulierungen für die Verwaltungsvorschrift und wie immer um Geld.

Leidtragende in diesem Hin und Her sind die Kolleginnen und Kollegen beim Landeskriminalamt und zu einem Teil bei den Polizeipräsidien, denen seit Monaten die Zahlung der Aufwandsentschädigung vorenthalten wird. Das Problem: Die Vorschrift für das Kleidergeld wird so interpretiert, dass nicht das Tragen der Zivilkleidung im Dienst an sich, sondern nur die erhöhte Abnutzung und Verschmutzung infolge Außendienst bei Ermittlungsfahndungstätigkeit als besonderer Aufwand Ausgleich finden darf. Dazu haben dann verschiedene Dienststellen noch interpretiert, der Umfang des Außendienstes müsste mindestens 50% der Ermittlungen und Fahndungen umfassen. In einer ganzen Serie von Rechtsstreiten vor den Verwaltungsgerichten ließen sich diese Punkte nicht abschließend klären, weil die Gerichte nur die Auslegung der bestehenden Vorschriften werten.

Das muss alles so nicht sein. Die GdP fordert:

- Verzicht auf die prozentuale „Außendienstvorgabe“
- Kleidergeld auch für die präventive Kriminalitätsbekämpfung
- Rückwirkende Zahlung z.B. beim LKA ab Herbst 1999

Wir erwarten, dass zeitnah eine Entscheidung des Innenministeriums kommt.

Personal muss her

Die Bereitschaftspolizei wird immer öfter gezwungen sein, die Unterstützungskräfte aus dem Einzeldienst abzuziehen. Die Dienststellen vor Ort laufen auf dem Zahnfleisch! Der Wechselschichtdienst säuft ab. Die Kripo erstickt in Großverfahren. Egal, was in der Republik passiert – immer wird die Polizei gerufen: Beim BSE- oder MKS-Verdacht, für die Kontrolle von Hunde- oder Smogverordnung und, und, und. Das ist mit der derzeitigen Personalstärke nicht zu machen!

Die GdP hat deshalb die Verhandlungsleiter in den laufenden Koalitionsgesprächen, Ministerpräsident Kurt Beck und Staatsminister Hans-Arthur Bauckhage aufgefordert, eine Einstellungsquote von deutlich über den geplanten 300 pro Jahr zu vereinbaren:

"... die deutsche Atomwirtschaft hat nach vierjähriger Pause die CASTOR-Transporte wieder aufgenommen. Der erste Einsatz liegt nun wenige Tage hinter uns. Bei 693

in Gewahrsam genommenen Personen, 116 Festnahmen, 122 Beschlagnahmen/Sicherstellungen, 68 Strafanzeigen und 29 verletzten Einsatzkräften (davon zwei Schwerverletzte) kann kaum noch von einem friedlichen Einsatz gesprochen werden.

Der nächste CASTOR-Transport wird in der nächsten Woche durch Rheinland-Pfalz fahren...

Die Bereitschaftspolizei, die die Hauptlast der erwähnten Einsätze tragen muss, ist personell so ausgeblutet, dass die dort eingesetzten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten seit Monaten kaum noch ein freies Wochenende hatten. Durchschnittlich besteht ein Zug statt aus 38 nur noch aus wenig mehr als zwanzig Beamtinnen und Beamten. Dadurch bedingt, mussten – und müssen – für Großlagen die Unterstützungskräfte aus dem Einzeldienst zurückgezogen werden, was dort wiederum erhebliche Probleme verursacht. Selbst mit den Unterstützungskräften sind die Dienstschichten so schwach besetzt, dass notwendige Personalverstärkungen an anderer Stelle (z.B. in der offenen Fahndung) nicht möglich sind.

Wir stellen nicht die Frage nach Ursache oder Verschulden. Wir stellen die Frage nach der Zukunft. Die Landtagsfraktion der SPD hat sich dafür ausgesprochen, ab 2003 pro Jahr 300 Einstellungen in den Polizeidienst vorzunehmen; damit soll der heutige Stand bis 2011 gesichert werden. Herr Minister Bauckhage sprach sich im Namen der F.D.P. dafür aus, dass die Polizei des Landes 10.000 Beamte stark sein sollte. Nach unserer Auffassung müssen auf Dauer 383 Anwärter pro Jahr eingestellt werden, um mittelfristig wieder den Personalstand von 1995 (knapp über 9500) zu erreichen.

Angesichts der dramatischen Situation, in der die Polizei sich befindet, appellieren wir an Sie, sich in den aktuell stattfindenden Koalitionsverhandlungen für eine Einstellungsquote deutlich über 300 Anwärterinnen und Anwärtern pro Jahr einzusetzen."

Aufstiegslehrgang

„Für Aufstiegsbeamtinnen und – beamte sowie Absolventen der doppelqualifizierenden Ausbildung erfolgt die Qualifizierung für den gehobenen Polizeidienst künftig über einen Aufstiegslehrgang.“

So steht es in einem Brief, mit dem das Innenministerium die FHöV – Fachbereich Polizei- beauftragt, die notwendigen Vorbereitungen zu treffen. Es soll ein Lehrplan vorgeschlagen werden, die notwendigen Änderungen und Ergänzungen zur LaufVO Polizei und anderer Rechtsvorschriften sind zu ermitteln und vorzuschlagen.

Die personellen, räumlichen und sächlichen Bedürfnisse sollen ermittelt und dargestellt werden. Nach den Vorgaben des Ministeriums soll der Aufstiegslehrgang 9 – 12 Monate

dauern und mit einer Prüfung enden, die inhaltlich dem Abschluss des FHS-Studiums gleichwertig ist. Der Lehrgang soll für 120 Teilnehmer geplant werden (siehe auch nebenstehenden Kasten).

Parallel dazu sollen Vorschläge für eine Reform des Fachhochschulstudiums mit dem Ziel größerer Praxisnähe erarbeitet werden. Die Vorschläge werden bis zum 1.10.2001 erwartet. Der erste Lehrgang soll im Jahr 2002 beginnen.

Die FHöV hat eine Arbeitsgruppe und insgesamt fünf Projektgruppen eingesetzt. Der Hauptpersonalrat der Polizei ist in der Arbeitsgruppe durch Helmut Conradt vertreten.

Planungen korrigieren

Es ist gut, dass die Planungen für den Aufstiegslehrgang rechtzeitig und mit der notwendigen Power angegangen werden. Aber nach Auffassung der GdP ist das Grundkonzept noch nicht stimmig. Deshalb ging nachstehende Forderung an Minister Zuber:


"Nach unseren Berechnungen ist davon auszugehen, dass von den verbliebenen viertausend Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten des mittleren Dienstes in den nächsten zehn Jahren rund die Hälfte am Bewährungsaufstieg teilnehmen kann. Dies bedeutet, dass die anderen zweitausend Kolleginnen und Kollegen den Weg über den Aufstiegslehrgang gehen muss.

Aus den Nachbarländern wissen wir, dass Hessen die zweigeteilte Laufbahn bis zum Jahr 2004 vollenden will. Dies ist für Rheinland-Pfalz nicht mehr erreichbar. Nordrhein-Westfalen hat nun vereinbart, beginnend ab 2002 in acht gleichen Jahresschritten (also bis zum Jahr 2010) ebenfalls die zweigeteilte Laufbahn für die Polizei zu vollenden.

Nach unserer Auffassung sollte sich Rheinland-Pfalz an der nordrhein-westfälischen Vorgehens-

weise orientieren. Dazu müssten u.E. die Zugangsvoraussetzungen für den Bewährungsaufstieg verändert, insbesondere der Berechtigtenkreis zum erweiterten Bewährungsaufstieg wieder auf die ursprünglich vorgesehenen 30% aufgestockt, oder die Teilnehmerzahlen für den Aufstiegslehrgang höher als mit 120 angesetzt werden.

Wir halten eine zielgerichtete Überprüfung der Planungsdaten für erforderlich, wenn verhindert werden soll, dass die aktuell an der FHöV zu erarbeitende Lehrgangplanung, insbesondere hinsichtlich der räumlichen und personellen Voraussetzungen schon vor Beginn des ersten Lehrganges überarbeitet werden muss."



**Deutsche
Polizei**

Ausgabe:
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle:
Forsterstr. 31
55118 Mainz
Telefon: (06 131) 96 00 90
Telefax: (06 131) 61 10 94
Internet: <http://www.gdp-rp.de>
E-Mail: buero@gdp-rp.de

Redaktion:
Jürgen Moser (v.i.S.d.P.)
Polizeipräsidium Westpfalz
67621 Kaiserslautern
Telefon: (06 31) 3 66 56 46
Telefax: (06 31) 3 66 56 38
E-Mail: webmaster@gdp-rp.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

Bitte auf dieser Seite Übersicht
GdP-Mitglieder in den Vorständen
der Personalräte (Excel-Tabelle) ein-
fügen!

Lothar Funk: Einsatzfähigkeit stabilisieren

Auch bei der Bereitschaftspolizei setzt sich die GdP kritisch mit dem Personalstand und der dadurch bedingten hohen Einsatzbelastung für die Kolleginnen und Kollegen auseinander. Weitere zentrale Themen sind die Sicherung der Arbeitsplätze und die Förderung der Tarifbeschäftigten. Im Interview mit Lothar Funk, dem Leiter der Bereitschaftspolizei, werden Bilanz und Zukunftsperspektiven aufgezeigt. Das Gespräch für die GdP führten Helmut Knerr und Dieter Kronauer.

GdP: Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) bewertet derzeit die Personalsituation im Polizeibereich sehr kritisch und fordert entsprechende politische Weichenstellung zur Stärkung der operativen Einheiten. Welche personellen Optimierungsnotwendigkeiten sind nach ihrer Bewertung im Bereich der Bereitschaftspolizei erforderlich?

Funk: Da bei realistischer Betrachtungsweise in naher Zukunft nicht von einer deutlichen Erhöhung der Einsatzstärken bei der Bereitschaftspolizei ausgegangen werden kann, müssen die vorhandenen personellen Ressourcen noch zielgerichteter für die Wahrnehmung der gesetzlich übertragenen polizeilichen Aufgaben genutzt werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist beispielsweise die inzwischen verfügte Privatisierung des Sicherungsdienstes in den Standorten der BP, an deren Umsetzung zurzeit mit Nachdruck gearbeitet wird. Durch diese Maßnahme werden gut ausgebildete Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte für ihre originären polizeilichen Aufgaben freigesetzt und damit die Einsatzfähigkeit der BP spürbar gestärkt. Dem gleichen Ziel diene im übrigen auch die im Herbst letzten Jahres vollzogene Auflösung des Fahrdienstes bei der BPD. Der gezielte Einsatz von Tarifpersonal in Bereichen, in denen zurzeit noch Angehörige des Polizeidienstes ausbildungsfremd eingesetzt werden müssen, würde ebenfalls zu einer wünschenswerten Entlastung führen. Aber auch regelmäßige Überprüfungen von Einsatzmaßnahmen, insbesondere von solchen mit einer dauerhaft hohen Kräfteanbindung (so z.B. Objektschutzmaßnahmen), können bei entsprechenden Neubewertungen zur Reduzierung des

Personalansatzes und damit durch personelle Umschichtungen zur Verbesserung der „operativen Kräfte“ führen.

GdP: Welche negativen Auswirkungen hätten die ständigen Diskussionen zu Einsparungsvorhaben der Bundesregierung für die Bundesausstattung der Führungs- und Einsatzmittel der Bereitschaftspolizei Rheinland-Pfalz?

Funk: Die Ausstattung der Bereitschaftspolizeien der Länder mit Führungs- und Einsatzmitteln durch den Bund gewährleistet nicht nur den kompatiblen Einsatz geschlossener Einheiten aus Bund und Ländern bei bundesweiten Großlagen, sondern ist gleichzeitig auch eine unverzichtbare Voraussetzung für die dauerhafte Einsatzfähigkeit der Bereitschaftspolizeien. Weitere Einsparungen hätten für die Bereitschaftspolizei Rheinland-Pfalz zur Folge, dass die derzeit über dem Bundesdurchschnitt liegende (akzeptable) Ausstattung mit Führungs- und Einsatzmitteln (84,3% gem. AN) weiter sinken würde und die Erneuerung von „Altbeständen“ sowie die Einführung innovativer Technik, z.B. digitaler Funkgeräte, in Frage gestellt wären.

Ohne zeitgemäß ausgestattete Bereitschaftspolizeien der Länder dürfen aber die bevorstehenden zu erwartenden bundesweiten Großlagen wie z.B. Castor-Transporte, gewalttätige Auseinandersetzungen extremistischer Gruppierungen und die Fußball-WM 2006 kaum erfolgreich zu bewältigen sein.

GdP: Hohe Einsatzbelastungen bei geringen Personaleinsätzen der operativen Einheiten der Bepo führen zu starken Auslastung der Kolleginnen und Kollegen. Folgen - wie z.B. wenig planbare freie Wochen-

enden werden im Kolleginnen- und Kollegenkreis beklagt. Wo sehen Sie Ansatzpunkte, den Kolleginnen und Kollegen z.B. regelmäßige und planbare freie Wochenenden zu garantieren?

Funk: Zunächst bedauere ich sehr, dass die ablauforganisatorischen Regelungen, die ursprünglich fest eingeplante einsatzfreie Wochenenden vorsahen, infolge der reduzierten Personalstärken ausgesetzt werden mussten. Wir sind allerdings seit dem vergan-

Funk: Bisher wurden unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten und des Personalbudgets nur ausnahmsweise und in einigen wenigen Fällen interne Aufgaben „fremdvergeben“. Diese Fremdvergabe erfolgte nach eingehender Prüfung jedes Einzelfalles zur Entlastung und nicht zur Freisetzung des eigenen Tarifpersonals, z. T. zeitlich befristet, um einem aktuellen vorübergehenden Bedarf Rechnung zu tragen. So soll es auch bleiben. Zu den Befürchtungen, Tarifpersonal könnte von einem „öffentlich-rechtlichen Dienstleister“ übernommen werden, ist festzustellen, dass auf der Grundlage einer Vereinbarung des ISM mit dem Finanzministerium und der LBB in den Liegenschaften der BP anfallende Instandsetzungs- und Instandhaltungsmaßnahmen grundsätzlich durch Bedienstete des Nutzers auf Kosten der LBB durchgeführt werden. Aus meiner Sicht besteht kein Grund zur Beunruhigung.

GdP: Das Mitarbeitergespräch bietet künftig für Tarifbeschäftigte die Möglichkeit bei Interesse, Neigung und Verwendungswunsch vermehrt höherwertige Tätigkeiten übertragen zu bekommen. Wie sehen Sie die Chance, sich in Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu qualifizieren, dies insbesondere vor dem Hintergrund vermindelter Haushaltsansätze für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen?

Funk: Selbstverständlich sind auch Tarifbeschäftigte im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten durch gezielte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen in die Lage zu versetzen, den sich veränderten beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Individuelle berufliche Wünsche und Ziele können zudem in den ab diesem Jahr auch mit dem Tarifpersonal zu führenden Mitarbeitergesprächen vorgetragen bzw. erfragt werden. Die Verwendungswünsche des Tarifpersonals sind den personalbewirtschaftenden Stellen mitzuteilen, da sie nur dann frühzeitig in Personalentwicklungsüberlegungen einbezogen werden können. Aller-



Foto wird mit Post übersandt

Lothar Funk

genen Jahr bemüht, für die operativen Einheiten der BP ein einsatzfreies Wochenende pro Monat einzuplanen. Um diese Möglichkeit realisieren zu können, wird der notwendige Regelungsbedarf bei den monatlichen Koordinierungsgesprächen zwischen BP und PED, bei denen die planbaren Einsätze festgelegt werden, als fester TOP behandelt. Im Hinblick auf aktuelle Großlagen, die im eigenen Land oder bundesweit den Einsatz der BP erfordern, lässt sich die mit einem entsprechenden zeitlichen Verlauf erfolgte ursprüngliche Planung eines einsatzfreien Wochenende leider nicht immer halten.

GdP: Tarifbeschäftigte in den verschiedensten Organisationsbereichen der Bepo fürchten, dass ihr Arbeitsplatz künftig durch Outsourcing „Fremdvergeben“ wird bzw. sie von einem öffentlich rechtlichen Dienstleistungsunternehmen übernommen werden. Sind diese Befürchtungen nach Ihrer Bewertung berechtigt?

dings dürfen mit diesen Mitarbeitergesprächen keine unmittelbaren Auswirkungen auf eine Änderung der tariflichen Eingruppierung verbunden sein. Da sich die tarifliche Eingruppierung rechtlich zwingend an den tatsächlich ausgeübten

Tätigkeiten zu orientieren hat, setzt die konkrete berufliche Qualifizierung/Förderung im Tarifbereich die Beteiligung der für Personalentscheidungen zuständigen Stellen der BP voraus. Die angestrebte Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit erfolgt grundsätzlich im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens und erfordert regelmäßig die „Veränderungsbereitschaft“ der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

GdP: Zukünftig wird der Polizeinachwuchs bei den Polizeipräsidenten eingestellt. Welche Auswirkungen für die Personalgewinnung sehen Sie hier für die Bereitschaftspolizei?

Funk: Auch die neue Einstellungskonzeption sieht die Anschlussverwendung der „Direkteinsteiger“ bei der BP nach erfolgreichem Abschluss der Fachhochschulausbildung vor. Dies stellt eine auf Dauer planbare Berechnungsgröße für die Personalausstattung unserer operativen Einheiten dar. Die Besetzung von Funktionsstellen bei der BP wird entweder aus dem eigenen Personalbestand heraus oder über landesweite Ausschreibungsverfahren, in die alle übrigen Polizeibehörden und -einrichtungen einbezogen sind, erfolgen. Fehlstellen der BP werden den Polizeipräsidenten mitgeteilt und von diesen in dem jeweiligen Einstellungskontingent berücksichtigt.

GdP: Welche Zukunftsprobleme der Bepo beschäftigen sie gedanklich zur Zeit am intensivsten?

Funk: Ein zentralen Anliegen ist nach wie vor die Gewährleistung eines personellen und materiellen Ausstattungsstandards, der es der BP ermöglicht, die ihr zugewiesenen Aufgaben in dem notwendigen Umfang effektiv wahrzunehmen. Dies gilt in besonderem Maße auch für die Fähigkeit, bei Bedarf gut trainierte geschlossenen Einheiten zeitgerecht in den Einsatz zu bringen.

Darüber hinaus müssen die Einsatzbelastung und die Mehrarbeitsentwicklung in vertretbaren Grenzen gehalten werden. Schließlich beschäftigt mich zur Zeit sehr intensiv und dies nicht nur gedanklich, die Einbeziehung der BP in die Ausbauprogramme der polizeilichen Informations- und Kommunikationssysteme.

GdP: Die GdP-Bezirksgruppe Bepo plant für den Herbst 2001 ihr drittes **GdP-BEPO-FORUM**. Welche Grundsatzthemen würden Sie gerne persönlich mit Politikern und Polizeixperten diskutieren?

Funk: Es erscheint mir verfrüht, bereits jetzt konkrete Aussagen zu Grundsatzthemen zu machen, die im Herbst für die BP aktuelle Bedeutung haben könnten. Vielleicht bietet sich statt dessen im Jubiläumsjahr der Bereitschaftspolizei folgendes Leitthema für das GdP-BePo-Forum 2001 an: „50 JAHRE BEREITSCHAFTSPOLIZEI - auch künftig ein zuverlässiger und unverzichtbarer Partner in Sachen Sicherheit!“

GdP: Herr Funk, danke für das Gespräch.

RECHTSSTAAT

GdP gegen NPD

„Mit den Rattenfängern am rechten Rand will die rheinland-pfälzische Polizei nichts zu tun haben“, bezieht GdP-Landesvorsitzender Helmut Conrads eindeutig Stellung. Anlass war ein Schreiben der NPD an alle Polizeidienststellen. Darin wird unverhohlen unterstellt, Polizeiführer auf der „oberen, aber

dabei auf das POG berufen, weil ansonsten die Menschenwürde verletzt würde.

Helmut Conrads wies die Vorhaltungen scharf zurück: „Unsere Kolleginnen und Kollegen handeln nach Recht und Gesetz. Das hohe Vertrauen der Bevölkerung in „ihre Polizei“ ist gerade Zeichen für das ver-



Polizeieinsatz bei NPD-Demonstration in Ludwigshafen

auch der mittleren Ebene“ würden Polizistinnen und Polizisten durch „gesetzwidrige Anordnungen“ zu illegalen Aktionen gegen die NPD anstiften. Sie sollten diesen Anordnungen keine Folge leisten und sich

fassungsmäßige Handeln der Polizei und Anerkennung ihrer Kompetenz. Ausgerechnet von der NPD braucht sich die Polizei Belehrungen dieser Art nicht gefallen zu lassen.“

ARBEITSZEIT

Es bleibt bei 40 Wochenstunden

Die Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz müssen auch in Zukunft in jeder Woche eine Regelarbeitszeit von 40 Stunden erbringen. Die Landesregierung ist nicht bereit, auf die für den Tarifbereich geltenden 38,5 Wochenstunden zurück zu gehen.

Die Gewerkschaft der Polizei forderte in den letzten Wochen auf Bundes- und auf Landesebene die Beseitigung der unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten. Das Bundesverwaltungsgericht hatte nämlich am 21. Dezember 2000 entschieden, dass die Arbeitszeit der Bundesbeamten in den neuen Ländern nicht mehr wie bisher 40 Stun-

den, sondern 38,5 Stunden beträgt. Die bis dato dort geltende Regelung über die Festlegung der 40-Stunden-Woche hat das Gericht verworfen.

Das Innenministerium sieht das Arbeitszeitrecht Rheinland-Pfalz durch die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes nicht tangiert. Innenminister Zuber sieht keine Veranlassung zur Rückkehr zur 38,5-Stunden-Woche. Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten des Landes ab 1. Januar 1997 sei mit dem Ziel eines Solidarbeitrages der Betroffenen zur Konsolidierung des Landeshaushaltes erfolgt. Nach einer Entscheidung des

Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz vom 10. März 1997 kann sie auch nicht in Zusammenhang mit den Arbeitszeitvorschriften für den Tarifbereich gesehen werden.

Auch der Vergleich mit anderen Bundesländern ziehe nicht: In 11 der 16 Länder würde 40 Stunden wöchentlich gearbeitet.

Das Thema ist für die GdP nicht vom Tisch, denn die Arbeitszeitverkürzung war mit Verzicht auf Besoldungserhöhung erkaufte worden. Besonders für den Schichtdienst wäre die Arbeitszeitverkürzung wichtig.

FRAUENGRUPPE

Diskussionsforum "Häusliche Gewalt"

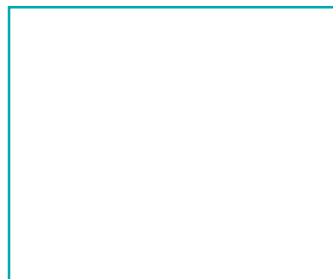
Gewalt in engen sozialen Beziehungen ist keine Privatsache. Es handelt sich um kriminelles Unrecht. Der Schutz des Opfers muss im Zentrum auch der polizeilichen Bemühungen stehen. Mit diesem Thema beschäftigte sich ein Diskussionsforum der Frauengruppe im Erbacher Hof in Mainz.

Dr. Dagmar Heine-Wiedemann, Referatsleiterin im Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen führte in ihrem Referat in die Thematik ein. 1998 wurden ca. 54.000 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfasst, davon ca. 8.000 Vergewaltigungen. Man



Dr. Dagmar Heine-Wiedemann

schätze aber, dass 70 % - 90 % im Dunkelfeld blieben und dass jede siebte Frau in ihrem Leben mindestens einmal von Vergewaltigung oder sexuellem Missbrauch betroffen sei. Der Schaden (Krankenhauskosten, Frauenhäuser pp.) belaufe sich auf ca. 29 Mrd. DM. Die in den letzten Jahren eingerichteten Kommissariate und Schwerpunktstaatsanwaltschaften hätten zwar eine Verbesserung gebracht. Darüber



Horst Muth

hinaus wäre aber eine Weiterentwicklung und eine bessere Abstimmung der polizeilichen, straf- und zivilrechtlichen und der sozialen

Maßnahmen erforderlich. Dieses Ziel verfolgt das landesweite rheinland-pfälzische Interventionsprojekt, das seit Oktober 2000 die Arbeit aufgenommen hat.

Im Podium berichtete die Sozialarbeiterin des Frauenhauses Mainz, **Hildegard Verhaelen-Peters** über ihre Tätigkeit. Im vergangenen Jahr wurden 106 Frauen und 107 Kinder betreut, in ca. 20 % der Fälle sei die Polizei beteiligt gewesen. Der durchschnittliche Aufenthalt betrage 4 Monate. Vielfach würden Beratungsgespräche in Anspruch genommen. Betroffen seien Familien aus allen gesellschaftlichen Schichten.

Jürgen Schmitt, Leiter der PD Kaiserslautern, formulierte in seinem Beitrag fünf Thesen.

1. Die Kriminalität in Familien müsse in der PKS ablesbar werden.



Tina Eichenlaub

2. Die Polizei dürfe sich nicht darauf beschränken zu schlichten, sondern sie müsse die Straftaten ermitteln.

3. Die polizeiliche Aus- und Fortbildung müsse das Phänomen aufgreifen.

4. Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen müsse verbessert werden.

5. Das Polizei- und Ordnungsbürogesetz müsse den neuen Anforderungen angepasst werden.

Dietmar Schönherr, Leiter des Reviers Tübingen, berichtete vom 'Modellprojekt Platzverweis' in 80 Gemeinden in BW. Ziel sei, den

Schutz der Opfer, die Strafverfolgung und die allgemeine Ächtung der Gewalt zu verbessern. Auf Grundlage der Generalklausel werde im



Hildegard Verhaelen-Peters

Rahmen der Eilzuständigkeit für die Ordnungsbehörde bis zum nächsten Werktag ein Platzverweis erteilt. Die Anordnung werde fast immer befolgt. Probleme mit der Unterbringung der Männer ergäben sich fast nie. Meist kämen diese bei ihren Müttern unter. Zwar laufe nicht alles reibungslos, aber die bisherigen Erfahrungen seien sehr ermutigend.

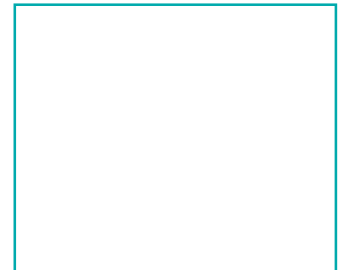
Für das ISM berichtete **Horst Muth** aus der Arbeitsgruppe, die das Land für die IMK leitet. Bestehende rechtliche Möglichkeiten würden ausgelotet und falls erforderlich angepasst. Das Konzept enthalte drei Säulen: Verbesserung von Strafverfolgung und Prävention bei der Polizei, Beratung und Betreuung für Opfer und Täter und die Verbesserung des zivilgerichtlichen Schutzes. Der Wegweisung aus der Wohnung und dem Aussprechen eines Betretungsverbots auf der Grundlage des Platzverweises müsse eine rasche zivilgerichtliche Entscheidung



Dietmar Schönherr

über die Zuweisung der Wohnung folgen. Zu klären sei die

Übermittlungsmöglichkeit von Daten an Beratungsstellen. Das ISM sehe auch die Notwendigkeit der Fortbildung und Bewusstseinsänderung innerhalb der Polizei. Er bedanke sich bei der GdP,



Jürgen Schmitt

dass sie dieses sensible Thema auch durch die Podiumsdiskussion vorantreibe. Man strebe eine einheitliche Entwicklung in den Bundesländern an, insbesondere nach dem Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes.

Der Landesvorsitzende der GdP **Helmut Conrath** dankte der Frauengruppe für die Vorbereitung der Podiumsdiskussion und der amtierenden Vorsitzenden **Tina Eichenlaub** für die Moderation. Er trete dafür ein, dass die notwendigen Änderungen im POG möglichst rasch erfolgen sollten.

Pilotprojekt

Für die polizeiliche Gefahrenabwehr bei Gewalt in sozialen Beziehungen fehlen der Polizei derzeit weitergehende Eingriffsnormen im Polizei- und Ordnungsbehörden-gesetz (POG). Das Innenministerium plant eine Novelle. Das soll aber noch zwei Jahre dauern. Die GdP will schnellere Änderungen und fordert für Rheinland-Pfalz ein Pilotprojekt ähnlich dem Modell in Baden-Württemberg.

Eine entsprechende Initiative legte sie zwischenzeitlich Innenminister Walter Zuber vor.

HERMESKEILER MODELL *Tendenz positiv?*

Der auf ein Jahr angelegte Modellversuch zur Arbeitszeitflexibilisierung läuft jetzt seit sechs Monaten. Zeit genug, eine Zwischenbilanz zu ziehen, wenn auch die Haupturlaubszeit noch bevorsteht.

Ich hatte mir gewünscht, dass sich aus einer Umfrage ein vielfältiges Meinungsspektrum ergibt und sich Kollegen äußern, die vor Beginn des Modells dagegen und auch solche, die dafür waren, Kollegen, deren Meinung sich inzwischen geändert hat, oder auch nicht.

Leider haben nur wenige Kollegen Aussagen gemacht. Und trotz der Zusicherung strenger Anonymität ist keiner darunter, der nach Ablauf des Versuchs gegen die Fortsetzung der flexiblen Dienstplangestaltung stimmen will. Darüber könnten jetzt Mutmaßungen in unterschiedlichste Richtungen angestellt werden – ich will das aber von vornherein unterlassen. Denn Ziel dieses Berichtes ist (und war von Anfang an) Information der Kolleginnen und Kollegen, die sich in anderen Dienststellen mit dem Thema Flexibilisierung beschäftigen. Dazu hatte ich offene Fragen gestellt; hier nun das Ergebnis der Befragung:

Frage: Wie hast Du vor Beginn des Probelaufs „Arbeitszeitflexibilisierung“ abgestimmt und was hat Dich dazu bewegt?

Alle antwortenden Kollegen haben für den Probelauf gestimmt. Motivation hierzu waren u.a.

- "die tatsächliche Möglich-

keit, den Dienst selbst zu planen und somit ein Teil der Planungsfreiheit für sich zu nutzen"

- "dass es ein Versuch sein sollte und die Option zur Rückkehr zum bisherigen Dienstmodell bestand"

- "man nichts ablehnen wollte, was nicht vorher probiert war."

Kritisch wird angemerkt, dass der Dienststellenleiter schon vor der Abstimmung „nach oben“ Zustimmung signalisiert hatte.

Frage: Welche Veränderungen sind während der ersten Hälfte der Erprobungsphase für Dich im dienstlichen und welche im privaten Umfeld eingetreten?

- "Ich bin jetzt öfter auf der Dienststelle durch die vielen Kontrollen und Besprechungen. Es sind mehr Fahrten erforderlich, um seine Stunden zu erreichen."

- „Ich kann zum ersten Male meine privaten und dienstlichen Belange miteinander verknüpfen, was sich positiv auf mein Familienleben und meine Gesundheit auswirkt.“

- „Durch den Wegfall der Dienstgruppen ist eine bessere Kameradschaft entstanden und die Arbeitsabläufe in der Sachbearbeitung sind verbessert worden.“

- „Kurzfristige Vorhaben sind jetzt nicht mehr möglich. Früher konnte man, entsprechende Schichtstärke vorausgesetzt, auch mal spontan freimachen. Heute muss man Termine bis zu 10 Wochen im voraus einplanen, da immer nur soviel

Leute Dienst haben, wie auch gebraucht werden. Andererseits habe ich jetzt einige Tage Urlaub eingespart, die ich früher dazu benutzt habe, um private Feiern, Feste „abzusichern“. Heute trage ich mich an den entsprechenden Tagen nicht mehr ein bzw. so, dass mir eine evtl. Setzung die Teilnahme an der Feier nicht verhindert.“

- „Termine können unabhängig eines vorgegebenen Schichtdienstmodells besser geplant werden als vorher. Sollte sich wirklich ein privater Termin mit einem dienstlichen Termin überschneiden, der vorher bei der Planung des Dienstes noch nicht feststand, ist der Tausch mit einem Kollegen zumeist möglich.“

- „Im dienstlichen Bereich hat es sich zwangsweise ergeben, dass ich meinen Dienst eigenverantwortlich im Sinne des Ganzen planen kann. Dienste und Großkontrollen, die früher nicht möglich waren, lassen sich jetzt spielend realisieren, ohne dass der einzelne riesige Überstundenberge produziert. Dies bedingt, dass ich im privaten Bereich mehr Freiheiten habe, mir meine Freitage nach den persönlichen Belangen auszusuchen. Die dienstlichen Sonderdienste belasten somit nicht die Freizeit, da ich sie ja selbst mit eingeplant habe.“

- „Die Beibehaltung eines bestimmten Rhythmus ist im DGL-Bereich nicht möglich, da hier immer nur eine freie Stelle pro Schicht

vorhanden ist. Doppelbesetzungen werden zwar nicht beanstandet, führen aber bei zu häufigem Gebrauch zu entsprechenden unbesetzten Schichten an anderen Tagen und sind deshalb nicht sinnvoll.“

- „Vorgangsabgabe an den Ermittlungsdienst kann ich nur begrüßen, so hat der Schichtdienst die Aufgabe einer Feuerwehr, und kann in der Tat draußen besser präsent sein, als dies vorher der Fall war. Zeiten, die ich vorher am PC verbringen musste, entfallen also dem gemäß.“

- „Zur Zeit mache ich viele Nachtdienste und kaum Frühdienste, was mir sehr entgegenkommt und auch problemlos möglich ist. Durch Häufung von Nachtdiensten in einem kurzen Zeitraum, kann ich dann eine längere Zeit ohne Nachtdienst verplanen.“

- „Die Zusammenarbeit mit einem Kollegenkreis über die bisherige Dienstgruppe hinaus empfinde ich als Bereicherung. Allerdings ist dieser Kreis bei uns noch gut überschaubar.“

- „Ärgerlich sind die vielen Einmischungen in die Arbeit des Koordinators. Hier werden Streichungen und Umsetzungen vorgenommen, was so nicht vereinbart war. Ich befürchte, dass sich dies noch ausweitet, wenn dem Modell einmal zugestimmt ist.“

Alle Kollegen, die geantwortet haben, werden für die Beibehaltung des flexiblen Modells votieren.

Helmut Conradt

GdP-Position

1. Arbeitszeitflexibilisierung ist kein Personalfindungskonzept, sie kann notwendige Personalverstärkungen nicht ersetzen.
2. Die GdP wird allen Versuchen, von wem auch immer - unterschieden entgegnet, den im Wechselschichtdienst eingesetzten Kolleginnen und Kollegen ein nicht gewünschtes Arbeitszeitmodell aufzudrücken. Der vor wenigen Jahren fehlgeschlagene Versuch, die Dienstzeitregelung von oben her gestalten zu wollen, zeigt, dass es so nicht gehen kann.
3. Die GdP wird, wenn es von den Kolleginnen und Kollegen gewünscht wird, gerne bei der Suche nach Lösungen informieren, beraten und helfen.
4. Wir werden, im Zusammenwirken mit den Örtlichen Personalräten das vertreten, was von der Mehrheit der Betroffenen gewollt wird.

Mitglieder werben

Die GdP will noch stärker werden. Das geht über die Mitgliederwerbung. Die neue Mitgliederwerbeaktion 2001 ist angelaufen. Das Mitmachen lohnt sich, denn alle Kolleginnen und Kollegen, die ein neues GdP-Mitglied werben, nehmen an der Verlosung von 2 Städtereisen teil. Auch unter den Neumitgliedern werden attraktive Preise verlost, und es gibt für alle ein kleines Dankeschön-Präsent.

Auf Erkundungsreise nach Amsterdam, München oder Berlin gehen die Gewinner der GdP-Werbeaktion 2000.

Gewonnen haben bei den Neumitgliedern Petra Eisen, KG Vorderpfalz und Franziska Guthe, KG Polizeischule. Aus dem Kreis der Werber fahren Achim Oehling, KG Bepo Wengerohr und Hans-Joachim Eggert, KG Westerwald/Rhein-Lahn.

Aus dem HPRP

Als Orientierung für die **Versammlungsbehörden** hat das ISM einen **Leitfaden** entwickelt, der in der schwierigen Rechtsmaterie Hilfestellungen geben soll. Der Leitfaden umfasst 55 Seiten, er wird



vom ISM für Interessierte zur Verfügung gestellt.

19 Kollegen haben sich für die **FIII** beworben; 12 wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Voraussichtlich 6 von ihnen werden in den Vorbereitungsdienst gehen können.

Das LKA hat ein "Konzept zur Aufgabenabgrenzung bei der Bearbeitung elektronischer Beweismittel" erstellt und forderte (ohne Abstimmung mit den Personalräten) die Präsidien auf, die Voraussetzungen (Personal, Ausbildung, Ausrüstung) zu schaffen, um in den **PP Datenverarbeitungsgruppen** bei

der Kripo einzurichten. Zusätzliches Personal gebe es hierfür nicht. Auf Intervention der Gesamtpersonalräte wurde das ISM um Mitteilung gebeten, welche Planungen bestehen und soweit erforderlich das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten.

Die Richtlinie zur **Fernwartung von POLADIS-neu** durch externe Wartungstechniker wurde zurück gestellt. Sie soll die kurzfristige Fehlerbeseitigung unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ermöglichen. Der Schwerpunkt der Richtlinie liegt bei den Zugriffsrechten pp. Der HPRP sieht zusätzlichen Erörterungsbedarf bei der Abschottung des Netzes gegen unbefugte Zugriffe.

Der **Personalauswahldienst** hat seinen Jahresbericht 2000 fertig gestellt. Nach der Prüfung der „harten“ Daten (Alter, Mindestgröße pp.) kamen von 2862 Bewerbungen 1438 in die engere Wahl; 1088 erschienen zur polizeizärtlichen Untersuchung; 807 waren polizeitauglich. Im November wurden 236 AnwärterInnen eingestellt. Davon waren 41 % Frauen.

Dieter Kronauer (Arbeiter), Anemarie Grindel (Angestellte), Ernst Scharbach (Beamte)

TARIF

Personal fördern

In ihrer beruflichen Entwicklung sollen die Tarifbeschäftigten in der Polizei künftig mehr gefördert werden. Das Innenministerium hat die Forderungen der GdP aufgegriffen, neue Instrumente in der Personalführung und -entwicklung bei den Dienststellen stärker für diesen Zweck zu nutzen. Die Chancen und Interessen der Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen sollen besser zur Geltung gebracht werden.

Gerade das neue Mitarbeitergespräch wird in Zukunft Aufschluss geben, welche Interessen, Neigungen und Verwendungswünsche die Tarifbeschäftigten haben. In diesem Zusammenhang sollen nochmals die Möglichkeiten der Aufgabenübertragung an Tarifbeschäftigte aufgezeigt werden. Das verbindet sich mit einem klaren Appell an die Dienststellen, dann auch die Funktionsübertragungsmöglichkeiten zu nutzen.

Für das laufende Jahr stehen 55 neue Stellen für Angestellte zur Verfügung. Weitere 50 neue Stellen kommen in den nächsten beiden

Jahren dazu. Die neuen Tarifbeschäftigten werden zur weiteren Entlastung der Polizistinnen und Polizisten eingesetzt. Die Stellen können entweder durch die Einstellung qualifizierter Tarifkräfte oder durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereit sind, sich durch Fortbildungsmaßnahmen weiter zu qualifizieren, besetzt werden.

Das lohnt sich jedenfalls in der Bezahlung, weil die neuen Stellen auch der Vergütungsgruppe V c BAT zugeordnet sind.

Struktur Angestellte

Der Einsatz der GdP für die bessere Bezahlung der Angestellten hat in den letzten Jahren für einzelne Kolleginnen und Kollegen oder Beschäftigungsgruppen Früchte getragen:

V.Gr.	1995	2001
V b	28	59
V c	74	136
VI b	199	210

Junge Gruppe News

Die Junge Gruppe setzt sich für eine Ausbildungsreform ein. Der Sachbearbeiterlehrgang soll ab 2002 kommen. Bei einer Umfrage des Landesjugendvorstandes der GdP

12. BPH/E in Mainz. Eine GdP-Uhr als 2. Preis gewinnt Nico Hesse von der PI Ludwigshafen 2, und der 3. Preis, eine Mini Mag-Light, gewinnt Marco Nenko von der PI Saarburg.



Melanie Klein, JUNGE GRUPPE, gratuliert Tanja Laudes

stimmten über 95 % aller Kolleginnen und Kollegen für den Sachbearbeiterlehrgang. Dafür gab es dann in einer Verlosung auch tolle Preise. Der 1. Preis, ein Reiseutschein des Polizeisozialwerkes (PSW) geht an Tanja Laudes von der

Rüdiger Billmeyer, der Landesjugendvorsitzende der GdP, dankt im Namen der Jungen Gruppe allen Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme an der Umfrage.

RUHESTANDSVERSETZUNGEN

- Eder, Friedrich, Bepo Mainz, April 01
- Keith, Horst, PD Trier, Apr.01
- Türpe, Heinz Peter, PD NW-Altenk., März 01
- Dietrich, Heribert, PP/PD Koblenz, Jan.01
- Barth, Paul-Jürgen, PP Trier, Jan.01
- Schöpflin, Kurt, PP/PD Koblenz, Dez.00
- Klarner, Rolf, PP/PD Mainz, Febr.01

STERBEFÄLLE

- Fritz Kehl, PD NW/Altenkirchen, 80 Jahre
- Werner Becker, PD Pirmasens, 73 Jahre
- Robert Preiss, PD Pirmasens, 86 Jahre
- Erwin Benz, PD Worms, 76 Jahre
- Richard Welsch, PP Trier, 74 Jahre
- Peter Mämpel, PP/PD Mainz, 85 Jahre

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren.