



Gespräch mit Fraktionen

Mit einem Angestelltenprogramm und zusätzlichen Ausbildungsplätzen soll der Etat der Polizei für die beiden nächsten Jahre ergänzt werden. Das fordert die GdP.

Der Etatentwurf für die beiden kommenden Haushaltsjahre enthält in wesentlichem Umfang die notwendigen Stellen- und Mittelansätze für die Realisierung der zweigeteilten Laufbahn und die Beförderungen in 2005 und 2006. Ebenso wird der hohe Standard bei der technischen Ausstattung gesichert werden können.

Problemfeld bleibt die Personalstärke. 250 Neueinstellungen pro Jahr sind ein Mindestansatz. Ziel der GdP ist eine Stärke von 10000 Polizistinnen und Polizisten im Land. Dass mittelfristig mehr Personal in den Hundertschaften, Schichten und Kommissariaten zur Verfügung stehen wird, geht zu einem kleineren Teil auf die erhöhten Einstellungen zurück. Der größere Effekt kommt aus der verlängerten Lebensarbeitszeit. Das ist keine Lösung für die Personalprobleme. Die GdP sagt klipp und klar: § 208 LBG ist zu revidieren.



GdP im Gespräch mit dem AK Innen der SPD-Landtagsfraktion

Im Tarifbereich würden über die generelle Absenkung des Budgets 30 bis 35 Stellen für Tarifbeschäftigte entfallen müssen. Das lehnt die GdP ab. Ziel muss es sein, mehr Angestellte und Arbeiter einzustellen, damit die Polizistinnen und Polizisten von Aufgaben in Service, Technik und Verwaltung entlastet werden.

Weiter fordert die GdP Stellen und Etatmittel für ein Azubi-Programm. In den PP, beim LKA und bei der ZPT könnten etwa 25 zusätzliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden.

Zu knapp sind die Gelder für den Kauf von Dienstkleidung bemessen. Denn aus dem an der

Vorjahresgröße orientierten Budget müssen in jedem Jahr wegen der aufgestockten Einstellungsrate 50 Polizistinnen und Polizisten zusätzlich eingekleidet werden. Zudem sind die Lager bei den Bekleidungsstellen leer, Ersatzbeschaffungen zeitlich dringlich.

Gesprächsthema war über die eigentliche Etatplanung hinaus das Beförderungskonzept für 2005. Die GdP tritt dafür ein, die 30-Jahres-Grenze für die Beförderung zum PHM aufzuheben. Die Abgeordneten von CDU, SPD und FDP sagten zu, diesen Punkt ebenso zu prüfen wie die vorher dargestellten GdP-Forderungen zum Etat.

TW

AKTUELL IN DIESER AUSGABE

■ **NEUE WEGE FÜR MEHR SICHERHEIT IN DEN STÄDTEN**

Seite 2

■ **GdP VOR ORT**

Seite 3

■ **POLADIS.NET**

Seite 4

■ **AUS DEM HPRP**

Seite 6

**WIR WÜNSCHEN
ALL UNSEREN
LESERN EIN
GESEGNETES
WEIHNACHTSFEST
UND EINEN
GUTEN RUTSCH
INS NEUE JAHR!**

DER LANDESVORSTAND



GdP und PSW im Internet:

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

E-Mail:

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

Am 12. 10. 2004 fand unter der Federführung des Fachausschusses Schutzpolizei in Brodenbach ein GdP-Fachseminar statt, das sich mit der Sicherheit in den Städten befasste. Mit dem Bereichsleiter Ordnungsdienste der Stadt Ludwigshafen am Rhein, Herrn Oberamtsrat Günter Wieme, konnte ein äußerst erfahrener Kommunalbeamter als Referent gewonnen werden, der sehr eindrucksvoll die Aufgabenwahrnehmung aus Sicht eines rheinland-pfälzischen Oberzentrums darstellen konnte. Er verdeutlichte den Seminarteilnehmern insbesondere die Probleme, die sich aus Sicht der kommunalen Vollzugsbeamten im Alltag ergeben. Polizeidirektor Franz-Josef Brandt, Leiter Führungsstab des Polizeipräsidiums Westpfalz stellte die Zusammenarbeit mit den Kommunen aus polizeilicher Sicht dar und gab unter Berücksichtigung der demographischen Entwick-

lung einen Ausblick auf zukünftige Aufgabenfelder. Insbesondere die Entwicklung im Bereich der Westpfalz mit ihren besonderen strukturellen Problemen machte den Teilnehmern deutlich, dass durch den zu erwartenden Bevölkerungsrückgang, verbunden mit

ellen Situation bereits heute sehr deutliche Unterschiede in der Aufgabenwahrnehmung landesweit festzustellen sind. Während in den Oberzentren kommunale Vollzugskräfte vielfältige Aufgaben, auch in zeitlicher Hinsicht, in eigener Zuständigkeit wahrnehmen,

nale Vollzugsbeamte einzustellen, um ihren Verpflichtungen umfassend nachzukommen, stehen aktuelle Überlegungen der Städte gegenüber, die Anzahl der vorhandenen Vollzugsbeamten aus haushaltspolitischen Gründen zu reduzieren. Damit folgen die Kommunen dem schlechten Beispiel der Landesregierung mit der Folge, dass die sichtbare Präsenz von Polizei und Ordnungskräften in den Städten und Gemeinden weiter zurückgehen wird. Die Sparmaßnahmen von Land und Kommunen stehen im Widerspruch zu den deutlich gestiegenen Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger im Bereich der öffentlichen Ordnung und der Gefahrenabwehr. Sicherheit ist ein wesentlicher Faktor der Bürgerzufriedenheit und damit auch ein Standortfaktor. Nur wer sich mit Investitionen in die Zukunft dieser Tatsache stellt, wird mit gemeinsamen Strategien von Polizei und Ordnungsbehörden den Herausforderungen gerecht werden, die die demographische Entwicklung mit sich bringt und im möglichen Konkurrenzkampf im Rahmen des Bevölkerungsrückgangs bestehen. Für die Seminarteilnehmer hatte, neben der Sicherstellung einer ausreichenden

einem deutlich ansteigenden Durchschnittsalter der Einwohner sowie einer noch nicht abzuschätzenden Zuwanderung, auf Polizei und Kommunen neue Herausforderungen zukommen werden. Damit man diesen Herausforderungen gerecht werden kann, ist es dringend notwendig, dass sich sowohl die Landesregierung als auch die Städte und Landkreise gemeinsam mit der Polizei Ziele setzen und gemeinsame Strategien für die Zukunft entwickeln. In der Diskussion mit den Referenten wurde deutlich, dass bei einer Bestandsaufnahme der aktu-

geschieht dies in den Mittelzentren in deutlich geringerem Maße und wird in ländlich strukturierten Bereichen fast vollständig von der Polizei übernommen. Auch die Arbeit kriminalpräventiver Gremien gestaltet sich im gesamten Land in sehr unterschiedlicher Ausprägung. Während einige durch vielfältige Aktivitäten einen Beitrag zur Sicherheit leisten, bestehen andere leider nur auf dem Papier. Die Forderung der GdP im Programm Polizei 2014, das POG dahingehend zu korrigieren, dass die Kommunen verbindlich verpflichtet werden, kommu-

GdP VOR ORT

Besuch beim Landeskriminalamt

In der Reihe „GdP vor Ort“ besuchte der GdP-Vorstand das Landeskriminalamt und führte mit Präsident Hans-Heinrich

Preußinger und seinen Abteilungsleitern ein weiteres Fachgespräch. Im Vordergrund des Erfahrungsaustausches standen



GdP-Stammtisch beim LKA – Auch für das leibliche Wohl war gut gesorgt

die Strategie des LKA bei der Jugendkriminalität und eine aktuelle Bestandsaufnahme für die Vermögensabschöpfung bei der Geldwäsche. Zu beiden Feldern werden wir in DEUTSCHE POLIZEI gesondert berichten.

Intensiv wurde die Sicherheitslage diskutiert. Nach wie vor werden für die Terrorismusbekämpfung Kräfte gebündelt. Mit Sorge sieht man, dass andere Bereiche wie beispielsweise OK oder Umweltkriminalität dabei ins Hintertreffen geraten. Der Korruption müsse mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Für die Raumprobleme des LKA gibt es durch Anmietung eines weiteren Gebäudes einen Lösungsansatz. Schwierig gestaltet sich die Rekrutierung von erfahrenen Sachbearbeitern für das LKA, Nachwuchs komme eigentlich zu stark aus dem Reservoir der jungen Polizistinnen und

Polizisten. GdP-Vorsitzender Ernst Scharbach versicherte, dass die GdP die Hinweise aufgreift und bei den Etatberatungen auch für eine Aufstockung der Mittel für die Beschaffung von Kriminaltechnik eintritt.

Im Anschluss an das Fachgespräch hatte GdP-Kreisgruppenvorsitzender Ulrich Roeder zum Stammtisch eingeladen. Heinz-Werner Gabler und Thomas Will diskutierten mit interessierten Kolleginnen und Kollegen über die Zukunft des Öffentlichen Dienstes, die umstrittenen Vorhaben zur leistungsabhängigen Besoldung und die zu erwartenden Eingriffe bei der Kranken- und Altersvorsorge.

TW

GESUND BLEIBEN

GdP fordert Untersuchung

Der GdP-Landesvorsitzende Ernst Scharbach sieht scharfe Differenzen in der Einschätzung der Belastung durch die Arbeit in der Polizei. Seine Forderung: „Zur Versachlichung der Diskussion und als Grundlage von Verbesserungen brauchen wir ein Belastungsgutachten für alle unterschiedlichen Tätigkeiten.“

Ein solches Gutachten muss sich nach Auffassung des GdP-Landesvorstandes auch auf die seelischen Belastungen des Polizeiberufs beziehen. Die ständige Konfrontation mit Unglücksfällen, mit Tod und Leid, mit den hässlichsten Seiten des Lebens und der permanente Konflikt an der Schnittstelle des Staates zu seinen Bürgern gehen nicht spur-

los an einem Menschen vorbei, ist sich die GdP sicher.

Die besondere Belastung der Polizei sei in früheren Jahren auch in der Politik eine sichere Erkenntnis gewesen. Besondere Anforderungen an den Gesundheitszustand (PDV 200) sowie die Einführung der besonderen Altersgrenze im Jahre 1954 seien dafür beredtes Beispiel. Spätestens mit der Aufhebung bzw. Hinausschiebung dieser Altersgrenze am 3. April 2003 (Verabschiedung durch den Landtag) werden allerdings unterschiedliche Einschätzungen deutlich. Während die Polizeibeschäftigten die Brutalisierung der Gesellschaft am eigenen Leib zu spüren bekommen, herrschten als Begründung für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit andere Argumente vor. Die moderne

Technik erleichtere den Dienst und vielfach unterscheide sich der Polizeidienst von der Arbeit anderer Beamter lediglich durch die Rechtsmaterie. Besondere Belastungen machte die Landesregierung lediglich im Wechselschichtdienst, bei SEK/MEK sowie bei der Hubschrauberstaffel aus. Die Polizistinnen und Polizisten sind darüber nach wie vor verärgert, manch einem über Fünfzigjährigen wird erst langsam bewusst, was zusätzliche drei Jahre Wechselschichtdienst für ihn bedeuten. Denn die vielfach angeführten Nischenbeschäftigungen gibt es in der erforderlichen Anzahl nicht. Die Belastungen des Polizeiberufs wirken bis weit in das Privatleben hinein. Keine andere Berufsgruppe hält so umfassend und so oft im wahrsten Sinne des Wortes

für unseren Staat den Kopf hin; und das zu jeder Tages- und Nachtzeit ohne viel Rücksicht auf die Dauer der Arbeitszeit. Für Ernst Scharbach alles gute Gründe, innezuhalten und in aller Sachlichkeit über die Schaffung objektiver Entscheidungsgrundlagen nachzudenken. Scharbach: „Die veränderte Lebensarbeitszeit ist Anlass genug, die Betriebliche Gesundheitsförderung ganz oben auf die Tagesordnung zu setzen. Als erstes müssen wir die Belastungen kennen, um an den richtigen Stellen intervenieren zu können.“ Beispielgebend könne dafür eine kürzlich erschienene Studie über die Belastungen von Erzieherinnen und Erziehern sein, die von der GEW in Baden-Württemberg initiiert wurde.

ES

GdP: Poladis.net landesweit recherchefähig machen

„Effiziente Arbeitsmöglichkeiten tragen auch immer zur beruflichen Zufriedenheit bei.“ Mit dieser Schlussbemerkung regt die GdP in einem Brief an Innenminister Walter Zuber an, für die landesweite Recherchemöglichkeit im Tagebuch von Poladis.net zu sorgen.

Bereits im Ministergespräch am 4. Oktober hatte gLV-Mitglied Bernd Becker darauf hingewiesen, dass es neben Fragen der Aufbauorganisation auch andere „Stellschrauben“ für die Effizienz polizeilicher Arbeit gebe und dabei neben der Anbin-

dung ausgelagerter Bezirksdienste an das Datennetz der Polizei auch die landesweite Recherchefähigkeit des Tagebuches in Poladis.net angesprochen.

„Für die Ermittlungsarbeit ist es in jedem einzelnen Fall sehr wohl von Bedeutung, ob bei einer anderen Dienststelle im Land parallel ein weiteres Verfahren geführt wird oder geführt wurde“, heißt es, mit Beispielen hinterlegt, in dem Brief an den Innenminister.

„Die Aktualitätslücke zwischen Eingang des Vorganges bzw. Verdachtsgewinnung und abschließender Bearbeitung, also Erstel-

lung eines Merkblattes für die Kriminalpolizeiliche Akten-sammlung (KpS) könnte geschlossen werden“, heißt es weiter.

Schließlich regt die GdP an, auch Daten mit Relevanz für die Gefahrenabwehr recherchefähig zu machen, beispielsweise Anhalte- und Beobachtungsmeldungen oder Gewahrsamnahmen, und weist auf die Bedeutung für die Erkenntnisgewinnung und -auswertung im Bereich politisch motivierter Kriminalität hin. Die GdP bleibt am Ball und berichtet weiter.

BB

KURZ UND KNACKIG

■ Kommissariate bleiben

Die Struktur der spezialisierten Sachbearbeitung mit Organisation in acht Kommissariaten bei den Rkl'en bleibt erhalten. ISM und Polizeipräsidenten wollen allerdings Leitungs- und Servicefunktionen bündeln. Bei den meisten Kl'en betrifft dies die K4 und K6 bzw. K7 und K8 (mit Fahndung). Regional wird aber unterschiedlich vorgegangen werden.

■ Zweierlei Vertrauensschutz

Minister des Landes müssen länger auf ihre Altersversorgung warten. Nach dem Entwurf des Ministergesetzes gibt es Pension erst nach fünf Amtsjahren und staffelt sich in Folge neu nach Amtszeit und Lebensalter. Betroffen sind aber nur die ab 2005 bestellten Minister. Das heutige Kabinett beruft sich auf den vom Bundesverfassungsgericht bekräftigten Grundsatz des „Vertrauensschutzes“. Die Bedingungen, unter denen die „Lebensentscheidung“ für das Amt getroffen wurden, dürften nicht im Nachhinein geändert werden. Das wirft die Frage auf: Welchen Vertrauensschutz hatten Polizistinnen und Polizisten als ihre Pension gekürzt und ihre Lebensarbeitszeit verlängert wurde?

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

GdP: Gesund bleiben

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist sehr viel mehr als Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz. Diese Erkenntnis zog sich wie ein roter Faden durch ein dreitägiges Personalratsfortbildungseminar der GdP.

Angebote besser koordinieren: Nach einer Bestandsaufnahme durch Heinz-Werner Gabler machte sich eine weitere Erkenntnis breit: Es gibt schon viele Angebote; sie sind allerdings vielfach unkoordiniert, laufen nach dem Zufallsprinzip ab, werden teilweise Tarifbeschäftigten vorenthalten und nicht im Zusammenhang mit einer konzeptionellen betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen.

Belastungen erkennen und gegensteuern: Mit Beispielen aus dem Polizeialltag machte Bernd Becker deutlich, dass der Polizeiberuf mit besonderen Belastungen verbunden ist, die bis weit in das Privatleben ausstrahlen. „In einer gewissen Betriebsblindheit wollen viele die Belastungen nicht wahrhaben, selbst dann, wenn sie selbst betroffen sind“, meinte

Becker und initiierte damit eine lebhaft diskutierte Diskussion in Arbeitsgruppen, an deren Ende zahlreiche Vorschläge für Dienststelle, Personalräte und GdP auf allen Ebenen entstanden.



Seminar Teilnehmer mit Bernd Becker (Mitte)

Erste Überlegungen im ISM: Zur Freude der Seminarteilnehmer dokumentierte Gerhard Fucker, Leiter der Zentralabteilung im Innenministerium, dass für das Haus selbst bereits ein umfassenderer Ansatz der BGF verfolgt wird. „Die immer schneller werdenden Veränderungsprozesse, die Altersstruktur und die Arbeitsverdichtung haben die Gesund-

heitssituation verschlechtert“, konstatierte Fucker und skizzierte erste Vorhaben des ISM, die sich u. a. am Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung Mainz orientieren. „Gesundheit ist auch Teil

der Führungsverantwortung“, stellte Fucker abschließend fest.

Stadtverwaltung

Dortmund – es geht doch: „Positive Beeinflussung der Arbeitsbedingungen statt psychologischer Repression.“ So lautete ein Kernsatz von Dr. Egmont Baumann, die die BGF der Stadt Dortmund vorstellte

und für intensive Diskussionen zur Verfügung stand. „BGF ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und -förderung“, steht für Dr. Baumann fest. Er stellte einen Bezug zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten und „psychotoxischen Chefs und Mitarbeitern“ her. Bei den Investitionen für die BGF gebe es die Faustregel, dass jeder investierte

Euro 3 Euro Gewinn bringe, beispielsweise durch nachhaltige Senkung von Fehlzeiten. Er berichtete von erfolgreicher Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie Krankenkassen- oder Unfallkassen, sowohl inhaltlich als auch finanziell. (Weitere Infos unter www.bgf.dortmund.de und in einer der nächsten Ausgaben der DP.)

Personalräte sind gefordert:

Helmut Knerr, Vorsitzender des PR der BePo, und Herbert Werner von der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, vermittelten den Seminarteilnehmern Grundlagenwissen über Zusammenhänge zwischen Vertretungsrecht und Arbeitsschutzbestimmungen aller Ebenen. Diplomingenieur Werner brillierte mit Insiderkenntnissen zum Thema Polizei.

(Seminar-Doku als Download unter www.gdp-rp.de) BB

Dr. Bitter: Mit CAF erfolgreich

Das PP Trier hat sich einer Qualitätsuntersuchung unterzogen. Genutzt wurde dafür als Instrument das „Common Assessment Framework (CAF)“, ein europaweit durch den EU-Ministerrat eingeführtes System zur einfachen und verlässlichen Standortbestimmung in allen Bereichen der behördlichen Tätigkeit. Die Untersuchung hat einen Folgeprozess ausgelöst, der in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat neue Wege für die innerbehördliche Arbeit aufzeigt.

Frage: Herr Dr. Bitter, das Polizeipräsidium Trier steht in der rheinland-pfälzischen Polizei mit seinen Arbeitsergebnissen gut da, Sie können mit dem Erreichten zufrieden sein. Warum haben Sie nun eine Untersuchung Ihrer Behörde mit dem Ziel der Qualitätssteigerung durchgeführt?

Dr. Bitter: Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein. Wir haben mit CAF unseren Ist-Zustand umfassend analysiert, viele Schwachstellen erkannt und können nun auf verlässlicher Basis Verbesserungen angehen.

Frage: Wie funktioniert „CAF“?

Dr. Bitter: CAF ist ein Selbstbewertungsinstrument. Wir mussten nicht externen Sachverstand von Unternehmensberatungen teuer einkaufen, um zu tragfähigen Ergebnissen zu kommen. Eine für die Behörde repräsentative Bewertergruppe hat binnen kurzer Zeit 250 im CAF standardisierte vorgegebene Fragen, die die vollständige Palette der behördlichen Arbeit widerspiegeln, mit Bewertungen versehen. Diese Bewertungen sind deshalb zuverlässig, weil der Bewertergruppe umfassende Informationen über alle Aspekte der Arbeit im PP Trier zur Verfügung standen, die Bewerter also sehr genau wussten, wovon sie reden.

Frage: Wie hoch war der Aufwand für den Einzelnen und wie die Belastung der Behörde?

Dr. Bitter: Der Bewertungsprozess war für die Teammitglieder harte Arbeit. Die nötigen Informationen waren aus eigener Kraft binnen zwei Wochen zusammenzutragen, in zweieinhalb Tagen anstrengender Workshops die eigentlichen Bewertungen zu erstellen. Verglichen aber mit anderen Unternehmensuntersuchun-

gen ist das minimal. Ich kann als Teilnehmer für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bewerterteam sagen, dass sich die Arbeit, neben der das Alltagsgeschäft fortgeführt werden musste, gelohnt hat. Dies gilt einmal für die Bewerter selbst, die einen Überblick über die Behörde gewonnen haben, wie ihn vor dem Prozess kaum ein anderer hatte. Dies gilt aber besonders für die Behörde, weil sie jetzt exakte Informationen hat, wo sie steht und wo der Hebel anzusetzen ist.

Frage: War denn nicht ohne diesen Aufwand sowieso schon bekannt, wo es hakt?

Dr. Bitter: Ja und nein. Natürlich lässt uns der große Rahmen, innerhalb dessen wir unseren Dienst verrichten, nicht sorgenfrei. Unter den gegebenen Voraussetzungen müssen wir dafür sorgen, das Optimum zu gestalten. Und dazu befähigt uns nun das Ergebnis von CAF.

Frage: Was haben Sie denn konkret vor?

Dr. Bitter: CAF hat uns eine Fülle von Erkenntnissen beschert. Wir dürfen aber nicht das Kind mit dem Bade ausschütten und – übertrieben ausgedrückt – die Behörde komplett umkrempeln. Darin sind wir, wie übrigens von Anfang an bezüglich des gesamten Verfahrens, mit der Personalvertretung beim PP Trier einig. Aufgabe ist es, mit den vorhandenen schmalen Ressourcen behutsam verständliche und effektive Maßnahmen einzuführen. Wir wollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nichts aus der Welt gewinnorientierter Unternehmen Entlehntes und damit auf uns nicht Passendes einfach überstülpen. Wir wollen aus der ureigenen Kenntnis unserer Verhältnisse sinnvoll reagieren. Nur so errei-

chen wir die Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft, auf die wir unbedingt angewiesen sind.

Frage: Ein Beispiel?

Dr. Bitter: Wir planen, eine Vorgesetztenbewertung, ein Anerkennungssystem und ein behördliches Vorschlagswesen anzugehen. Alles dies ist noch im Werden und birgt auf dem Weg von der Idee zur Praxis schon noch ausreichend Schwierigkeiten. Vor dem Hintergrund aber, dass wir eine große Chance haben, mit einfachen, selbstbestimmten Mitteln besser zu werden, werden wir das meistern. Zur Verdeutlichung das Beispiel „Anerkennungssystem“. Eine der 250 dem Bewerterteam gestellten Fragen war: „Was unternimmt die Organisation für die Anerkennung und Belohnung der Leistung Einzelner und von Teams?“ Die Bewertung erfolgte auf der sechsstufigen Skala (0 bis 5) mit 1,3 sehr schwach. Hier ergab sich also Handlungsbedarf. In der Diskussion des Maßnahmenvorschlags „Entwicklung eines Anerkennungssystems“ stellte sich heraus, dass die Bewertung in CAF nicht durchgängig geteilt wurde, vielleicht nach dem Motto: „Net g’tadelt, isch g’nug g’lobt.“ Diese Kontroverse wird nun zunächst aufgeklärt, um erst dann gegebenenfalls einen endgültigen Vorschlag in die Mitbestimmung und die praktische Umsetzung zu bringen.

Frage: Verbleibt es bei diesen drei Konsequenzen?

Dr. Bitter: Nein. CAF ist keine einmalige Sache, sondern ein ständiger Prozess, ein Zyklus. Wir werden nun unsere Verbesserungsmaßnahmen in den Behördenablauf integrieren. Nach etwa zwei Jahren werden wir erstmals die Selbstbewertung wiederholen. Es wird sich dann anhand der neuen Bewertungen zeigen, ob Maßnahmen gegriffen haben und wo wir weiter arbeiten müssen, um dann wieder mit CAF zu überprüfen, was wir erreicht haben.

Frage: Empfehlen Sie CAF zur Nachahmung?

Dr. Bitter: Es gibt viele Wege,



Präsident Dr. Manfred Bitter

qualitätsvolle Arbeit zu sichern. CAF ist nur einer, von dem wir aber restlos überzeugt sind. Und da spreche ich für alle, die bisher mit dem Projekt befasst waren, insbesondere auch die Personalvertretung. Mir ist aber daran gelegen, dass Nachbarbehörden ebenfalls CAF-Anwender werden. Dies ermöglichte uns, mit ihnen auf einer einheitlichen Basis – der Bewertung der 250 Standardfragen – in einen Vergleich zu treten und von denen zu lernen, die die Besten in diesem Vergleich sind. Man muss das Rad ja nicht immer neu erfinden!

Frage: Steht CAF in Konkurrenz zu anderen bereits genutzten Instrumenten des Qualitätsmanagements wie sie aus der KIF oder durch die Qualitätszirkel bekannt sind?

Dr. Bitter: Nein, das ergänzt sich. Die Untersuchung mit CAF hat das eindrucksvoll belegt. Ohne Leitbild, ohne Zielvereinbarungsprozess und Mitarbeitergespräch usw. stünden wir nicht so gut da, wie es die Untersuchung ergab. Ich bin aber sicher, dass wir unsere ansehnliche Bilanz weiter verbessern können. Wir entwickeln uns mit CAF positiv, ohne die knappen Ressourcen der Organisation finanziell oder personell groß zu strapazieren. Wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert mitziehen, haben wir die große Chance, gemeinsam unserem Auftrag, dem Dienst für den Bürger, optimal gerecht zu werden. An diesem Ideal arbeiten wir mittels CAF, und zwar Hand in Hand mit den Personalvertretungen.

red

Beurteilungen zum 1. Dezember

Zu den **Versetzungskriterien** fand ein Gespräch zwischen ISM, Gleichstellungsbeauftragten und dem HPRP statt. Auf der Basis eines Vorschlages des Ministeriums konnte eine Einigung erzielt werden, die jedoch noch mit dem Innenminister abgeklärt werden muss. Erst danach erfolgt eine offizielle Vorlage an den HPRP. Die nächste Versetzungsrunde findet für den Einzeldienst vermutlich doch am 1. Juni 2005 statt, um Probleme bei den Beförderungen am 18. Mai zu vermeiden. Für die Versetzungen aus der BePo in den ED wird vermutlich eine Sonderregelung greifen, da der 26. Studiengang bereits am 1. Mai zur BePo versetzt werden wird.

In einem Schreiben an das ISM setzt sich der HPRP für die zu-



sätzliche Einstellung von Tarifbeschäftigten bei der **Hubschrauberstaffel** ein. Hintergrund ist die Notwendigkeit eines Flugbegleiters wegen der neuen Wärmebildkamera. Der HPRP möchte damit den Abzug von Polizeibe-

amtInnen aus den operativen Diensten vermeiden.

Das ISM teilte dem HPRP die **Beförderungskonzeption** hinsichtlich des in das Beförderungsgeschehen einzubeziehenden Personenkreises mit. Die Ranking-

und Beurteilungsverfahren können somit anlaufen. Der Stichtag für die **Beurteilungen** wurde auf den 1. Dezember 2004 festgelegt.

Die **Personalplanung** des ISM für die Absolventen der Fachhochschule fand die Zustimmung des HPRP. Sie werden für 2 Jahre zur BePo versetzt. Danach kehren sie zu ihren Einstellungspräsidien zurück.

Der Anpassung der **Spurendokumentationsdatei „USA“** an die aktuelle Rechtslage stimmte der HPRP ebenfalls zu.

Die nächsten **Personalratswahlen** finden am 25. bis 29. April 2005 statt.

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

SERVICE BEIHILFE

Kostendämpfung und Jahresende



Heinz-Werner Gabler, Beihilfe-experte der GdP

Wer nach einem Arztbesuch auf das Rechnungsdatum achtet, kann bei der Beihilfeerstattung günstiger fahren.

Denn die Anrechnung der Kostendämpfungspauschale erfolgt immer für das Kalenderjahr und dabei ist das Rechnungsdatum zu beachten. Die Auswirkungen können den folgenden Beispielen entnommen werden:

Beispiel 1:

PK A 9, ledig, 50% Beihilfe
Antragsteller hatte im Jahr 2004 bereits Rechnungen bei der Beihilfestelle eingereicht, die insgesamt einen Betrag von 300,- € erreicht hatten. Damit ist die Kostendämpfungspauschale von 150,- € (50% von 300,- €) erfüllt. Besucht er im Dezember einen Arzt und die Rechnung wird noch im Dezember datiert, wird dieser Rechnungsbetrag von der Beihilfestelle erstattet, da die Kostendämpfungspauschale für 2004 bereits einbehalten wurde. Wird die Rechnung für den gleichen Arztbesuch erst im Jahr 2004 erstellt, fällt diese Rechnung unter die Kostendämpfungspauschale des Jahres 2004.

Beispiel 2:

Gleicher Kollege
Antragsteller hatte im Jahr 2004 noch keine Rechnungen. Daher war bisher auch keine Kostendämpfung von der Beihilfestelle in Abzug zu bringen. Er besucht im Dezember einen Arzt.

Rechnungsdatum im Dezember 2004, also wird die Kostendämpfungspauschale 2004 in Anwendung gebracht. Es könnte in diesem Fall günstiger sein, wenn das Rechnungsdatum auf 2005 ausgestellt wird, da dann die Kostendämpfung des Jahres 2005 greift. In der Folge könnten dann weitere Rechnungen des Jahres 2004 bezahlt werden, da die Kostendämpfung bereits durch diese „2003er Rechnung“ erfüllt wäre. Im Hinblick auf **Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und zur Früherkennung von Krankheiten** solltet ihr daran denken, dass für Aufwendungen, die ab dem 1. 1. 2004 entstanden sind, die **Kostendämpfungspauschale entfällt**.

Beispielhaft sind dies:

- Schutzimpfungen, allerdings nicht aus Anlass einer privaten Auslandsreise
- Zahnärztliche Vorsorge bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres
- Früherkennung von Krankheiten bei Kindern bis zum 6. Lebens-

jahr, die eine körperliche oder geistige Entwicklung gefährden

- Frauen vom Beginn des 20. und Männer vom Beginn des 45. Lebensjahres; Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen

- Ab dem 35. Lebensjahr jedes zweite Jahr Gesundheitsuntersuchungen

- zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf-, Nieren- und Zuckerkrankungen.

HWG

Anzeige

Urlaubsreif?

Günstiger verreisen mit

PSW-Reisen
Rheinland-Pfalz GmbH

0 61 31 - 9 60 09 23

Bekleidungskonto

In DP – Ausgabe 10/2004 wurde in einem Interview über die derzeitige Bekleidungswirtschaft und persönliche Erfahrungen/Wünsche eines Kollegen berichtet. Die wesentliche Forderung war die Einführung der Kontenwirtschaft im Bekleidungswesen. Diese Meinung des Kollegen kann ich nicht teilen. Die Ausrüstung erfolgt bedarfsorientiert über Web-Shop oder Thekenbetrieb der jeweils zuständigen Ausgabestelle. Die Öffnungszeiten sind so flexibel gestaltet, dass eine optimale Versorgung gewährleistet wird. Die Möglichkeit der Web-Shop-Abwicklung für die Kolleginnen und Kollegen der Polizei RP ist nach meinen Erkenntnissen grundsätzlich positiv. Der manchmal über das Ausstattungssoll notwendige Bedarf, insbesondere bei der Ausstattung mit Einsatzbekleidung, wurde bis jetzt immer problemlos gewährleistet. Bei einer Kontenwirtschaft, die sich eventl. auf die Grundausstattung reduzieren würde, steht dem Verbraucher nur ein festgelegter fiktiver Betrag zur Verfügung. Was geschieht, wenn die Mittel auf-

gebraucht sind, und die Kollegin oder der Kollege unerwartet Mehrausstattung benötigt? Die bedarfsorientierte Ausstattung ermöglicht dagegen immer eine Ausstattung, wenn der Bedarf begründet ist. Diese bewährte Serviceleistung darf man den Kolleginnen und Kollegen nicht wegnehmen. Dafür sollte sich unsere GdP stark machen. Eine Kostengegenüberstellung der möglichen Systeme müsste meiner Meinung nach zu dem Ergebnis führen, dass die bedarfsorientierte und flexible Versorgung sogar die günstige Lösung ist. Welche Kollegin oder Kollege nutzt schon das gesamte Ausstattungssoll? Ein im Kleiderkonto festgelegter fiktiver Betrag wird aber an Kunden, so wie es der Kollege wünscht, nie ausbezahlt werden können. Wichtig ist, dass entsprechende finanzielle Mittel zur Finanzierung der Bekleidungswirtschaft eingestellt sind und es zu keinen Unterschreitungen der bestehenden Mittelansätze im Ausstattungssoll für den Einzelnen kommt.

*Achim Recktenwald
KG BePo Schifferstadt*

Anzeige

Sie haben Fragen zur Versorgungsänderung für Beamte und Tarifbeschäftigte oder zu Versicherungen?

Wir haben jeden Dienstag

von 10.00–13.00 Uhr

unsere Hotline für Sie geschaltet.

Rufen Sie einfach an:

Tel.: 0 61 31/9 60 09 50

RUHESTANDSVERSETZUNGEN

Hans Fichtner, PP/PD Mainz
Peter Blödorn, PP/PD Mainz
Bruno Görtz, PD Worms

TERMINE

GdP-Senioren Koblenz

Stammtisch im Soldatenheim:

Jeweils **Mittwochs**

05. 01., 02. 02., 02. 03., 06. 04., 07. 09., 05. 10., 02. 11.

04. 05. Busfahrt (geplant nach Aachen)

01. 06. und 03. 08. Stammtisch Wüstenhof

06. 07. Grillfest

07. 12. Weihnachtsfeier

Ansprechpartner: **Josef Baus**, Tel. 02 61/40 92 97,
Mail: JosefBaus@aol.com

Senioren Westpfalz

Stammtisch im „Licht-Luft“, Entersweiler Str., Kaiserslautern:

Jeweils **1. Donnerstag im Monat**

(bei Feiertag 2. Do), 18:00 Uhr,

**02. 12. 2004, 06. 01., 03. 02., 03. 03., 07. 04.,
12. 05., 02. 06., 07. 07., 04. 08., 08. 09., 06. 10.,
03. 11., 01. 12. 2005**

Ansprechpartner:

Heinrich Fippinger, Tel. 0 63 01/3 22 10,

E-Mail: St.HubertusApothekeRamstein@t-online.de

WIR TRAUERN UM

Werner Nelson, PP/PD Koblenz, 83 Jahre
Maria Jakobs, PP/PD Koblenz, 78 Jahre
Lilli Rothermel, PP Westpfalz, 71 Jahre
Ehefrau v. Kollege Günter Rothermel,
Dieter Pollert, PD Pirmasens, 69 Jahre,
Ehemann v. Kollegin Traude Pollert
Werner Simon, Rhein-Nahe, 80 Jahre
Helene Kunz, PD Neuwied/Altenkirchen, 62 Jahre
Ehefrau v. Kollege Reinhold Kunz

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren.